



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PRAXIS ECOLOGY SAC, ATE 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR (A):

Estrella Nuñez, Vania Rudy

ASESOR:

Dr. Javier Félix Navarro Tapia

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ESTRELLA NUÑEZ, VANIA RUDY cuyo título es: TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PRAXIS ECOLOGY SAC ATE - 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número)
CATORCE (letras).

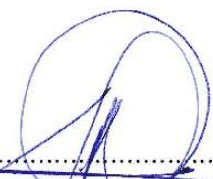
Lima, Ate 11 de Diciembre del 2018.



 Mg. Edgard Cavarante Laurin
 PRESIDENTE



 Mg. Jorge Vargas Merino
 SECRETARIO



 JAVIER NAVARRO TAPIA
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

A Dios, por encaminarme y haberme otorgado una familia maravillosa. Así mismo, a mis padres, hermana y sobrinas quienes son mi principal motivación para ser una mejor persona cada día, este logro es para ellos, por apoyarme en cada paso que doy y proporcionarme la fuerza necesaria para culminar este largo camino que hace 5 años empecé. Finalmente, a ti, por el apoyo brindado y creer que lo lograría.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres Jenny Nuñez Camarena y Cesar Estrella Briosos, por su incondicional apoyo, por todo el esfuerzo realizado en proporcionarme la mejor educación, por motivarme día a día a seguir adelante y enseñarme que por más difícil que sea puedo cumplir mis metas. Así mismo, agradezco al asesor Javier Felix Navarro por todos los conocimientos brindados para lograr culminar la presente investigación.

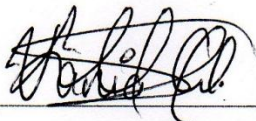
Declaratoria De Autenticidad

Yo, Vania Rudy Estrella Nuñez estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 70651247, con la tesis titulada: Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018, 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 auto plagiada; 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 constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Ate, 11 de Diciembre del 2018



Bach. Vania Rudy Estrella Nuñez

DNI: 70651247

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Licenciada en Administración.

Hoy en día gran parte de las empresas tienen como desafío lograr que exista una verdadera preocupