



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores del programa nacional empleo juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Zamora Giraldo, Sergio Humberto (ORCID: 0000-0002-7388-3743)

ASESOR:

Dr. Miguel Pérez Pérez (ORCID: 0000-0002-7333-9879)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, a mis padres que están en el cielo y Carla por estar siempre a mi lado, porque todos ellos permitieron ayudarme y lograr una escala más en la vida.

Agradecimiento

Al profesor Pérez, a mi compañera Gisella y mis amigos por ayudarme a lograr que este documento de investigación sea realidad.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sergio Humberto Zamora Giraldo estudiante del programa maestría en gestión pública de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, identificado con DNI: 42230108 con la tesis titulada "Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, año 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirían en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya se ha sido publicitario), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho, febrero 2020

Firma:

DNI: 42230108

Nombres y apellidos: Sergio Humberto Zamora Giraldo

Presentación

Esta investigación se realiza en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para determinar la relación que existe entre la Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional del personal que labora en dicho programa.

La presente investigación sirve para que se tomen mejoras correctivas en una de las formas de motivar al personal a través de la capacitación en aumentar el grado de compromiso con el programa.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
Realidad Problemática:.....	1
Trabajos previos	3
Trabajos previos internacionales:	3
Trabajos previos nacionales:	7
Teorías relacionadas al tema.....	9
Teorías que sustentan la Capacitación del personal	9
Formulación del problema.....	12
Justificación	12
Objetivos.....	14
II. Método.....	15
2.1 Tipo diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas y/o instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Procedimiento.....	21

2.6	Métodos análisis de datos	22
2.7	Aspectos éticos	22
III.	Resultados.....	23
3.1	Análisis descriptivos.....	23
3.2	Prueba de Normalidad	35
3.3	Análisis inferencial	36
IV.	Discusión	42
V.	Conclusiones.....	44
VI.	Recomendaciones	45
VII.	Referencias	46
VIII.	Anexos	50
	Anexo 1: Matriz de consistencia	51
	Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables	52
	Anexo 3: SPSS datos procesados	53
	Anexo 4: Instrumentos	57
	Anexo 5: Revalidación de instrumentos y juicios de expertos.....	62
	Anexo 6: Carta de presentación.....	80
	Anexo 7: Constancia de documentación completa.....	81
	Anexo 8: Artículo Científico	82
	Anexo 09: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.....	92
	Anexo 10: Pantallazo del software Turnitin	93
	Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis	94
	Anexo 12: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	95
	Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	96

Índice de tablas

Pág.

Tabla N° 1: Operacionalización de la variable capacitación laboral.....	16
Tabla N° 2: Operacionalización de la variable compromiso organizacional.....	17
Tabla N° 3: Detalle de la distribución del personal encuestado en el..... Programa “Jóvenes Productivos”.	18
Tabla N° 4: Detalle de los jueces que revalidaron los instrumentos.....	19
Tabla N° 5: Resultado del Alfa de Cronbach variable Capacitación Laboral.....	20
Tabla N° 6: Resultados del Alfa de Cronbach variable Compromiso..... organizacional.	20
Tabla N° 7: Resultado final de la confiabilidad de ambas variables.....	21
Tabla N° 8: Nivel de Capacitación Laboral en los trabajadores del..... Programa Nacional de Empleo Juvenil – JOVENES PRODUCTIVOS.	23
Tabla N° 9: Niveles de la dimensión Inducción y Orientación.....	24
Tabla N° 10: Niveles de la dimensión Actualización de Conocimientos.....	25
Tabla N° 11: Niveles de la Dimensión Resolución de problemas.....	26
Tabla N° 12: Nivel de Compromiso Organizacional en los trabajadores..... del Programa Nacional de Empleo Juvenil – JOVENES PRODUCTIVOS.	27
Tabla N° 13: Niveles de dimensión afectivo.....	28
Tabla N° 14: Niveles de dimensión normativo.....	29
Tabla N° 15: Niveles de dimensión normativo.....	30
Tabla N° 16: Tabla cruzada Compromiso Organizacional y Capacitación..... Laboral	31
Tabla N° 17: La dimensión Inducción y Orientación y el..... Compromiso Organizacional	32
Tabla N° 18: La Dimensión Actualización de Conocimientos y..... el Compromiso Organizacional.	33
Tabla N° 19: Dimensión Resolución de problemas y el Compromiso..... Organizacional	34
Tabla N° 20: Pruebas de normalidad, variables y dimensiones.....	35
Tabla N° 21: Correlación entre la capacitación laboral y.....	37

el compromiso organizacional	
Tabla N° 22: Correlación entre la inducción y orientación.....	38
y el compromiso organizacional	
Tabla N° 23: Correlación entre la actualización de conocimientos... ..	39
y el compromiso organizacional	
Tabla N° 24: Correlación entre la resolución de problemas.....	41
y el compromiso organizacional	

Índice de figuras

Pág.

Figura N° 1: Niveles de Capacitación Laboral en los trabajadores del.....	23
Programa Nacional de Empleo Juvenil – JOVENES PRODUCTIVOS.	
Figura N° 2: Nivel de la Dimensión Inducción y Orientación.....	24
Figura N° 3: Nivel de la dimensión actualización de conocimientos.....	25
Figura N° 4: Nivel de la dimensión resolución de problemas.....	26
Figura N° 5: Niveles de Compromiso Organizacional en los trabajadores.....	27
del Programa Nacional de Empleo Juvenil – JOVENES PRODUCTIVOS	
Figura N° 6: Niveles dimensión afectivo.....	28
Figura N° 7: Niveles dimensión normativo.....	29
Figura N° 8: Niveles dimensión continuidad	30
Figura N° 9: Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los.....	31
trabajadores del Programa JOVENES PRODUCTIVOS	
Figura N° 10: Inducción y Orientación y el Compromiso Organizacional.....	32
en los trabajadores del Programa JOVENES PRODUCTIVOS	
Figura N° 11: Actualización de conocimientos y el Compromiso.....	33
Organizacional en los trabajadores del Programa JOVENES PRODUCTIVOS.	
Figura N° 12: Resolución de problemas y el Compromiso Organizacional.....	34
en los trabajadores del Programa JOVENES PRODUCTIVOS	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe si al capacitar el personal hay un mayor grado de compromiso con el programa. La metodología de investigación fue descriptiva y transversal, no experimental. La población fue de 62 trabajadores del programa, La teorías que se consideraron fueron: la de Sicileo para Capacitación Laboral y la Meyer y Allen para Compromiso Organizacional.

Se empleó el método cuantitativo se le aplica dos encuestas para el Compromiso Organizacional consta de 18 preguntas y para la Capacitación Laboral consta de 15 preguntas.

Los resultados de la investigación señalaron que la relación que existe entre la capacitación laboral con el compromiso organizacional su grado de significancia es positiva ($p = ,001$) con una magnitud moderada ($Rho = 0,424$).

Palabras clave: capacitación laboral, compromiso, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists if, when training personnel, there is a greater degree of commitment to the program. The research methodology was descriptive and transversal, not experimental. The population was 62 program workers. The theories considered were: Sicileo for Labor Training and Meyer and Allen for Organizational Commitment.

The quantitative method was used, two surveys were applied for the Organizational Commitment consisting of 18 questions and for Labor Training it consists of 15 questions.

The results of the investigation indicated that the relationship between job training and organizational commitment, its degree of significance was not significant.

Keywords: job training, commitment, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática:

El informe de Global Human Capital Trends (2019) se consignó, que en el mundo la tecnología debe estar en las organizaciones para rediseñar los trabajos haciendo una mixtura de los trabajos tradicionales con los trabajos tecnológicos. Es decir, se propugna una armonía entre el saber y el hacer, aunque es cada vez más acentuada el papel de la inteligencia artificial, con la automatización de los procesos dentro de las organizaciones productivas y de servicios. De otra parte, se debe desarrollar una comprensión de las aspiraciones que tienen los trabajadores, para que de esa manera impacte de manera positiva en la organización y en la sociedad (Deloitte Insights, 2018). Aunque este precepto adquiere importancia en una economía altamente globalizada y competitiva, no deja de tener razón, porque en la sociedad del conocimiento, el conocimiento es cada vez más complejo entre los trabajadores porque se va haciendo altamente especializado, exigiendo nuevas competencias, siendo su principal característica la tecnificación con el auxilio de las herramientas tecnológicas.

De otra parte, el aspecto tecnológico, se ha convertido en un factor dinámico para las organizaciones, razón por el cual la gestión del talento humano se ha visto afectada, siendo necesario redefinir el diseño de los puestos de trabajos y las recompensas, pero sobre todo, mantener al talento humano con alto grado de liderazgo, además, los sistemas de las áreas de recursos humanos deben ordenarse y rediseñarse, para una mejor selección de personal, mejores remuneraciones y estímulos para la retención. Por lo expuesto, se debe señalar que el compromiso en las organizaciones en el mundo se ve afectada porque no cuentan con esas mejoras, que deben estar en consonancia con el nivel de dinamismo fomentado por las mejoras tecnológicas, afectando sin duda, el compromiso organizacional.

Siguiendo con la línea del diagnóstico, se realizó un estudio a través de la consultora Global Workforce Study (2012) en 21 países a 32.000 empleados, el cual arrojó solo el 18% de los trabajadores están muy comprometidos con su trabajo, el 27% están apenas interesados, mientras que el 55% se encuentran casi nada comprometidos.

En América Latina se muestra una preocupación importante que surge de la información que se tiene que los trabajadores con menos educación tienen una menor capacitación que aquellos con grado mayor de instrucción educativa. Estas brechas existentes en muchos países del continente americano en forma general señalan que la capacitación no es la más acorde con las necesidades de las organizaciones, por lo que se debería dar un mayor grado de importancia a la misma. De manera que, la capacitación para el empleo se hace prioritaria en la región continental, porque representa una oportunidad para que los países de habla hispana mejoren sus habilidades de su ciudad de modo tal que se vea reflejado en la productividad en el trabajo.

Por otro lado, se tiene el compromiso de sus trabajadores para que las empresas alcancen la efectividad buscando ser más competitivas. Sin embargo, las organizaciones prefieren una modalidad de empleo temporal, lo que genera que los trabajadores sean sustituidos y no se quedan en el trabajo por largos años, debido a la flexibilidad del mercado laboral, que ha relativizado del empleo formal, desestimando de esta manera el compromiso de los empleados en una entidad es debido a muchos aspectos personales, experiencias laborales, entre otros.

A pesar de ello, en el año 2018, en el Perú el 48% de los trabajadores han recibido capacitación en sus empleos, por lo que resulta importante al igual que la remuneración, un buen ambiente laboral entre otros factores. (Gestión, 29 de agosto del 2018). De esto se desprende que, la capacitación es una inversión rentable para las organizaciones una buena planificación de los trabajadores

necesita que la capacitación sea de manera continua. De esto, se desprende que, la capacitación a los trabajadores presenta muchos beneficios destacando una mejor calidad para el trabajo y hace viables las normas y políticas que tiene la organización.

En el Programa, el personal cambia constantemente lo cual dificulta y retrasa en cierto modo el desarrollo de los objetivos del Programa, con lo que respecta a los trabajadores se tienen algunos con años de experiencia, pero también se cuenta con personal nuevo que se debe de capacitar, lo cual permitirá alcanzar los objetivos trazados con mayor productividad.

Finalmente, el trabajo de investigación requiere analizar el grado de compromiso organizacional del Programa “Jóvenes Productivos” y para ello se quiere saber el grado de relación que existe con la capacitación laboral, para el cual se aplicaran dos cuestionarios para evaluar la relación existente de las variables.

Trabajos previos

Esta investigación detalla trabajos similares que guardan relación con el tema a tratar, los cuales son:

Trabajos previos internacionales:

Vries (2018). This research seeks the relationship between organizational commitment and creativity of workers with a temporary contract in the Dutch context. The study tested whether the relationship between the variables is of a moderate nature with respect to the type of contract that the worker has. The study was conducted by six master's students and eight undergraduate students. The Dutch workforce survey was applied to 861 workers in an organization. Several studies were used to analyze the data of this research. The study determined a positive relationship between organizational commitment and

employee creativity. In addition, the results showed a significant negative relationship between temporary employment and organizational commitment. The study found no relationship between temporary employment and employee creativity. Finally, temporary employment positively moderates the relationship between organizational commitment and employee creativity. However, according to SET, temporary employment was expected to negatively moderate the relationship between organizational commitment and the creative engagement process. The results constitute a significant contribution to scientific and practical knowledge about the relationship between organizational commitment and employee creativity and the effect of a temporary employment contract. The study revealed the importance of focusing on temporary employees to create a committed workforce. In addition, to implement a creative environment, organizations must ensure that their subordinates are committed to the company.

Timothy (2018). This quantitative comparative study investigated the differences and perceptions of the assistant instructors, administrators and the affective, regulatory and continuing commitment of teachers with community colleges of multiple campuses. Strange independent factors included time worked at the university, the highest level of education and age. The independent factors of the attributes include the type of employee and the main work location. Two main constructions that acted as dependent factors in the research questions were the Model of three components of the commitment of Meyer and Allen employees (1991) to the Organization and the perception of workers about the practices of collaboration, communication and empowerment of University leaders. The first question determined the relationship between university employment factors (type of employee and main work location) and the employees' commitment to the organization. ANOVA's factorial results determined that there was no significant interaction between the effects of the employees' main work location and the type of affective, continuity or regulatory commitment to the organization. It was

evidenced that the main effects are significant between the assistant instructors and the types of employees with an affective commitment of the administrators with the organization that is greater. The second question determined the relationship between the factors of university employment (type of employee and location of main work) and the perception of the employees on the collaboration, communication and empowerment practices of the university leader. The factorial findings of ANOVA determined that there were no significant interactions or main effects between the main job location and the type of worker in the perception of collaboration, communication or empowerment practices of university leaders. The third question sought to understand whether the factors of university employment (type of employee and location of main work) and the perception of employees about the practices of university leaders (collaboration, communication and empowerment) were additional perceptions of demographic factors (age, time worked in the university and higher level of education) of the workers' commitment to the organization. The findings included significant differences in workers' affective commitment to the organization between assistant instructors and types of administrative workers; and the perception of the workers about the practices of collaboration, communication and empowerment of the leaders were the perceptions with a high affective and normative commitment of the workers in the organization.

Mohamed (2017). This study seeks to evaluate the training and development practices of employees in an organization and propose adjustments to improve. Varied information was collected from 33 workers and 4 officials using a quantitative approach. The analysis reveals that the staff has a positive attitude towards training, since it improves their performance, although they are not satisfied with the current training practices of the company. The training and development function is decentralized and empowered for managers to provide training to their employees, however, there are no adequate guidelines or policies to configure the training and even the training documents are not

maintained properly. Based on these results, it is recommended to conduct training as central coordination activities, improve the training mechanism and provide development opportunities for workers to enrich their knowledge and experience.

Anttila (2014). This study seeks to find the causes that affect the organizational commitment of workers within a Finnish multinational industrial company. The sample of this qualitative study consisted of nine high-level Finnish officials from different segments of this company. Data were collected through thematic interviews and a qualitative attitude approach. Therefore, the analysis was also performed in two separate ways. The thematic interview data were analyzed by a thematic content analysis, while the analysis of the qualitative attitude approach data used the principles of that method, concentrating on the explanations of the position taking. There are three categories that affect the organizational commitment in this company. The first consists of matters directly linked to the company itself. The second category has factors linked to the work community. The third is formed by factors related to the characteristics of the work. To improve organizational commitment, you must pay attention to your human resources practices. From the results, it can be affirmed that the organizational commitment of the workers is a complex matter. Although the company has an important role in it, the factors related to the organization are not just the ones that affect this. It was indicated that the labor community and the characteristics of the work have a great impact on the organizational commitment.

George (2014). This research seeks to explain how on-the-job training improves the performance of newly employed teachers in basic public schools in the Ejisu-Juaben Municipality of the Ashanti Region of Ghana. The study investigated the frequency with which job training courses were organized and the impact or contributions of training to increase the level of new teachers in the basic schools of the municipality. Through the simple random sampling

procedure, sixty-five (65) newly employed teachers, ten (10) main teachers and five (5) supervisors were surveyed. The questionnaire and the interview guide were used to collect the data. The data analysis revealed that job training courses have not been organized regularly for teachers, especially newly employed. On-the-job training has helped teachers acquire new knowledge and skills and has improved their teaching methods. However, it was observed that some factors hindered the organization and attendance at job training. These include financing, food and material support. The recommendations offered included the following: provision of adequate financing to the Municipal Directorate to support on-the-job training. The organization of workshops for directors and supervisors of the circuit to update their knowledge on how to organize training at work; School schedules must be well designed so that new and old teachers are trained at work by the main teachers and circuit supervisors. Care must be taken so that student classes are not compromised.

Trabajos previos nacionales:

Piélago (2018), efectuó un estudio a fin de comprobar la semejanza de capacitación con el desempeño laboral médico en el Hospital Huaycán. El estudio tiene enfoque cuantitativo, no probabilístico. Como instrumento se usó un cuestionario, aplicado a 60 médicos, consta de 24 preguntas en capacitación y 18 preguntas en desempeño laboral, usando a Likert. Se obtuvo semejanza de capacitación con desempeño bajo perspectiva del equipo del Hospital Ate, 2018.

Alarcón (2018), por su parte abordó la similitud que puede existir con la gestión de capacitación y desempeño laboral de los subordinados, MINAGRI, 2016. El estudio utilizó método cuantitativo, descriptivo correlacional. Además, se encuestaron a 257 diferentes servidores y se utilizó una muestra de 154 servidores. Se aplicó una encuesta según Likert, la cual consta 21 ítems para capacitación y 20 ítems en desempeño laboral. La investigación puso de

relieve que la gestión de la capacitación muestra la existencia de un grupo considerable del 46,8% de trabajadores percibiendo un gran nivel, mientras que el desempeño laboral halló un nivel medio con 64,9%. Por tanto, se afirma que hay relación significativa entre ambas variables.

Cabel (2017), realizó un estudio referido a la capacitación y desempeño laboral en empleados del Programa Nacional Trabaja Perú, 2017. La población fue de 60 trabajadores, El estudio tomó en consideración el método hipotético-deductivo, con un diseño descriptivo; recolectando información de un período específico, por una encuesta, donde los resultados se representan gráfica y textual. Como conclusión la correlación al realizar una capacitación posee efectos significativos en los empleados en su desempeño laboral en el Programa Trabaja Perú.

Chirinos y Vela (2017) se enfocaron en encontrar el nexo entre el compromiso laboral y la influencia que existe con algunas variables demográficas: tipo de contratación y empresa, grado de instrucción, jornada laboral. Para ello, emplearon una muestra de 209 empleados de empresas peruanas y extranjeras, de ambos sexos y diferentes edades. Este estudio presenta un diseño descriptivo simple que logró identificar el nivel de compromiso que presentan los colaboradores. El instrumento aplicado fue un cuestionario de 18 preguntas. Asimismo, se identificó si las variables demográficas ya mencionadas causan diferencias representativas en los trabajadores de la percepción del compromiso. Como resultado se demostró que se rigen bajo tres tipos de compromiso laboral los colaboradores, siendo el más influyente el afectivo, luego continuo, y por último es normativo.

Bustamante (2017), desde otra mirada, buscó establecer la relación de clima organizacional y compromiso organizacional de los empleados en la Municipalidad Carabayllo. El estudio es descriptivo correlacional, no experimental. La muestra fue de 132 empleados. Para evaluar clima

organizacional aplicó escala CL-SPC y para compromiso organizacional la escala de likert. El resultado reveló una relación moderada (0,581) entre clima organizacional y compromiso organizacional. Lo mismo entre clima organizacional con las dimensiones compromiso afectivo y normativo. El Compromiso organizacional con las dimensiones de Clima organizacional existe una relación moderada. Se obtuvo nivel aceptable (42,4%) de clima organizacional y un nivel medio y alto (49,2%) de compromiso organizacional en los colaboradores del municipio.

Finalmente, Rojas (2017), se enfocó en determinar si existe relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en una institución pública. El trabajo es de tipo aplicada, descriptiva, correlacional, de corte transversal no experimental. Asimismo, la población usada fue de 50 personas. Como resultado final se puede mencionar que la gestión administrativa tiene relación directa en el compromiso organizacional de los empleados en dicha institución.

Teorías relacionadas al tema

Teorías que sustentan la Capacitación del personal

Según Chiavenato (2007), la capacitación se da en corto plazo mediante un aprendizaje estructurado donde los trabajadores alcanzan mayores conocimientos, repotencian sus habilidades y competencias para cumplir con los objetivos trazados.

Asimismo, para el autor capacitarse comprende tres niveles: El primero está referido a nivel organizacional, el cual se observa al incrementar la eficiencia, en una mejor imagen organizacional, un mejor clima y la relación entre los empleados de la organización son mejores. En segundo término, el nivel del potencial humano, se reduce la rotación de los subordinados y las inasistencias, y mejora de manera notable la eficiencia del trabajador, sus habilidades y conocimiento personal y sus cualidades. Por último, el nivel de

trabajos e instrucciones, que genera un aumento considerable en la producción, en atender al cliente, en el índice de accidentes, etc.

En cambio, para Dessler y Varela (2017), la capacitación es un proceso donde se enseña a los trabajadores las habilidades genéricas que nos necesarias para realizar sus actividades. Para tal efecto, las dimensiones propuestas por estos autores son: a) Capacitación en el puesto. Se refiere al trabajador que aprende en el mismo lugar de trabajo; b) Capacitación por aprendizaje. Se refiere al aprendizaje realizado a un trabajador en corto y largo plazo; como tercer aspecto consideraron la capacitación por instrucciones en el puesto, que es definida como aquellas actividades sencillas que el trabajador aprende rápidamente con algunas instrucciones.

Sin embargo, para Siliceo (2006), la capacitación del personal es una actividad que se sustenta en necesidades reales en una entidad y se encuentra orientada al cambio de las destrezas, estudios y cualidades de los trabajadores, quienes deben capacitarse de manera continua lo cual contribuye a un desarrollo sólido en la empresa. Este autor ha identificado tres dimensiones principales: a) Inducción y orientación. Donde el nuevo trabajador conoce más de la empresa, su historia, misión, visión, instalaciones, políticas, procesos, etc. Lo cual tendrá una gran y favorable repercusión en su trabajo; b) Actualización de conocimientos. Estar en la vanguardia de los constantes cambios tecnológicos y métodos que resultarán beneficiosos para un mejor trabajo. Su uso oportuno, favorecerá el cambio y se logrará una eficaz implementación y mantenimiento de la misma. Por último, c) la resolución de problemas, aquí la capacitación es un procedimiento de apoyo que genera la solución de muchos problemas en las organizaciones y mejora la efectividad del trabajador.

Por tanto, a partir de lo expuesto la presente tesis tomó como base la presente teoría.

Teorías que sustentan el Compromiso Organizacional

Davis y Newstrom (2011), mencionaron que compromiso organizacional es un grado de lealtad de los empleados con la organización, queriendo continuar y ser parte de ella. Tiene una predisposición para permanecer en la organización a largo plazo.

Por su parte, Betanzos y Paz (2007), señalaron al compromiso organizacional es quien brinda al trabajador una estabilidad laboral que repercute en las cualidades y conducta del trabajador siendo comprometido en el logro de objetivos de la organización.

Sin embargo, Meyer y Allen (1991), se refieren al compromiso organizacional como la situación anímica generada por el trabajador y la empresa. Siguiendo la línea de investigación, propusieron un modelo tridimensional los cuales identifican al trabajador con su organización, según se detalla: primera, la dimensión de continuidad, busca recoger las implicancias generadas por la percepción del costo de personal por abandono ante las inversiones ejecutadas y la percepción escasa de opciones de trabajo. Segunda, corresponde a la dimensión afectiva, busca medir el grado de lealtad y esfuerzo en beneficio de la empresa de modo que está vinculado al aspecto emocional del trabajador. Tercera, la dimensión normativa, que busca medir el grado de compromiso moral del trabajador de seguir en la institución al cual pertenece.

En resumen, el compromiso organizacional disminuye los niveles de rotación y se da una mejora en la puntualidad de los trabajadores.

Por tanto, el gran reto en las organizaciones es crear herramientas para que los trabajadores logren un compromiso significativo para incrementar la producción en la organización.

Este estudio tomará como base esta última teoría.

Formulación del problema

Esta investigación presenta a las variables “Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores del Programa “Jóvenes Productivos”, Jesús María, año 2019”. Ante lo señalado, se formularon las siguientes preguntas:

Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre capacitación laboral con compromiso organizacional en los trabajadores del Programa de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, año 2019?

Problemas Específicos:

P₁: ¿Cuál es la relación entre inducción y orientación con compromiso organizacional en los trabajadores del Programa de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019?

P₂: ¿Cuál es la relación entre actualización de conocimientos con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019?

P₃: ¿Cuál es la relación entre resolución de problemas con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019?

Justificación

Se basa en el porqué y el para qué de la investigación, es decir, en el diagnóstico como necesidad perentoria para abordar el estudio, pero al mismo tiempo para establecer medidas de control, que estén orientadas a solucionar la problemática detectada; de allí que, el estudio se justifique en el plano teórico,

porque busca conocer si el compromiso de los trabajadores del Programa Jóvenes Productivos, mejora con la capacitación generando mejores relaciones entre cada uno de los miembros de la entidad. De igual forma, el estudio encuentra su justificación en el plano social, es decir se orienta a que los trabajadores incrementen su compromiso con la institución lo que impactará de manera favorable en la atención a los usuarios en forma pertinente y eficaz. De manera que, dicho estudio se realizó por que la entidad tanto del personal antiguo como nuevo necesita ser capacitados de forma continua y de manera planificada según las actividades que realizan para mejorar la productividad y lograr los objetivos trazados. Mientras, en el plano metodológico utiliza un método científico, con técnicas y procedimientos requeridos, los cuales comprueban la validez de la hipótesis y el grado de confiabilidad del estudio, que se aplicarán a otras organizaciones que tengan inconvenientes parecidos.

En ese sentido, la investigación busca dar a conocer el grado de influencia positiva entre capacitación del personal y compromiso organizacional en una entidad, y brindar algunas recomendaciones.

Hipótesis

Hipótesis General

La capacitación del personal tiene relación con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Hipótesis Específicas

H1: La dimensión inducción y orientación tiene relación con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

H₂: La dimensión actualización de conocimientos se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

H₃: La dimensión resolución de problemas tiene relación con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Objetivos

Objetivo General

Identificar que la capacitación del personal se relacione con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Objetivos Específicos

O₁: Identificar que la dimensión inducción y orientación se relacione con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, año 2019.

O₂: Identificar si la dimensión actualización de conocimientos tiene relación con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

O₃: Identificar que la dimensión resolución de problemas se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

II. Método

2.1 Tipo diseño de investigación

Tipo de estudio

Es de tipo básico, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan como objetivo de estudio básico se sostiene que los resultados serán usados como fuente teórica para otros investigadores en casos que guarden semejanza.

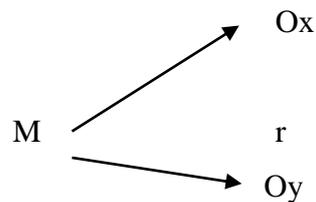
De la misma manera, el presente estudio presenta un enfoque cuantitativo donde la recolección de información se realiza mediante métodos estadísticos, recurriendo para ello a los cuestionarios, con el propósito de validar hipótesis mediante pruebas estadísticas.

Diseño del estudio

Se utiliza el no experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2014) el investigador deberá observar previo de intervenir en el análisis. El estudio es de tipo transversal por que se realiza en tiempo real. El nivel es descriptivo correlacional.

La correlación indica el impulso y la orientación directa y proporcional de las variables.

Se utiliza el siguiente esquema:



M : 62 profesionales que laboran en el Programa Jóvenes Productivos.

Ox: Capacitación Laboral (3 dimensiones)

OY: Compromiso Organizacional (3 dimensiones)

r: Asociación o Relación

2.2 Operacionalización de variables

El presente estudio planteó dos variables, las que se detallan:

Variable 1: **Capacitación Laboral**

Variable 2: **Compromiso Organizacional**

V 1: Capacitación Laboral

Siliceo (2008), la actividad planificada en las necesidades propias de una entidad que busca hacer mejoras en las actitudes, conocimientos y habilidades del trabajador.

Tabla 1

Operacionalización de variable capacitación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Rangos
Inducción y orientación	Misión y visión, normas y políticas, instalaciones.	Preguntas del 01 al 06.		1=Nunca 2=Casi nunca	Básico 15 - 35
Actualización de conocimientos	Uso de tecnologías, aprendizaje continuo, disposición para aprender.	Preguntas del 07 al 12.	Escala ordinal tipo Likert	3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Intermedia 36 - 55 avanzada 56 - 75
Resolución de problemas	Conflictos, soluciones, mejora de efectividad.	Preguntas del 13 al 15.			

Nota: Cabel (2017).

V 2: Compromiso Organizacional

Allen y Meyer (1991), señalan que compromiso organizacional es un periodo anímico con relación al trabajador con la entidad donde labora.

Tabla 2

Operacionalización de variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Rangos
Afectivo	Lealtad, afecto, calor, apego y pertenencia	Preguntas del 01 al 06.	Escala ordinal tipo Likert	1: Totalmente en Desacuerdo	Bajo 18 - 54
Normativo	Obligación moral	Preguntas del 07 al 12.		2: En desacuerdo	
Continuidad	Compromiso en valorar el coste de oportunidad	Preguntas del 13 al 18.		3: Levemente en desacuerdo	
				4: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	Moderado 55 - 90
				5: Levemente en acuerdo	Alto 91 - 126
				6: En acuerdo	
				7: Totalmente en acuerdo	

Nota: Chirinos y Vela (2017)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Las poblaciones se sitúan de forma clara por sus rasgos de lugar, periodo y contenido, el estudio será conformado por 159 trabajadores de una institución pública en Lima durante el periodo 2019.

Muestra

La muestra es no probabilística para lo cual se utilizó el criterio por conveniencia, la conforman los subordinados de una institución pública de Lima 2019 con un total de 62 trabajadores. Toda vez, que hay trabajadores que no tiene vínculo laboral (practicantes y órdenes de servicios) y otros por el

factor distancia al no encontrarse en el distrito de Jesús María (personal CAS en regiones), y algunos trabajadores de Jesús María que se encontraban de comisión de servicios, con licencia y de vacaciones; motivo por el cual solo se encuestó a 62 personas que pertenecen al distrito de Jesús María.

Tabla 3

Detalle de la distribución del personal encuestado en el Programa “Jóvenes Productivos”

Tipo de personal	Cantidad del personal	Cantidad del personal encuestado
CAS (Jesús María)	70	62
CAS (regiones)	30	
Ordenes de servicio	50	
Practicantes	9	
Total	159	62

Nota: Esta distribución del personal pertenece a 2019.

2.4 Técnicas y/o instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La información se encuentra sistematizada a través de cuadros y tablas estadísticas.

Técnica

La técnica es la encuesta quien utiliza una mezcla de reglas y operaciones para utilizar los instrumentos que ayudan a la persona en la aplicación de un método científico. Sánchez, Reyes y Mejía, (2018).

Instrumento

El instrumento es una herramienta que ayuda para recolectar información, los cuales pueden ser: guía, manual, prueba, cuestionario, etc. Sánchez, Reyes y Mejía, (2018).

Escala

Escala es un instrumento de medida que se caracteriza por estar compuesto de símbolos o valores numéricos que son asignados por regla a los individuos que se les explique. Sánchez, Reyes y Mejía, (2018).

Validez

Es el grado en que un método o una técnica miden la efectividad de lo que se está midiendo. Cuyo resultado se obtiene por la aplicación del instrumento. Sánchez, Reyes y Mejía, (2018).

La presente investigación empleó instrumentos estandarizados los cuales cuentan con un grado de validez; asimismo, fue revisado por un asesor de tesis de la casa de estudios para su aplicación.

Tabla 4

Detalle de jueces que revalidaron los instrumentos

Variable	Instrumento	Jueces que revalidaron el instrumento
Capacitación laboral	Encuesta	a) Dra. Lucia Amelia De la Cruz Rojas b) Dra. Ofelia Santos Jiménez. c) Dr. Pedro Costilla Castillo, de la Universidad César Vallejo.
Compromiso organizacional	Cuestionario de Meyer y Allen (1991).	a) Mg. César Marino Soto, de la Universidad San Ignacio de Loyola. b) Instrumento estandarizado Montoya (2014).

Nota: Cabel (2017) y Chirinos y Vela (2017).

Confiabilidad

La confiabilidad son formas de estabilidad, permanencia, precisión de las herramientas, de los datos y técnicas de investigación. Es la capacidad de la

herramienta donde los resultados sean adecuados si se emplea por segunda vez en similares circunstancias que la primera. Sánchez, Reyes y Mejía, (2018).

Esta investigación empleó instrumentos estandarizados los cuales cuentan con un grado de confiabilidad; asimismo, fue revisado por un asesor de tesis de la casa de estudios para su aplicación.

Para la primera variable Capacitación Laboral, dicho trabajo de investigación empleó el software SPSS 24, obteniéndose:

Tabla 5

Resultado Alfa de Cronbach Capacitación Laboral

Alfa Cronbach	N de elementos
,828	30

Nota: Prueba piloto de Cabel (2017).

Para la segunda variable Compromiso Organizacional, dicho trabajo de investigación obtuvo:

Tabla 6

Resultado Alfa de Cronbach Compromiso Organizacional

	N Ítems	Alfa Cronbach
Afectivo (A)	6	,790
Normativo (N)	6	,714
Continuidad (C)	6	,776

***p<0.01*

Nota: Chirinos y Vela (2017)

Tabla 7

Resultado final de la confiabilidad de ambas variables

Variable	Dimensiones	Alfa de Cronbach
Capacitación Laboral	General	,828
Compromiso organizacional	Afectivo	,790
	Normativo	,714
	Continuidad	,776

Como se puede apreciar en la tabla 7, para ambas variables el nivel de confiabilidad del Alfa Cronbach fue mayor al 0.7 lo que permitió utilizar estos instrumentos validados.

2.5 Procedimiento

Los instrumentos fueron aplicados de la siguiente manera:

Como primer paso se buscó instrumentos ya estandarizados que contaban con validez y confiabilidad de expertos y además de obtuvo una última revisión del asesor de tesis de la casa de estudios.

Como segundo paso se realizó los trámites a través de una Carta P.1117-2019 EPG-UCV LE para poder aplicar las encuestas de las dos variables capacitación laboral y compromiso organizacional.

Como tercer paso se aplicaron los cuestionarios a la población objetivo en cual consta de 62 trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil JÓVENES PRODUCTIVOS.

Como cuarto paso se analizó la información con el programa SPSS 25 para lograr la estadística correlacional, la prueba de hipótesis o inferencial, ensayo de normalidad.

2.6 Métodos análisis de datos

Se usó de muestra a 62 trabajadores de la entidad pública de Jesús María, 2019, utilizando el cuestionario y se tabuló los datos mediante el software estadístico SPSS versión 25 empleando la estadística descriptiva e inferencial. El cual facilitó el manejo de los datos.

2.7 Aspectos éticos

La investigación se desarrolló con información veraz, el anonimato de los encuestados quedando de manera confiable y garantizando el desempeño de manera normal, y también se ha aplicado el turnitin para el índice de similitud.

Asimismo, se da fe que las fuentes y referencias usadas en el estudio serán manejadas con discreción y respetando el código de ética.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivos

Nivel: Capacitación Laboral

Tabla 8

Nivel Capacitación Laboral de los trabajadores en el Programa Nacional de Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básica	2	3,2	3,2	3,2
	Intermedia	26	41,9	41,9	45,2
	Avanzada	34	54,8	54,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

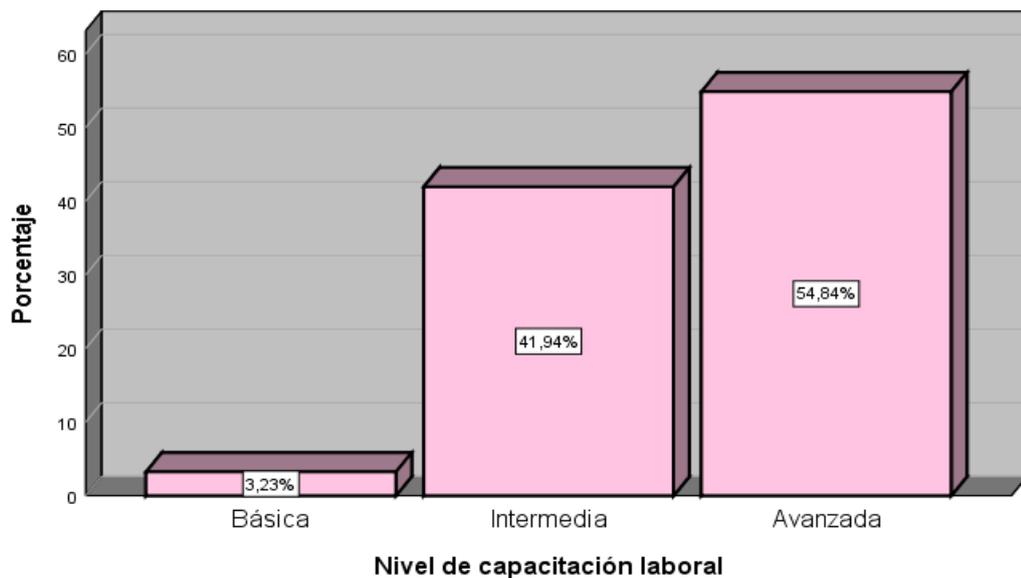


Figura 1. Niveles Capacitación Laboral en trabajadores en el Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

La tabla 8 y figura 1 se aprecian las respuestas de los trabajadores encuestados del Programa Jóvenes Productivos respecto de la capacitación laboral, encontrándose un nivel de capacitación avanzada (54.8%), mientras otro grupo

consideró que la capacitación se hallaba en el nivel intermedia (41.9%); finalmente, otro grupo estimó en el nivel básica (3.2%). Por tanto, existe una opinión favorable en relación a la capacitación que se realiza entre los trabajadores del Programa Jóvenes Productivos, es decir se enfoca en la inducción y orientación, actualización de conocimientos y resolución de problemas.

Nivel de la dimensión inducción y orientación en variable Compromiso organizacional.

Tabla 9

Niveles dimensión Inducción y Orientación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básica	5	8,1	8,1	8,1
	Intermedia	20	32,3	32,3	40,3
	Avanzada	37	59,7	59,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

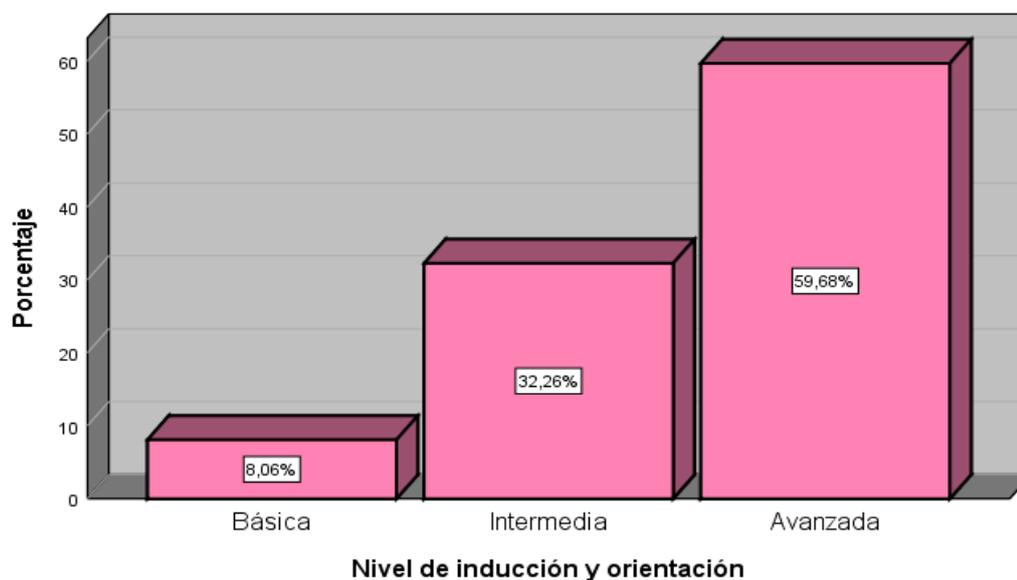


Figura 2. Nivel Dimensión Inducción y Orientación

La tabla 9 y figura 2 se aprecian respuestas de trabajadores encuestados del Programa Jóvenes Productivos respecto del nivel de inducción y orientación,

posicionándose en el nivel de capacitación avanzada (59.7%), mientras otro grupo estimó que la capacitación se hallaba en el nivel intermedia (32.3%); en tercer término, otro grupo se ubicó en el nivel básica (8.1%). Por tanto, existe una opinión favorable en relación a la inducción y orientación que se realiza entre los trabajadores del Programa Jóvenes Productivos, es decir se comunica la misión y visión, normas y políticas institucionales.

Nivel dimensión actualización de conocimientos en Capacitación Laboral

Tabla 10

Niveles de dimensión Actualización de Conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básica	3	4,8	4,8	4,8
	Intermedia	34	54,8	54,8	59,7
	Avanzada	25	40,3	40,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

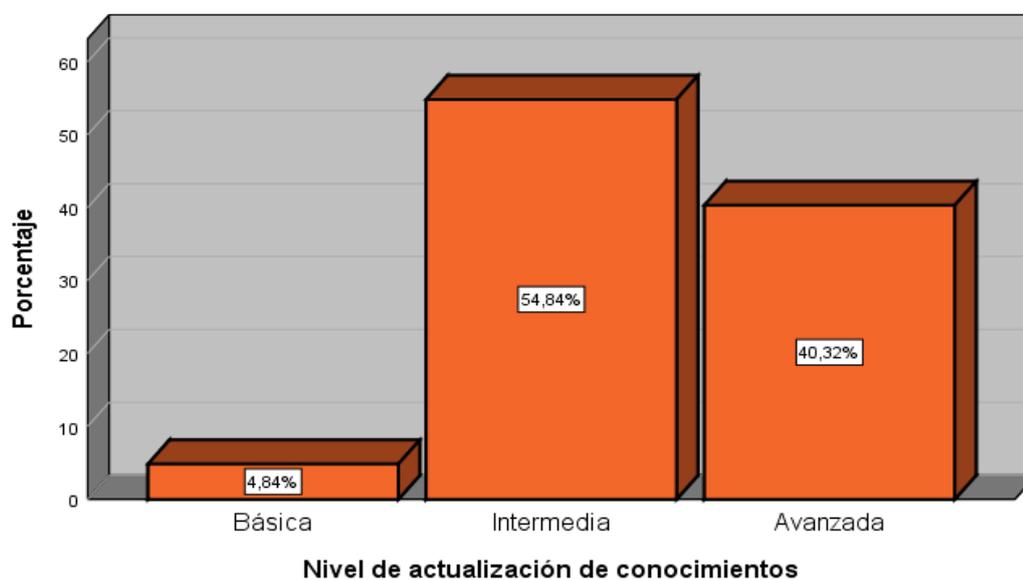


Figura 3. Nivel dimensión actualización de conocimientos

La tabla 10 y figura 3 se observa las respuestas de los trabajadores encuestados del Programa Jóvenes Productivos respecto del nivel de actualización de

conocimientos, hallándose en el nivel de capacitación intermedia (54.8%), en tanto, otro grupo consideró la capacitación se hallaba en el nivel avanzada (40.3%); en tercer lugar, otro grupo se ubicó en el nivel básica (4.8%). Por tanto, existe una opinión favorable en relación a la actualización de conocimientos que se realiza entre los trabajadores del Programa Jóvenes Productivos, es decir se los actualiza en el uso de tecnologías para el aprendizaje continuo, además de ser tenidos en alta consideración su disposición para seguir aprendiendo.

Nivel dimensión resolución de problemas en Capacitación Laboral

Tabla 11

Niveles Dimensión Resolución de problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básica	1	1,6	1,6	1,6
	Intermedia	17	27,4	27,4	29,0
	Avanzada	44	71,0	71,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

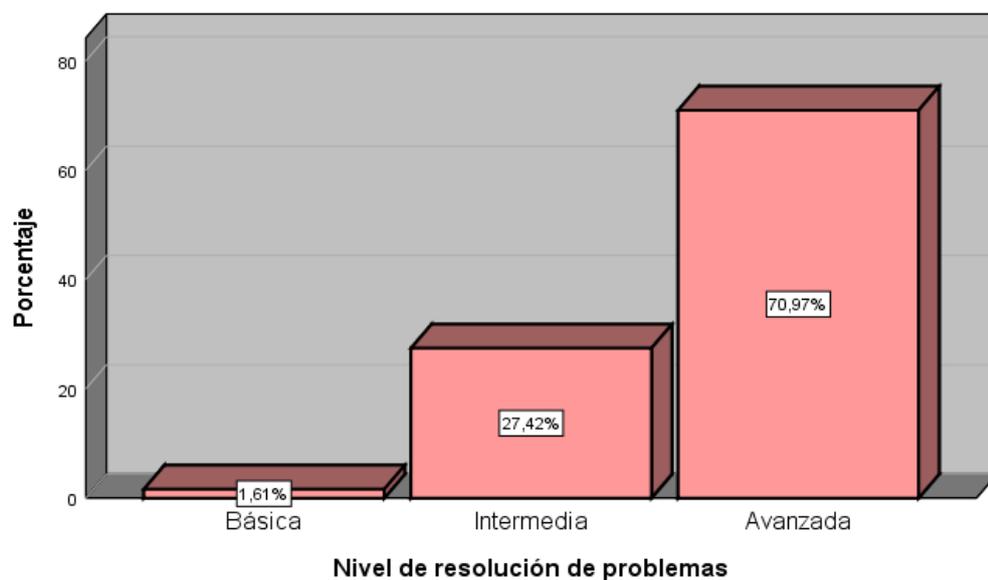


Figura 4. Nivel dimensión resolución de problemas

La tabla 11 y figura 4 se encuentran expresadas las respuestas de los trabajadores encuestados del Programa Jóvenes Productivos respecto al nivel de solucionar problemas, hallándose con nivel de capacitación avanzada (71.0%), en tanto, otro grupo consideró la capacitación se hallaba en el nivel intermedia (27.4%); en tercer lugar, otro grupo se ubicó en el nivel básica (1.6%). Por tanto, existe una opinión favorable en relación a la resolución de problemas que realizan los trabajadores del Programa Jóvenes Productivos, es decir aquellos que tienen que ver con los conflictos, soluciones asertivas y la mejora de la efectividad en la atención y servicio de los servidores del programa.

Nivel: Compromiso Organizacional

Tabla 12

Nivel Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	8,1	8,1	8,1
	Moderado	55	88,7	88,7	96,8
	Alto	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

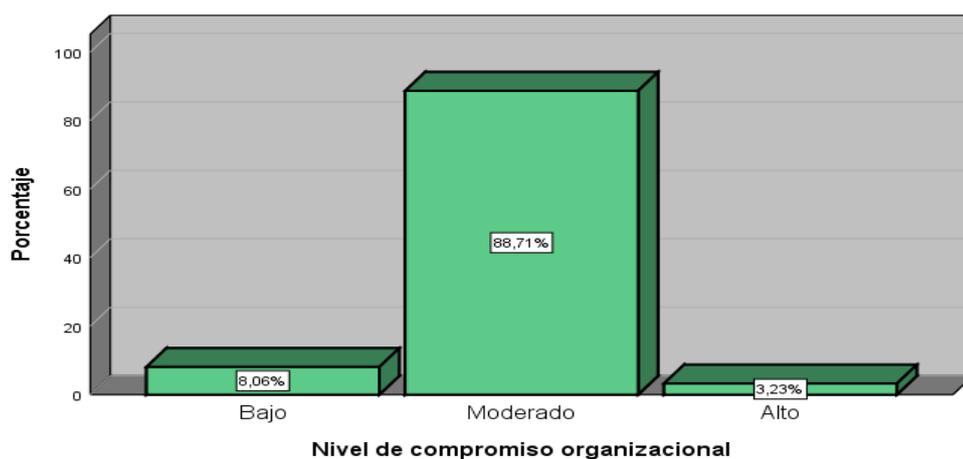


Figura 5. Niveles Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

La tabla 12 y figura 5 se consignaron las respuestas de trabajadores encuestados del Programa Jóvenes Productivos referentes al compromiso organizacional, hallándose en el nivel moderado (88.7%), mientras, otro grupo consideró al compromiso organizacional se hallaba con nivel bajo (8.1%); en tercer lugar, otro grupo se ubicó en el nivel alto (3.2%). Por tanto, existe una opinión intermedia en relación al compromiso organizacional entre los trabajadores del Programa Jóvenes Productivos, es decir consideran el componente afectivo, normativo y de continuidad como aspectos importantes de su labor.

Nivel dimensión afectivo en Capacitación organizacional

Tabla 13

Niveles de Dimensión afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,1	16,1	16,1
	Moderado	52	83,9	83,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

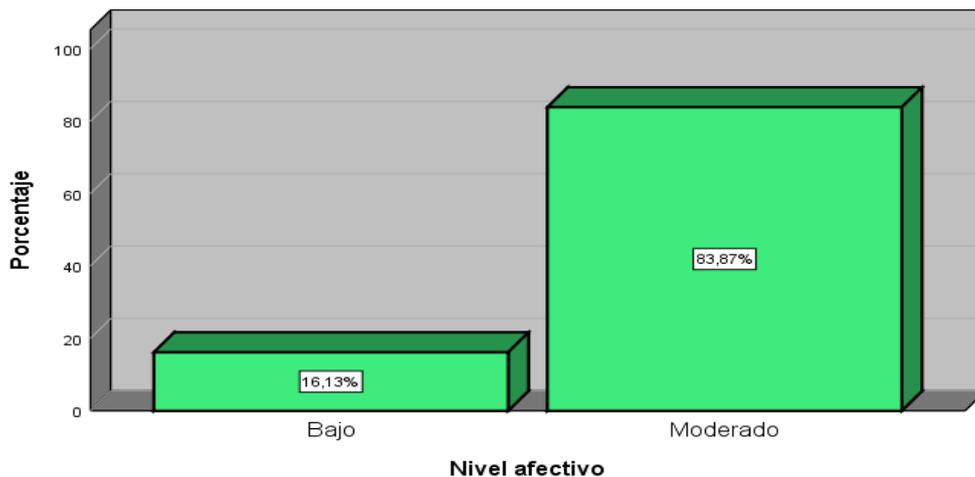


Figura 6. Niveles dimensión afectivo del Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

La tabla 13 y figura 6 se tabularon las respuestas de trabajadores encuestados del Programa Jóvenes Productivos referentes al nivel afectivo, hallándose en el nivel moderado (83.9%), mientras, otro grupo consideró que se hallaba en el nivel bajo (16.3%). Por tanto, existe una opinión intermedia en relación a la dimensión afectivo del compromiso organizacional entre los servidores del Programa Jóvenes productivos, es decir consideran dentro del componente afectivo, la lealtad, afecto, calidez, apego y pertenencia con el área institucional.

Nivel dimensión normativo en Compromiso organizacional

Tabla 14

Niveles Dimensión normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	32,3	32,3	32,3
	Moderado	35	56,5	56,5	88,7
	Alto	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Base de datos

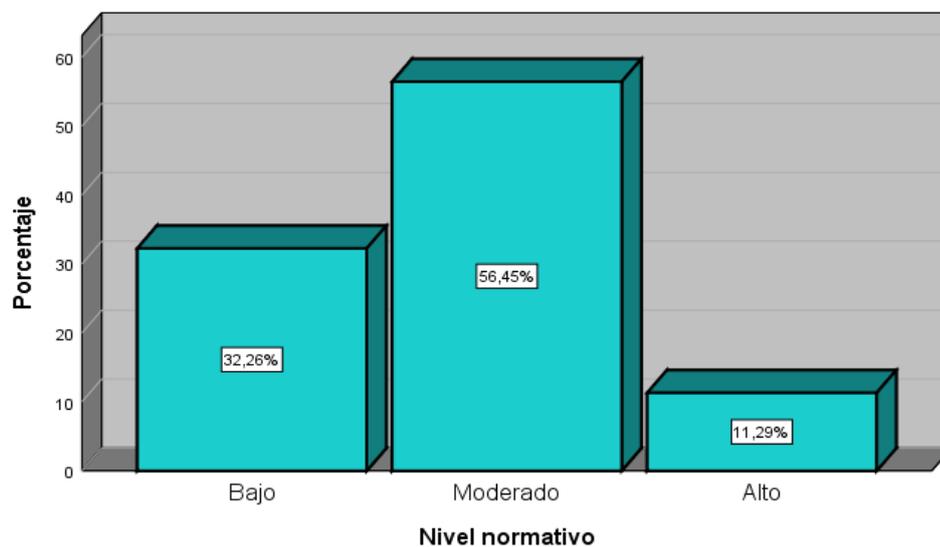


Figura 7. Niveles dimensión normativo del Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

En la tabla 14 y la figura 7 están expresadas las respuestas de los empleados encuestados del Programa Jóvenes Productivos referentes al nivel normativo, hallándose en el nivel moderado (56.5%), mientras, otro grupo consideró que se hallaba en el nivel bajo (32.3%), por último, otro segmento se ubicó en el nivel alto (11.3%). Por tanto, existe una opinión desfavorable con relación a la dimensión normativo del compromiso organizacional y trabajadores del programa Jóvenes Productivos, es decir consideran dentro del componente normativo, la obligación moral con el público en general y el resto de servidores del área de trabajo.

Nivel dimensión continuidad en Compromiso organizacional

Tabla 15

Niveles Dimensión continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,2	3,2	3,2
	Moderado	43	69,4	69,4	72,6
	Alto	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

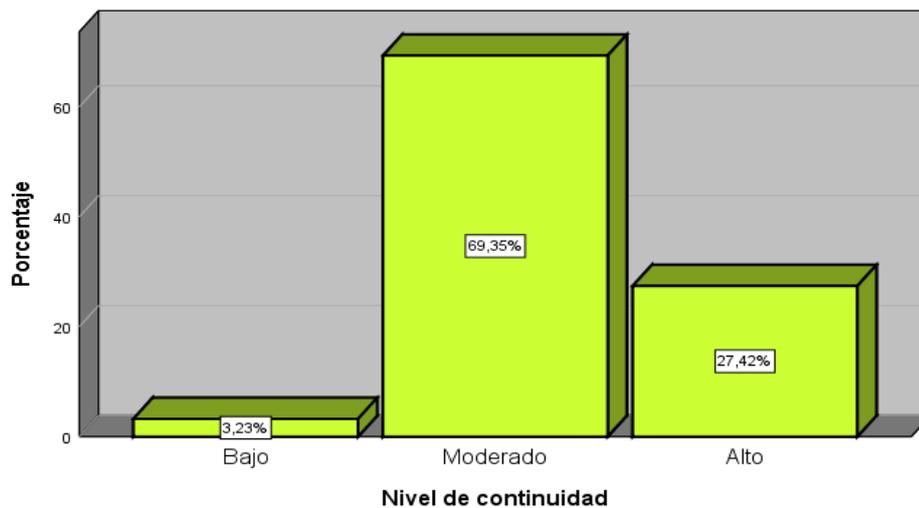


Figura 8. Niveles continuidad del Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

La tabla 15 y figura 8 expresan las respuestas de trabajadores encuestados del programa Jóvenes Productivos referentes al nivel continuidad, hallándose en el nivel moderado (69.4%), mientras, otro grupo estimó que se hallaba en el nivel alto (27.4%), por último, otro grupo se ubicó en el nivel bajo (3.2%). Por tanto, existe una opinión favorable con relación de la dimensión continuidad del compromiso organizacional y trabajadores del programa Jóvenes Productivos, es decir el coste de oportunidad que implica formar parte del Programa Nacional de Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

Tablas cruzadas capacitación laboral con compromiso organizacional

Tabla 16

Tabla cruzada, capacitación laboral y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional				
		Bajo	Moderado	Alto	Total	
Capacitación laboral	Básica	Recuento	2	0	0	2
		% del total	3,2%	0,0%	0,0%	3,2%
	Intermedia	Recuento	3	23	0	26
		% del total	4,8%	37,1%	0,0%	41,9%
	Avanzada	Recuento	0	32	2	34
		% del total	0,0%	51,6%	3,2%	54,8%
Total	Recuento	5	55	2	62	
	% del total	8,1%	88,7%	3,2%	100,0%	

Nota: Base de datos.

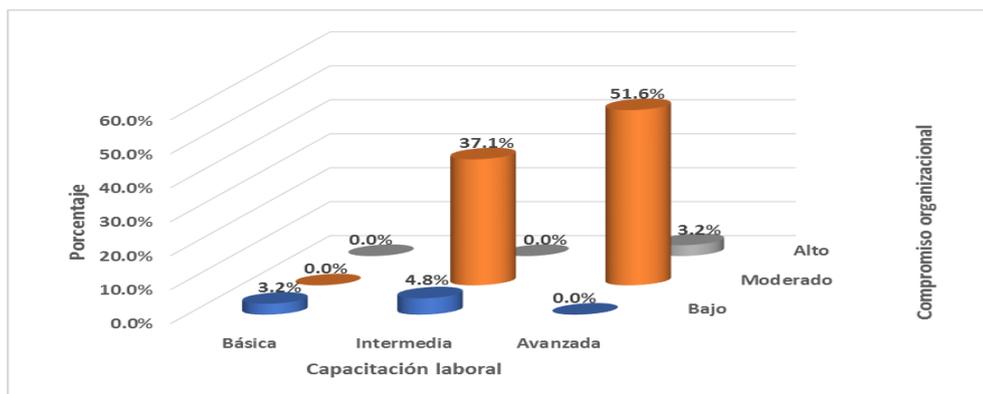


Figura 9. Niveles de Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

La tabla 15 y figura 9, se observa la asociación de niveles de capacitación laboral con compromiso organizacional. Encontrándose una relación de nivel básica-bajo (3.2%), mientras que en el nivel intermedia-moderado (37.1%) y en el nivel avanzada-alto (3.2%). También se encontró opiniones discrepantes como la relación avanzada-moderado (51.6%), mientras en la relación intermedia-bajo (4.8%). Por tanto, se confirma una relación directa en los niveles simétricos entre Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional.

Tablas cruzadas dimensión inducción y orientación y compromiso organizacional

Tabla 17

Tabla cruzada, dimensión inducción y orientación de capacitación laboral y compromiso organizacional.

		Compromiso Organizacional			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Inducción y orientación	Básica	Recuento	3	2	0	5
		% del total	4,8%	3,2%	0,0%	8,1%
	Intermedia	Recuento	1	19	0	20
		% del total	1,6%	30,6%	0,0%	32,3%
	Avanzada	Recuento	1	34	2	37
		% del total	1,6%	54,8%	3,2%	59,7%
Total	Recuento	5	55	2	62	
	% del total	8,1%	88,7%	3,2%	100,0%	

Nota: Base de datos.



Figura 10. Niveles inducción y orientación de la Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

La tabla 17 y figura 10, se aprecia la relación de niveles de inducción y orientación de capacitación laboral con compromiso organizacional. Encontrándose una relación en el nivel básica-bajo (4.8%), mientras que en el nivel intermedia-moderado (30.6%) y en el nivel avanzada-alto (3.2%). También se encontró opiniones discrepantes como la relación básica-moderado (3.2%) avanzada-moderado (54.8%), mientras en la relación intermedia-bajo (1.6%). Por tanto, se confirma una relación directa en los niveles simétricos entre inducción y orientación de la Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional.

Tablas cruzadas dimensión actualización de conocimientos y compromiso organizacional

Tabla 18

Tabla cruzada, dimensión actualización de conocimientos de capacitación laboral y compromiso organizacional.

		Compromiso Organizacional			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Actualización de conocimientos	Básica	Recuento	2	1	0	3
		% del total	3,2%	1,6%	0,0%	4,8%
	Intermedia	Recuento	2	32	0	34
		% del total	3,2%	51,6%	0,0%	54,8%
	Avanzada	Recuento	1	22	2	25
		% del total	1,6%	35,5%	3,2%	40,3%
Total	Recuento	5	55	2	62	
	% del total	8,1%	88,7%	3,2%	100,0%	

Nota: Base de datos.

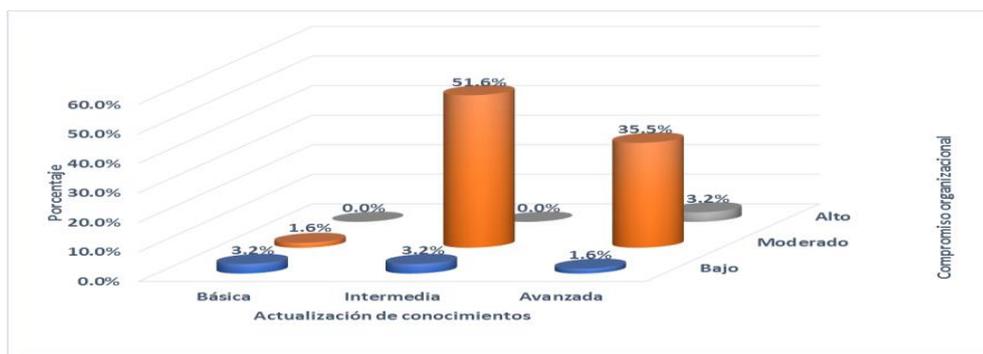


Figura 11. Niveles actualización de conocimientos de la Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

La tabla 18 y figura 11, aprecia la relación de niveles de actualización de conocimientos de capacitación laboral con compromiso organizacional. Encontrándose una relación en el nivel básica-bajo (3.2%), mientras en el nivel intermedia-moderado (51.6%) y en el nivel avanzada-alto (3.2%). También se encontró opiniones discrepantes como la relación básica-moderado (1.6%) avanzada-moderado (35.5%), mientras en la relación intermedia-bajo (3.2%). Por tanto, se confirma una relación directa en los niveles simétricos entre actualización de conocimientos de la Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional.

Tablas cruzadas de resolución de problemas y compromiso organizacional

Tabla 19

Tabla cruzada, dimensión resolución de problemas de la capacitación laboral y compromiso organizacional.

		Compromiso Organizacional			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Resolución de problemas	Básica	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
	Intermedia	Recuento	3	14	0	17
		% del total	4,8%	22,6%	0,0%	27,4%
Avanzada	Recuento	1	41	2	44	
	% del total	1,6%	66,1%	3,2%	71,0%	
Total	Recuento	5	55	2	62	
	% del total	8,1%	88,7%	3,2%	100,0%	

Nota: Base de datos.

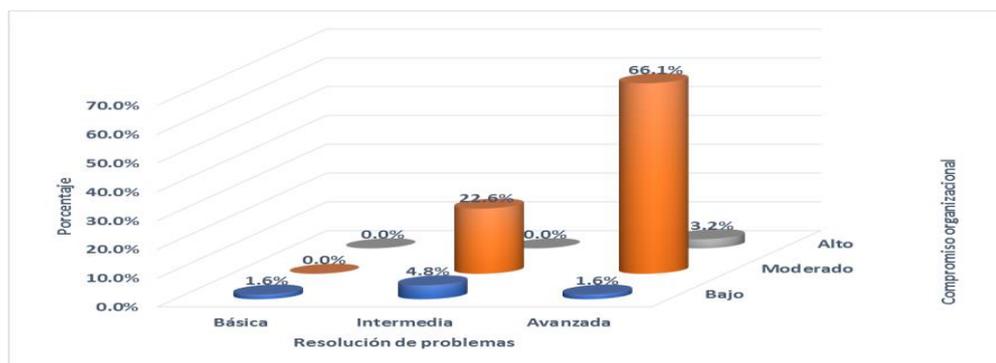


Figura 12. Niveles de resolución de problemas de la Capacitación Laboral con Compromiso Organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos.

La tabla 19 y figura 12, se aprecia la relación de niveles de resolución de problemas de capacitación laboral con compromiso organizacional. Encontrándose una relación en el nivel básica-bajo (1.6%), mientras en el nivel intermedia-moderado (22.6%) y en el nivel avanzada-alto (3.2%). También se encontró opiniones discrepantes como la relación intermedia-bajo (4.8%), de manera similar en la relación avanzada-moderado (66.1%), y, por último, en la relación avanzada-bajo (1.6%). Por tanto, se confirma una relación directa en los niveles simétricos entre resolución de problemas de la Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional.

3.2 Prueba de Normalidad

Determina si la información muestra distribución normal, utilizando prueba de Kolmogorov-Sminov, por ser mayor a 50 elementos.

Hipótesis:

Ho: La agrupación de datos del trabajo alcanza distribución normal

Ha: La agrupación de datos del trabajo no alcanza distribución normal

Criterios de contraste:

Valor $p > 0.05$, se admite la H0.

Valor $p < 0.05$, no se admite H0.

Tabla 20

Prueba normalidad capacitación laboral y compromiso organizacional y dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación laboral	0.352	62	0.000
Inducción y orientación	0.370	62	0.000
Actualización de conocimientos	0.328	62	0.000
Resolución de problemas	0.440	62	0.000
Compromiso Organizacional	0.477	62	0.000
Afectivo	0.507	62	0.000
Normativo	0.308	62	0.000
Continuidad	0.411	62	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 20 presenta una prueba de normalidad de kolmogorov - Sminov para capacitación laboral y compromiso organizacional, y sus dimensiones respectivas.

Se comprueba que el valor de significancia es menor a 0.05 para todos los casos, indicando la normalidad de las puntuaciones de las variables de estudio, por lo que se utilizó las pruebas de distribución no paramétricas en el contraste de hipótesis: Rho de Spearman.

3.3 Análisis inferencial

Hipótesis principal

H₀: No existe relación significativa entre capacitación laboral con compromiso organizacional de los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre capacitación laboral con compromiso organizacional de los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Nivel de confiabilidad: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Criterios de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se admite la hipótesis nula H₀

Si $p < \alpha \rightarrow$ se admite la hipótesis alterna H_i

Tabla 21

Coefficiente de correlación entre capacitación laboral y compromiso organizacional

			Capacitación laboral	Compromiso organizacional
Rho Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.424**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	62	62
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.424**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	62	62

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación

Como se detalla en la tabla 21, dicho resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.424** por lo que se establece que existe una correlación positiva con magnitud moderada, la muestra es altamente significativa con nivel de 0.01, esto significa un 99,99% (0,99) nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la presencia de relación positiva de las variables de estudio. Esto quiere decir un nivel de significancia (sig. = 0.001) menor al valor $p = 0.05$. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_i). Es decir, hay relación significativa de capacitación del personal con compromiso organizacional de los trabajadores del Programa “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Hipótesis específicas

Hipótesis 1

H_0 : No existe relación significativa entre inducción y orientación con compromiso organizacional de los trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre inducción y orientación con compromiso organizacional de los trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Criterios de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se admite la hipótesis nula H₀

Si $p < \alpha \rightarrow$ se admite la hipótesis alterna H_i

Tabla 22

Coefficiente de correlación entre inducción y orientación y compromiso organizacional

		Inducción orientación	y Compromiso organizacional
Rho Spearman	Inducción y orientación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.357**
		N	.004
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	62
		Sig. (bilateral)	62
		N	.357**
		.004	1.000
		.004	.
		62	62

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación

Se aprecia en la tabla 22, como resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0.357** por lo que se aprecia una correlación positiva con magnitud débil, la muestra es altamente significativa con nivel de 0.01, esto significa un 99,99% (0,99) nivel de confianza, se indica bajo la curva normal a dos colas (bilateral) con una relación positiva de las variables de estudio. Se expresa con el nivel de significancia (sig. = 0.004) menor que el valor $p = 0.05$. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis de investigación (H_i). Es decir, la relación es significativa entre la inducción y

orientación con compromiso organizacional de los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Hipótesis 2

H₀: No existe relación significativa entre actualización de conocimientos y compromiso organizacional de los trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

H₂: Existe relación significativa entre actualización de conocimientos y compromiso organizacional de los trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Criterios de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se admite la hipótesis nula H₀

Si $p < \alpha \rightarrow$ se admite la hipótesis alterna H_i

Tabla 23

Coefficiente de correlación entre actualización de conocimientos y compromiso organizacional

		Actualización de conocimientos	de	Compromiso organizacional
Rho Spearman	Actualización	Coefficiente de correlación	1.000	.306*
	conocimientos	Sig. (bilateral)	.	.015
		N	62	62
	Compromiso	Coefficiente de correlación	.306*	1.000
	organizacional	Sig. (bilateral)	.015	.
		N	62	62

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

Interpretación

Se verifica en la tabla 23, como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman un valor de 0.306* por lo que existe una correlación positiva con magnitud débil, la muestra es altamente significativa con nivel de 0.01, esto arroja un 99,99% (0,99) nivel de confianza, se indica bajo la curva normal a dos colas (bilateral) una existencia de relación positiva de las variables de estudio. Se obtuvo un nivel de significancia (sig. = 0.015) siendo menor que el valor $p = 0.05$. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_i). Es decir, hay relación significativa de la actualización de conocimientos con el compromiso organizacional de los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Hipótesis 3

H_0 : No existe relación significativa entre resolución de problemas y compromiso organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

H_3 : Existe relación significativa entre resolución de problemas y compromiso organizacional en trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_i

Tabla 24

Coefficiente de correlación entre resolución de problemas y compromiso organizacional

		Resolución problemas	Compromiso organizacional
Rho Spearman	Resolución de problemas	1.000	.360**
	Coefficiente de correlación	.	.004
	Sig. (bilateral)	62	62
	N	.360**	1.000
	Compromiso organizacional	.004	.
	Sig. (bilateral)	62	62

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación

Se observa en la tabla 24, como resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0.360** por lo que existe una correlación positiva con magnitud débil, la muestra es altamente significativa con nivel de 0.01, esto significa un 99,99% (0,99) nivel de confianza, se señala bajo la curva normal a dos colas (bilateral) una relación positiva de las variables a estudiar. Hay un nivel de significancia (sig. = 0.004) menor que el valor $p = 0.05$. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis de investigación (H_i). Existe relación significativa de la resolución de problemas con compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

IV. Discusión

Se identificó que la capacitación del personal se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019. Este hallazgo sigue la perspectiva de Bustamante (2017), cuyo estudio centrado en clima organizacional y compromiso organizacional encontró una correlación moderada (0,581); en esa misma línea, Rojas (2017) también se halló relación directa con la gestión administrativa y compromiso organizacional; este hallazgo que se complementa con los anteriores ratifica que la capacitación laboral y el compromiso organizacional están asociados de manera positiva y moderada; este vínculo se explica de acuerdo con lo expresado por Chirinos y Vela (2017), por el papel que desarrollo el compromiso afectivo que recrea un vínculo fuerte entre el empleado y su puesto de trabajo.

Se identificó que la dimensión inducción y orientación se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, año 2019. Este resultado se explica en virtud de que los trabajadores para poder desempeñarse de forma adecuada, es decir, acorde con la misión y visión institucional, necesitan estar informados, siendo necesario indicarles los objetivos, metas, documentos normativos del Programa. En esa línea, Alarcón (2016) encontró una correlación moderada (0,670) entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral, del mismo modo, Cabel (2017) halló una correlación positiva y altamente significativa (0,001) entre la inducción y orientación con el desempeño laboral. Este resultado, corrobora lo importante que consiste en dar a conocer a los servidores los aspectos básicos de la cultura organizacional para un buen desempeño.

Se identificó que la dimensión actualización de conocimientos se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, año 2019. Lo cual se explica porque los

trabajadores incrementan su compromiso en la medida que utilizan las herramientas tecnológicas que les permite optimizar procesos y procedimientos administrativos, razón por el cual es preciso que los servidores estén actualizados y de manera periódica se les brinde una retroalimentación para un aprendizaje continuo. Asimismo, Cabel (2017) señala que también existe correlación positiva (0,001) entre la actualización de conocimientos con el desempeño laboral.

Se identificó que la dimensión resolución de problemas se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019. Lo cual se explica que los trabajadores incrementan su compromiso cuando se les apoya en dar soluciones a los problemas y conflictos mejorando su efectividad. En esa línea, Cabel (2017) señala que también existe correlación positiva (0,005) entre la resolución de problemas con el desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera:

La relación existente es positiva y moderada entre capacitación laboral y compromiso organizacional desde la percepción de los 62 trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil Jóvenes Productivos; al encontrarse un valor ($Rho = 0.424$, $p = .001$).

Segunda:

La relación existente es positiva y débil entre la dimensión inducción y orientación y compromiso organizacional desde la percepción de los 62 trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil Jóvenes Productivos; al encontrarse un valor ($Rho = 0.357$, $p = .004$).

Tercera:

La relación existente es positiva y débil entre la dimensión actualización de conocimientos y el compromiso organizacional desde la percepción de los 62 trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, al hallarse un valor ($Rho = 0.306$, $p = .015$).

Cuarta:

La relación existente es positiva y débil entre la dimensión resolución de problemas y el compromiso organizacional desde la percepción de los 62 trabajadores del Programa Nacional Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, al encontrarse un valor ($Rho = 0.360$, $p = .004$).

VI. Recomendaciones

Primera:

Recomendar a la directora del Programa Jóvenes Productivos, el reajuste del plan anual de capacitación, centrado en la resolución de problemas para fortalecer el componente normativo del compromiso organizacional.

Segunda:

Recomendar a la directora del Programa Jóvenes Productivos, introducir como buena práctica en la gestión del talento humano, la evaluación de la inducción y orientación, para mejorar la calidad de la atención y servicio del programa.

Tercera:

Recomendar al responsable de gestión del talento humano, desarrollar temáticas en base a la actualización de herramientas tecnológicas para los servidores del Programa Jóvenes Productivos, con el propósito de optimizar la eficacia y eficiencia de las intervenciones psicopedagógicas.

Cuarta:

Recomendar a la directora del Programa Jóvenes Productivos, el fomento de un plan comunicacional orientado a la resolución de problemas de la capacitación laboral para fomentar un trato horizontal con el personal a su cargo permitiendo afrontar los problemas y conflictos que se presentaran dentro de las actividades diarias y poder dar pronta solución de los mismos.

VII. Referencias

- Alarcón, N. (2018). *Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2016* (Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Anttila, E. (2014). *Components of **organizational commitment***. Thesis to achieve the magister's degree in Education; University of Tampere, Finlandia. Recuperado de <file:///D:/thesis%20%20compromiso%20organizacional%20%20finlandia.pdf>
- Betanzos Díaz, Norma y Paz Rodríguez, Francisco (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23 (2), 207-215. [Fecha de consulta 9 de febrero de 2020]. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16723205>
- Bustamante, V. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017* (Tesis de licenciatura en psicología). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3185/Bustamante_AVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabel, J. (2017). *La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del programa Trabaja Perú, Jesús María 2017* (Tesis de Licenciatura en Administración). Lima, Perú: Universidad Cesar vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21478/Cabel_TJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8va Ed.) México: McGraw Hill.

- Chirinos, D. y Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana* (Tesis de licenciatura en psicología). Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf
- Davis, K y Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (8° ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos* (6 ed.). México: Pearson educación
- Deloitte Insights (2018). The rise of the social enterprise. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-2018-deloitte-human-capital-trends.pdf>
- George (2014). *On-the-job **training** a basis for enhancing the performance of newly-employed teachers at the ejisu-juaben municipality of Ashanti region of ghana*. Thesis to achieve the master's degree in business administration; Kwame Nkrumah University, Ghana. Recuperado de [file:///D:/THESIS%20\(FINAL%20WORK\)capacitacion%20laboral%20-%202014.pdf](file:///D:/THESIS%20(FINAL%20WORK)capacitacion%20laboral%20-%202014.pdf)
- Global Human Capital Trends (2019). *Informe de Tendencias de Capital Humano Global 2019*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/cn/en/pages/about-deloitte/articles/pr-global-human-capital-trends-2019.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Mexico: Mc Graw Hill education
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.

- Mohamed (2017). *Training and developmental activities evaluation in a company*. Thesis to achieve the master's degree in Business Management, Masaryk University, Czech Republic. Recuperado de <file:///D:/thesis%20capacitacion.pdf>
- Piélago, E. (2018). *Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018* (Tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22282/Pi%c3%a9lago_FER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas (2017). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública*. (Tesis de maestría); Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de file:///D:/Rojas_AEY-%20compromiso%20organizacional.pdf
- Towers Watson Global Workforce-Global Study (2012). *Engagement at risk: Driving Strong performance in a volatile global environment*. Recuperado de <https://www.academia.edu/6862479/2012-Towers-Watson-Global-Workforce-Study>
- Timothy (2018). *Employee commitment to the organization: A comparative quantitative exploration of employees based on role and primary work location at multi-campus community colleges*. Thesis to achieve the doctor's degree in Philosophy; Colorado State University, Colorado, United States. Recuperado de <file:///D:/thesis%20compromiso%20organizaciona%20ingles.pdf>
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.

Vries (2018). *The effect of **organizational commitment** on employee creativity: what is the role of a temporary work contract*. Thesis to achieve the magister's degree in Business Administration; Radboud University Nijmegen, Holanda.
Recuperado de <file:///D:/thesis%20compromiso%20organizacional%20-%20holanda.pdf>

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Capacitación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019.

PROBLEMAS		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES			
Problema General		Objetivo General		Hipótesis Principal		Variable: CAPACITACIÓN LABORAL			
						DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación laboral con el Compromiso Organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>P1: ¿Cuál es la relación entre la inducción y orientación con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019?</p> <p>P2: ¿Cuál es la relación entre actualización de conocimientos con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019?</p> <p>P3: ¿Cuál es la relación entre resolución de problemas con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019?</p>	<p>Identificar que la capacitación del personal se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>O1: Identificar que la dimensión inducción y orientación se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, año 2019.</p> <p>O2: Identificar que la dimensión actualización de conocimientos se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019.</p> <p>O3: Identificar que la dimensión resolución de problemas se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019.</p>	<p>La capacitación del personal se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: La dimensión inducción y orientación se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019.</p> <p>H2: La dimensión actualización de conocimientos se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019.</p> <p>H3: La dimensión resolución de problemas se relaciona con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", Jesús María, 2019.</p>	<p>Misión y visión, normas y políticas, instalaciones.</p> <p>Uso de tecnologías, aprendizaje continuo, disposición para aprender.</p> <p>Conflictos, soluciones, mejora de efectividad.</p>	<p>Preguntas del 01 al 06.</p> <p>Preguntas del 07 al 12.</p> <p>Preguntas del 13 al 15.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Inducción y orientación</p> <p>Actualización de conocimientos</p> <p>Resolución de problemas</p>	<p>Misión y visión, normas y políticas, instalaciones.</p> <p>Uso de tecnologías, aprendizaje continuo, disposición para aprender.</p> <p>Conflictos, soluciones, mejora de efectividad.</p>	<p>Preguntas del 01 al 06.</p> <p>Preguntas del 07 al 12.</p> <p>Preguntas del 13 al 15.</p>	<p>Cuestionario</p>
<p>Variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>						DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
						<p>Afectivo</p> <p>Normativo</p> <p>Continuidad</p>	<p>Lealtad, afecto, calor, apego y pertenencia.</p> <p>Obligación moral.</p> <p>Compromiso en valorar el coste de oportunidad.</p>	<p>Preguntas del 01 al 06.</p> <p>Preguntas del 07 al 12.</p> <p>Preguntas del 13 al 18.</p>	<p>Cuestionario (1 a 7 escala de Likert)</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable capacitación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Rangos
Inducción y orientación	Misión y visión, normas y políticas, instalaciones.	Preguntas del 01 al 06.			Algunas veces 45 - 59
Actualización de conocimientos	Uso de tecnologías, aprendizaje continuo, disposición para aprender.	Preguntas del 07 al 12.	Escala ordinal tipo Likert	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Casi siempre 60 - 74
Resolución de problemas	Conflictos, soluciones, mejora de efectividad.	Preguntas del 13 al 15.			Siempre 75

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Rangos
Afectivo	Lealtad, afecto, calor, apego y pertenencia	Preguntas del 01 al 06.		1=Totalmente en Desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Levemente en desacuerdo	Bajo < 20
Normativo	Obligación moral	Preguntas del 07 al 12.	Escala ordinal tipo Likert	4=Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 5=Levemente en acuerdo	Moderado < 30
Continuidad	Compromiso en valorar el coste de oportunidad	Preguntas del 13 al 18.		6=En acuerdo 7=Totalmente en acuerdo	Alto > 30

Anexo 3: SPSS datos procesados

	AFECTIVO					NORMATIVO					CONTINUIDAD					MÉTRICAS				
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	PD
PE1	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	2	6	2	7	2	7	6	6	82	2
PE2	5	4	2	2	2	6	6	6	4	2	2	2	2	6	4	6	6	6	73	2
PE3	1	4	6	5	5	5	2	2	2	2	2	6	6	6	2	2	5	2	65	2
PE4	6	7	1	1	1	7	6	7	7	2	1	2	2	2	6	4	6	6	74	2
PE5	5	5	2	2	2	6	6	6	5	5	5	5	2	2	5	6	6	6	81	2
PE6	2	6	4	2	3	5	3	1	1	2	2	7	7	2	1	1	2	1	52	1
PE7	4	1	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	6	4	4	61	2
PE8	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	66	2
PE9	6	4	4	3	1	4	5	5	4	1	1	1	6	6	6	6	5	74	2	
PE10	6	2	5	6	3	6	6	6	3	2	4	3	3	6	5	6	3	78	2	
PE11	2	2	6	3	5	2	4	1	1	1	1	1	6	1	1	7	4	49	1	
PE12	4	5	1	1	1	7	3	4	4	1	2	2	2	4	4	6	6	63	2	
PE13	6	6	2	2	2	6	5	5	5	1	2	1	2	4	3	4	5	2	63	2
PE14	6	5	5	5	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	99	3	
PE15	3	4	5	2	5	6	5	4	2	2	6	2	3	2	3	6	6	4	70	2
PE16	2	5	2	2	3	6	6	6	6	3	2	7	2	6	3	4	5	6	76	2
PE17	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	5	5	3	63	2
PE18	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	6	5	6	74	2
PE19	7	7	2	2	2	7	2	2	7	2	2	2	2	7	2	7	2	7	71	2
PE20	3	4	3	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	70	2
PE21	6	5	1	2	1	7	7	6	5	3	3	4	1	6	5	7	6	6	81	2
PE22	7	6	1	1	1	7	7	7	7	7	2	2	4	7	7	7	7	7	94	3
PE23	7	4	1	1	7	7	6	3	3	1	3	2	4	6	7	6	7	7	82	2
PE24	6	6	2	2	1	6	6	6	5	2	2	5	2	5	2	6	5	2	71	2
PE25	6	6	2	2	2	6	6	6	2	2	6	2	6	6	6	6	6	84	2	
PE26	2	2	2	2	2	6	6	4	4	2	3	2	2	4	3	6	4	4	60	2
PE27	1	6	3	2	3	5	4	2	1	1	2	2	5	2	2	4	3	2	50	2
PE28	6	6	2	2	2	6	6	6	6	4	4	5	2	4	4	6	6	6	83	2
PE29	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	6	6	5	5	6	4	7	85	2
PE30	4	5	2	2	2	6	6	1	2	3	1	1	5	4	5	6	7	4	66	2
PE31	4	2	1	2	2	6	2	5	2	2	1	1	6	2	2	6	5	2	53	1
PE32	1	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	5	3	3	51	1
PE33	4	4	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	6	6	6	4	5	78	2	
PE34	4	5	2	2	3	4	4	6	5	2	5	4	4	4	6	6	6	6	78	2
PE35	5	5	2	2	2	6	6	5	4	2	4	4	3	4	2	6	4	5	71	2
PE36	5	5	3	2	1	5	2	2	2	1	5	1	5	5	3	6	5	5	63	2
PE37	4	5	2	2	4	7	7	7	4	1	4	2	4	6	4	7	4	6	80	2
PE38	6	6	1	2	2	6	2	2	3	2	2	3	2	2	3	6	6	2	58	2
PE39	7	6	2	2	1	7	7	7	7	5	4	5	2	6	7	5	5	5	90	2
PE40	4	1	1	2	1	4	5	5	1	1	1	1	1	6	1	7	2	2	46	1
PE41	6	6	1	1	1	7	7	6	7	3	2	4	1	6	7	7	6	7	85	2
PE42	5	7	1	1	1	6	4	6	2	1	4	1	4	6	4	7	6	5	71	2
PE43	2	7	2	2	1	7	6	4	7	6	4	5	4	5	4	7	6	4	83	2
PE44	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	7	7	5	66	2
PE45	7	5	1	1	1	7	7	2	7	2	2	1	3	7	7	7	7	7	81	2
PE46	5	2	2	1	1	7	6	1	1	2	2	2	7	6	1	7	2	6	61	2
PE47	3	7	1	1	1	7	7	7	2	1	1	1	3	1	1	7	7	7	65	2
PE48	6	6	3	1	1	6	6	6	6	2	6	6	1	1	6	6	7	7	83	2
PE49	4	6	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	6	6	4	72	2
PE50	4	4	2	4	2	5	5	3	2	1	2	4	4	4	6	7	7	7	73	2
PE51	6	6	5	3	3	6	6	6	5	3	3	2	2	3	3	7	6	6	81	2
PE52	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	5	5	4	4	3	76	2
PE53	2	2	3	5	2	4	5	6	5	2	2	6	2	4	5	7	6	6	74	2
PE54	3	6	2	2	1	7	7	5	1	1	1	2	5	3	2	7	2	5	62	2
PE55	4	2	1	1	1	6	6	6	2	2	2	4	2	4	4	7	4	6	64	2
PE56	6	6	2	2	2	7	6	5	5	2	2	4	2	5	5	5	5	76	2	
PE57	5	5	2	2	2	5	5	5	4	4	5	5	2	6	3	1	6	5	72	2
PE58	7	5	1	1	1	1	3	2	2	6	6	1	1	1	2	7	6	6	59	2
PE59	6	5	2	2	2	4	6	5	4	4	4	4	1	6	6	6	6	6	77	2
PE60	6	6	2	2	2	6	6	6	5	4	4	4	4	6	5	6	4	4	82	2
PE61	3	7	1	1	1	7	7	7	2	1	1	1	4	1	1	6	7	6	64	2
PE62	3	7	7	4	1	4	5	5	1	1	1	1	1	6	1	7	2	2	59	2

DATA FINAL SERGIO ZAMORA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	Capacitación _laboral	INDUCOR	ACTUACION	RESOLPRO	Compromiso_ Organizacional	Afectivo	Normativo	Continuidad	var						
1	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
2	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
3	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00							
4	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
5	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00							
6	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00							
7	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00							
8	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
9	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00							
10	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
11	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00							
12	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00							
13	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
14	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00							
15	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
16	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
17	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00							
18	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
19	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00							
20	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00							
21	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00							

3: Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 08:09 ESP ES 11/02/2020

Escribe aquí para buscar



3: Visible: 8 de 8 variables

	Capacitación_laboral	INDUCOR	ACTUACION	RESOLPRO	Compromiso_Organizacional	Afectivo	Normativo	Continuidad	var							
21	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00								
22	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00								
23	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00								
24	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00								
25	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00								
26	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00								
27	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00								
28	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00								
29	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00								
30	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00								
31	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00								
32	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00								
33	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00								
34	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00								
35	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00								
36	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00								
37	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00								
38	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00								
39	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00								
40	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00								
41	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00								

1 Vista de datos Vista de variables

	Capacitación_laboral	INDUCOR	ACTUACION	RESOLPRO	Compromiso_Organizacional	Afectivo	Normativo	Continuidad	var							
42	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00								
43	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00								
44	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00								
45	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00								
46	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00								
47	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00								
48	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00								
49	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00								
50	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00								
51	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00								
52	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00								
53	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00								
54	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00								
55	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00								
56	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00								
57	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00								
58	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00								
59	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00								
60	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00								
61	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00								
62	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00								

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO

Estimado(a) servidor(a) público:

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer la influencia de la Capacitación laboral y el Compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, año 2019. Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con total sinceridad.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre

V	DIM	ITEM	INDICADORES	1	2	3	4	5
CAPACITACION	Inducción y orientación	Misión y visión						
		1	¿En el proceso de inducción se da a conocer la misión del programa?					
		2	¿En el proceso de inducción se da a conocer la visión del programa?					
		Normas y políticas						
		3	¿Se dan a conocer las normas del Programa?					
		4	¿Tiene usted conocimiento de las políticas del Programa?					
	Instalaciones							
	5	¿Las instalaciones del centro laboral están en buenas condiciones?						
	6	¿Está correctamente señalizadas las áreas de la institución?						
	Actualización de conocimientos	Uso de tecnologías						
7		¿Recibe capacitación para el uso de programas de gestión						
8		¿Se hace uso correcto de las tecnologías a fin de aprovecharlas para un mejor desempeño?						
Aprendizaje continuo								
9	¿Participa usted en charlas, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación que el Programa le brinda?							
10	¿Considera usted que existe un aprendizaje continuo en su institución?							

Resolución de problemas	Disposición para aprender					
	11	¿Cuenta con disposición de tiempo para participar de capacitaciones?				
	12	¿Usted está dispuesto a capacitarse en temas nuevos?				
	Conflictos					
	13	¿Ha sido capaz de resolver por sí mismo conflictos internos?				
	Soluciones					
	14	¿Ha sido capaz de solucionar problemas sin necesidad de acudir a su jefe inmediato?				
Mejora de efectividad						
15	¿Las soluciones aplicadas han generado una mejora de efectividad?					

CUESTIONARIO

Estimado(a) servidor(a) público:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario.

Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

- 1: Totalmente en Desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Levemente en desacuerdo
- 4: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- 5: Levemente en acuerdo
- 6: En acuerdo
- 7: Totalmente en acuerdo

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	2	3	4	5	6	7
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
4. No me siento emocionalmente	1	2	3	4	5	6	7

ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	2	3	4	5	6	7
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	2	3	4	5	6	7
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5	6	7

12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	1	2	3	4	5	6	7
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	2	3	4	5	6	7
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	2	3	4	5	6	7
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	5	6	7
18. Siento que le debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 5: Revalidación de instrumentos y juicios de expertos

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Capacitación Laboral" (Cabel, 2017).

OBJETIVO:

Permite medir y analizar la influencia entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Capacitación Laboral.

DIRIGIDO A:

Profesionales que laboran en el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Flores Mejía Gisella Socorro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------------------------------------------	-------	------	----------


Gisella Socorro Flores Mejía
Magister en Educación
DNI: 06090118
Licenciada en Psicología

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Inducción y orientación								
1	¿En el proceso de inducción se da a conocer la misión del programa?	✓		✓		✓		
2	¿En el proceso de inducción se da a conocer la visión del programa?	✓		✓		✓		
3	¿Se dan a conocer las normas del Programa?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene utilidad conocimiento de las políticas del Programa?	✓		✓		✓		
5	¿Las instalaciones del centro laboral están en buenas condiciones?	✓		✓		✓		
6	¿Está correctamente señalizadas las áreas de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Actualización de conocimientos								
7	¿Recibe capacitación para el uso de programas de gestión	✓		✓		✓		
8	¿Se hace uso correcto de las tecnologías a fin de aprovecharlas para un mejor desempeño?	✓		✓		✓		
9	¿Participa usted en charlas, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación que el Programa le brinda?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que existe un aprendizaje continuo en su institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cuénta con disposición de tiempo para participar de capacitaciones?	✓		✓		✓		
12	¿Usted está dispuesto a capacitarse en temas nuevos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Resolución de problemas								
13	¿Ha sido capaz de resolver por sí mismo conflictos internos?	✓		✓		✓		
14	¿Ha sido capaz de solucionar problemas sin necesidad de acudir a su jefe inmediato?	✓		✓		✓		
15	¿Las soluciones aplicadas han generado una mejora de efectividad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Flores Mejía Gisella Socorro DNI: 06093118

Grado y Especialidad del validador: Magister en Educación

¹ Pendiente: El ítem corresponde al concepto teórico-formal.
² Recomendado: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³ Cauteloso: Se evidencia en el ítem alguna dificultad de ítem, el constructo, o ambos (símbolos)

Lima, 15 de octubre del 2019


Gisella Socorro Flores Mejía
Magister en Educación
DNI: 06093118
Licenciada en Psicología

Nota: Subscrita, se debe evidenciar cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Compromiso Organizacional" (Meyer & Allen, 1991).

OBJETIVO:

Describir las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Compromiso Organizacional.

DIRIGIDO A:

Profesionales que laboren en el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Flores Mejía Gisella Socorro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------------------------------------------	-------	------	----------



Gisella Socorro-Flores Mejía

Magister en Educación

DNI: 06093118

Licenciada en Psicología

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Afectivo								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos	✓		✓		✓		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	✓		✓		✓		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización	✓		✓		✓		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Normativo								
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	✓		✓		✓		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si consideras dejar esta organización.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Continuidad		Si	No	Si	No	Si	No
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	/		/		/	
14	Incluso si recibiría beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	/		/		/	
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	/		/		/	
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	/		/		/	
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	/		/		/	
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Muy Insuficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [^] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Flores Mejía Gisella Socorro DNI: 06093118

Grado y Especialidad del validador: Magister en Educación

- *Verifique si ha correspondido al cargo en tanto tiempo.
- *Revise si ha sido asignado para responder al contenido o área específica del constructo.
- *Cualidad. Se evaluará en función de la calidad del ítem, en cuanto a, estado y diseño.

Nota: Suficiencia, se dice suficiente cuando las ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de octubre del 2019

Gisella Socorro Flores Mejía
 Gisella Socorro Flores Mejía
 Magister en Educación
 DNI 06093118
 Licenciada en Psicología

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Capacitación Laboral" (Cabel, 2017).

OBJETIVO:

Permite medir y analizar la influencia entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Capacitación Laboral.

DIRIGIDO A:

Profesionales que laboran en el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

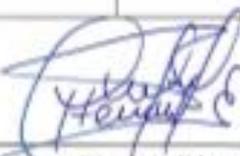
Hernández Velesmoro Santos Samuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestro en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------------------------------------------	-------	------	----------


Samuel Hernández Velesmoro
Maestro en Gestión Pública
DNI: 41578976
Licenciado en Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Inducción y orientación								
1	¿En el proceso de inducción se da a conocer la misión del programa?	✓		✓		✓		
2	¿En el proceso de inducción se da a conocer la visión del programa?	✓		✓		✓		
3	¿Se dan a conocer las normas del Programa?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene usted conocimiento de las políticas del Programa?	✓		✓		✓		
5	¿Las instalaciones del centro laboral están en buenas condiciones?	✓		✓		✓		
6	¿Está correctamente señalizadas las áreas de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Actualización de conocimientos								
7	¿Recibe capacitación para el uso de programas de gestión	✓		✓		✓		
8	¿Se hace uso correcto de las tecnologías a fin de aprovecharlas para un mejor desempeño?	✓		✓		✓		
9	¿Participa usted en charlas, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación que el Programa le brinda?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que existe un aprendizaje continuo en su institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cuenta con disposición de tiempo para participar de capacitaciones?	✓		✓		✓		
12	¿Usted está dispuesto a capacitarse en temas nuevos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Resolución de problemas								
13	¿Ha sido capaz de resolver por sí mismo conflictos internos?	✓		✓		✓		
14	¿Ha sido capaz de solucionar problemas sin necesidad de acudir a su jefe inmediato?	✓		✓		✓		
15	¿Las soluciones aplicadas han generado una mejora de efectividad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Hernández Velesmoro Santos Samuel DNI: 41978976

Grado y Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

¹ Proficiencia: El juez comprende el concepto escrito formulado.
² Relevancia: El juez es apto para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se ordena en alfabeto alfabético el enunciado del ítem, el contenido, estado y grado.

Nota: Suficiencia, se dice suficiente cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 15 de octubre del 2019

Samuel Velesmoro Hernández
Maestro en Gestión Pública
DNI: 41978976
Asociado en Educación

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Compromiso Organizacional" (Meyer & Allen, 1991).

OBJETIVO:

Describir las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Compromiso Organizacional.

DIRIGIDO A:

Profesionales que laboran en el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Hernández Velesmoro Santos Samuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestro en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------------------------------------------	-------	------	----------


Santos Samuel Hernández Velesmoro
Maestro en Gestión Pública
DNI: 41978976
Licenciado en Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Afectivo								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: Normativo								
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

DIMENSIÓN 3: Continuidad		Si	No	Si	No	Si	No
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	✓		✓		✓	
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	✓		✓		✓	
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	✓		✓		✓	
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	✓		✓		✓	
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Hernández Velesmoro Santos Samuel DNI: 41976976

Grado y Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

*Período: El fin corresponde al campo antes finalizado.
 *Observación: El fin se otorga para representar al componente o director específico de concurso.
 *Cantidad: Se otorga en función al número del fin, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia a los fines planteados en suficiencia por más de dos veces.

Lima, 15 de octubre del 2019

Santos Samuel Hernández Velesmoro
 Maestro en Gestión Pública
 DNI: 41976976
 Licenciado en Educación

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Compromiso Organizacional" (Meyer & Allen, 1991).

OBJETIVO:

Describir las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Compromiso Organizacional.

DIRIGIDO A:

Profesionales que laboran en el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pérez Pérez Miguel Ángel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Filosofía

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------




Miguel Ángel Pérez Pérez
Magister en Filosofía
DNI: 07636535

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Afectivo							
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos	✓		✓		✓		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	✓		✓		✓		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización	✓		✓		✓		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	✓		✓		✓		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	✓		✓		✓		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Continuidad		SI	No	SI	No	SI	No
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Pérez Miguel Ángel DNI: 07636535

Grado y Especialidad del validador: Magister en Filosofía

- * Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- * Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- * Claridad: Se entiende sin ambigüedad alguna el enunciado del ítem, en contenido, exacto y claro.

Nota: Suficiencia se da cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de setiembre del 2019



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Capacitación Laboral" (Cabel, 2017).

OBJETIVO:

Permite medir y analizar la influencia entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Capacitación Laboral.

DIRIGIDO A:

Profesionales que laboran en el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pérez Pérez Miguel Ángel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Filosofía

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



Miguel Ángel Pérez Pérez

Miguel Ángel Pérez Pérez
Magister en Filosofía
DNI: 07636635

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Inducción y orientación							
1	¿En el proceso de inducción se da a conocer la misión del programa?	✓		✓		✓		
2	¿En el proceso de inducción se da a conocer la visión del programa?	✓		✓		✓		
3	¿Se dan a conocer las normas del Programa?	✓		✓		✓		
4	¿ Tiene usted conocimiento de las políticas del Programa?	✓		✓		✓		
5	¿Las instalaciones del centro laboral están en buenas condiciones?	✓		✓		✓		
6	¿Está correctamente señalizadas las áreas de la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Actualización de conocimientos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Recibe capacitación para el uso de programas de gestión	✓		✓		✓		
8	¿Se hace uso correcto de las tecnologías a fin de aprovecharlas para un mejor desempeño?	✓		✓		✓		
9	¿Participa usted en charlas, talleres, conferencias u otras actividades de capacitación que el Programa le brinda?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que existe un aprendizaje continuo en su institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cuenta con disposición de tiempo para participar de capacitaciones?	✓		✓		✓		
12	¿Usted está dispuesto a capacitarse en temas nuevos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Resolución de problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Ha sido capaz de resolver por sí mismo conflictos internos?	✓		✓		✓		
14	¿Ha sido capaz de solucionar problemas sin necesidad de acudir a su jefe inmediato?	✓		✓		✓		
15	¿Las soluciones aplicadas han generado una mejora de efectividad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE
Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Pérez Miguel Ángel DNI: 07636535

Grado y Especialidad del validador: Magister en Filosofía

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se otorga sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de octubre del 2019



Anexo 6: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 30 de octubre de 2019

Carta P.1117 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

ROXANA GISELL NOLI CHAVEZ

PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JÓVENES PRODUCTIVOS"

ATENCIÓN:

DIRECTORA EJECUTIVA DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JÓVENES PRODUCTIVOS"



Asunto: Carta de Presentación del estudiante SERGIO HUMBERTO ZAMORA GIRALDO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SERGIO HUMBERTO ZAMORA GIRALDO** identificado(a) con DNI N.° **42230108** y código de matrícula N.° **6000136659**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Capacitación laboral y compromiso organizacional en el programa nacional de empleo juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, año 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx.:2510.

Anexo 7: Constancia de documentación completa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

EPG-CDC N° 036-2020-UCV-LE

CONSTANCIA DE DOCUMENTACIÓN COMPLETA

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, Campus Lima Este; certifica que:

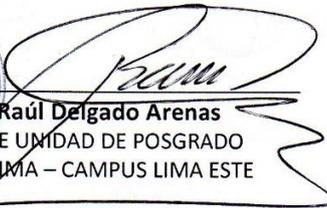
El(la) Sr(ta):

ZAMORA GIRALDO SERGIO

Con código **6000136659**, ha presentado a la oficina de admisión todos los documentos correspondientes al EXPEDIENTE DE INGRESO para el **PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Se expide la presente a efectos que pueda continuar con sus trámites en otras dependencias de esta Escuela de Posgrado.

Lima, 07 de febrero de 2020



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 8: Artículo Científico

Artículo Científico

1. **Título**

Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

2. **Autor**

Br. Sergio Humberto Zamora Giraldo

3. **Resumen**

La presente investigación titulada: “Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019”, tuvo como objetivo identificar la relación de la capacitación del personal con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”; asimismo, se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal, la población objetivo estuvo conformada por 159 servidores públicos, en tanto la muestra seleccionada fue de 62 trabajadores en la modalidad CAS: Asimismo, la técnica empleada fue la encuesta; y se aplicaron sendos cuestionarios para la recolección de datos, con escala de respuesta tipo Likert.

Los resultados han evidenciado que la mayoría de los trabajadores del programa nacional de empleo juvenil -Jóvenes Productivos, se hallaban en un nivel avanzado de capacitación laboral (54.8%) y un nivel de compromiso organizacional en el nivel moderado (88.7%). De manera que, la asociación entre el nivel intermedia de capacitación y nivel moderado de comportamiento organizacional, fue de 37.1%. Finalmente, en el plano inferencial, mediante el contraste de hipótesis se obtuvo un valor ($Rho = 0.424$, $p = .001$), por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto permite colegir que, a mayor capacitación laboral, mayor es el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

4. **Palabras claves:** Capacitación laboral, compromiso organizacional, inducción y orientación, actualización de conocimientos, resolución de problemas.

5. Abstract

This research entitled: "Labor Training and Organizational Commitment in the National Youth Employment Program" Young Productives ", Jesús María, 2019", aimed to identify the relationship of staff training with organizational commitment in the National Employment Program Youth "Productive Youth"; The cross-sectional descriptive descriptive method was also used, the target population was made up of 159 public servants, while the sample selected was 62 workers in the CAS modality: Likewise, the technique used was the survey; and questionnaires were applied for data collection, with Likert response scale.

The results have shown that the majority of workers in the national youth employment program - Productive Youth, were at an advanced level of job training (54.8%) and a level of organizational commitment at the moderate level (88.7%). So, the association between the intermediate level of training and moderate level of organizational behavior was 37.1%. Finally, in the inferential plane, through the hypothesis contrast a value was obtained ($Rho = 0.424$, $p = .001$), so it is determined that there is a positive correlation and of moderate magnitude, in addition the sample is highly significant at the level of 0.01, this allows us to collect that, the greater the job training, the greater the organizational commitment in the workers of the National Youth Employment Program "Young Productives", Jesús María, 2019.

6. **Keywords:** Job training, organizational commitment, induction and guidance, knowledge update, problem solving.

7. Introducción

Uno de los aspectos relevantes del siglo XXI es el desarrollo científico y tecnológico cuya perspectiva de trabajo es la innovación y la creatividad, para que las empresas se sigan posicionando en el mercado global. Los Estados tampoco son ajenos a esta realidad, donde las tecnologías de la información han trastocado el tejido de la sociedad, permitiéndole incluso elevarla un peldaño más, como sociedad del conocimiento (Unesco, 2005).

A partir de esta perspectiva, lo único que queda como herramienta de desarrollo en las personas son sus competencias, habilidades y destrezas para desenvolverse en la vida económica y social. Por ello que las organizaciones ponen empeño en la gestión del talento humano, se fijan como objetivos estratégicos la retención de los talentos, porque son fuentes de creación de nuevo valor, por lo que se hace preciso una gestión flexible y enfocada en resultados, donde uno de los aspectos importantes es la capacitación laboral (Chiavenato).

Según Siliceo (2008), la capacitación laboral es una actividad planificada que la organización determina para cumplir con sus objetivos y metas, pues se trata de ofrecer mejores y nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores. En esta línea, también el Estado se preocupa por capacitar a su personal, ofrecerle nuevas perspectivas de superación en torno al trabajo, para ofrecer una mejor atención y servicio a los ciudadanos. Por ello que la institución Servir, se enfoca tanto en la capacitación como en el rendimiento de los servidores públicos.

Esta situación, pone en agenda la importancia del compromiso organizacional, que tal como lo conciben Meyer & Allen (1991), comprende tres aspectos fundamentales: afectivo, normativo y continuidad. En otras palabras, actitud hacia la organización, respeto por las normas establecidas de acuerdo a su cultura organizacional y continuidad, en el sentido de ofrecer una línea de carrera a los trabajadores.

A partir de lo expuesto, el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se observa que el personal cambia de manera constante lo cual dificulta y retrasa en cierto modo el desarrollo de los objetivos del Programa. Asimismo, en lo que respecta a los trabajadores algunos tienen años de experiencia, pero también se cuenta con personal nuevo que se debe de capacitar, el cual permitirá alcanzar los objetivos trazados con mayor productividad.

Por todo lo expresado, este artículo de investigación busca analizar el nivel de compromiso organizacional del Programa “Jóvenes Productivos” y para ello se quiere saber el grado de relación que existe con la capacitación laboral, siendo pertinente medir la relación existente entre las variables.

En lo que respecta a los antecedentes, se ha considerado como referencia base el trabajo de Cabel (2017), quien realizó un estudio referido a la capacitación y desempeño laboral en empleados del Programa Nacional Trabaja Perú, 2017. La población fue de 60 trabajadores, En la investigación se tomó en consideración el método hipotético-deductivo, con un diseño descriptivo; recolectando información de un período específico, por una encuesta, donde los resultados se representan gráfica y textual. Como conclusión la correlación al realizar una capacitación posee efectos significativos en el desempeño laboral de los empleados del Programa Trabaja Perú, al obtener un R de Pearson = 0.380, $p = .000$; en esa misma línea, cabe destacarse el trabajo de Chirinos y Vela (2017) quienes se enfocaron en encontrar el nexo entre el compromiso laboral y la influencia que existe con respecto a las variables demográficas: grado de instrucción, jornada laboral, tipo de contratación y empresa. Para ello, emplearon una muestra de 209 empleados de empresas peruanas y extranjeras, de ambos sexos y diferentes edades. Este estudio presenta un diseño descriptivo simple que logró identificar el tipo de compromiso en el que se encuentran los colaboradores. El instrumento aplicado fue Meyer y Allen (1991) usando un cuestionario de 18 preguntas. Asimismo, se identificó si las variables demográficas ya mencionadas producen diferencias representativas en la percepción del compromiso de los trabajadores. Como resultado se logró demostrar que los colaboradores se rigen entre tres tipos

de compromiso laboral, siendo el más predominante el afectivo, luego continuidad, y por último el normativo. Del mismo modo, cabe citar el trabajo de Bustamante (2017), cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre clima organizacional y compromiso organizacional del personal de la Municipalidad de Carabayllo. El estudio es descriptivo correlacional, no experimental. La muestra fue de 132 empleados. Para evaluar el clima organizacional se utilizó la escala CL-SPC y para medir el compromiso organizacional la escala de likert. El resultado reveló que existe una relación moderada (0,581) entre el clima organizacional y compromiso organizacional. Lo mismo entre el clima organizacional con las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo. Existe una correlación moderada entre compromiso organizacional con las dimensiones de Clima organizacional. Se encontró nivel favorable (42,4%) de clima organizacional y un nivel promedio y alto (49,2%) de compromiso organizacional en los empleados dicho municipio. De mismo modo, Rojas (2017), se enfocó en determinar si existe correlación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en los empleados en una entidad pública. El tipo de investigación fue aplicada, descriptiva, correlacional, no experimental de corte transversal. Asimismo, la población usada fue de 50 personas. Como resultado final se puede mencionar que la gestión administrativa tiene relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de una institución pública.

En lo que se refiere a la revisión de la literatura, resulta pertinente señalar que Dessler y Varela (2017), sostienen que la capacitación es un proceso donde se enseña a los trabajadores las habilidades genéricas que nos necesarias para realizar sus actividades. Para tal efecto, las dimensiones propuestas por estos autores son: a) Capacitación en el puesto. Se refiere al trabajador que aprende en el mismo lugar de trabajo; b) Capacitación por aprendizaje. Se refiere al aprendizaje realizado a un trabajador en corto y largo plazo; como tercer aspecto consideraron la capacitación por instrucciones en el puesto, que es definida como aquellas actividades sencillas que el trabajador aprende rápidamente con algunas instrucciones. Sin embargo, para Siliceo (2008), la capacitación del personal es

una actividad que se sustenta en necesidades reales en una entidad y se encuentra orientada al cambio de las destrezas, estudios y cualidades de los trabajadores, quienes deben capacitarse de manera continua lo cual contribuye a un desarrollo sólido en dicha empresa. Este autor ha identificado tres dimensiones principales: a) Inducción y orientación. Donde el nuevo trabajador conoce más de la empresa, su historia, misión, visión, instalaciones, políticas, procesos, etc. Lo cual tendrá una gran y favorable repercusión en su trabajo; b) Actualización de conocimientos. Estar en la vanguardia de los constantes cambios tecnológicos y métodos que resultarán beneficiosos para un mejor trabajo. Su uso oportuno, favorecerá el cambio y se logrará una eficaz implementación y mantenimiento de la misma. Por último, c) la resolución de problemas, aquí la capacitación es un procedimiento de apoyo que genera la solución de muchos problemas en las organizaciones y mejora la efectividad del trabajador.

Mientras que, el comportamiento organizacional, Meyer y Allen (1991), se refieren a esta variable como el estado anímico que se genera entre el trabajador y la empresa. Siguiendo la línea de investigación, propusieron un modelo tridimensional los cuales identifican al trabajador con su organización, según se detalla: primera, la dimensión de continuidad, busca recoger las implicancias generadas por la percepción del costo de personal por abandono ante las inversiones ejecutadas y la percepción escasa de opciones de trabajo. Segunda, corresponde a la dimensión afectiva, busca medir el grado de lealtad y esfuerzo en beneficio de la empresa. de modo que está vinculado al aspecto emocional del trabajador. Tercera, la dimensión normativa, que busca medir el grado de compromiso moral del trabajador de seguir en la institución al cual pertenece. En resumen, el compromiso organizacional disminuye los niveles de rotación y se da una mejora en la puntualidad de los trabajadores.

8. Objetivos

Objetivo General

Identificar que la capacitación del personal se relacione con el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

9. Metodología

Para la realización de este artículo de investigación se ha seguido las pautas del método científico, razón por el cual se adoptó el enfoque cuantitativo, mientras el tipo de investigación fue básica, porque se parte de un *corpus teórico* y a través del trabajo de campo se pretende validar las hipótesis, para generar nuevos aportes. De allí que se consideró el método hipotético deductivo; asimismo, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, razón por el cual se consideró un diseño no experimental que consiste en observar tal como se manifiestan los fenómenos y la recolección de los datos se hace en un tiempo único, es decir de forma transversal; valiéndose de la técnica de la encuesta y de instrumentos, en este caso, cuestionarios validados y confiables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); los mismos que se aplicaron a una muestra de 62 de trabajadores participantes. Y, en el procesamiento de datos se aplicaron métodos estadísticos inferenciales como la prueba estadística Rho de Spearman.

10. Resultados

Para la obtención de los resultados fue necesario formular la hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación del personal con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la capacitación del personal con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_i

Tabla 1

Coefficiente de correlación entre capacitación laboral y compromiso organizacional

		Capacitación laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	62
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.424**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.424** por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.001) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis de investigación (H_i). Es decir, existe relación significativa entre la capacitación del personal con el compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019.

11. Discusión

Se identificó que existe una relación entre la capacitación laboral y el compromiso organizacional desde la percepción de los 62 trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos. Este hallazgo sigue la perspectiva de Bustamante (2017), cuyo estudio centrado en el clima organizacional y el compromiso organizacional encontró una correlación moderada (0,581); en esa misma línea, Rojas (2017) también halló una relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional; este hallazgo que se complementa con los anteriores ratifica que la capacitación laboral y el compromiso organizacional están asociados de manera positiva y moderada; este vínculo se explica de acuerdo con lo expresado por Chirinos y Vela (2017), por el papel que desarrollo el compromiso afectivo que recrea un vínculo fuerte entre el trabajador y su puesto laboral.

12. Conclusiones y recomendaciones

Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y el compromiso organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019; al encontrarse un valor ($Rho = 0.424$, $p = .001$), que permite colegir una relación positiva y magnitud moderada. Por ello, es preciso recomendar a la directora del Programa Jóvenes Productivos, el reajuste del plan anual de capacitación, centrado en la resolución de problemas para fortalecer el componente normativo del compromiso organizacional.

13. Referencias

Bustamante, V. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017* (Tesis de licenciatura en psicología). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3185/Bustamante_AVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cabel, J. (2017). *La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del programa Trabaja Perú, Jesús María 2017* (Tesis de Licenciatura en Administración). Lima, Perú: Universidad Cesar vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21478/Cabel_TJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8va Ed.) México: McGraw Hill.
- Chirinos, D. y Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana* (Tesis de licenciatura en psicología). Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Mexico: Mc Graw Hill education
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Rojas (2017). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública*. (Tesis de maestría); Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de file:///D:/Rojas_AEY-%20compromiso%20organizacional.pdf
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.
- UNESCO (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Paris: UNESCO

Anexo 09: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

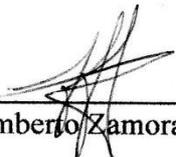
DECLARACIÓN JURADA

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Sergio Humberto Zamora Giraldo, egresado del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 42230108, con el artículo titulado “Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019”; Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, febrero del 2020.



Sergio Humberto Zamora Giraldo
DNI: 42230108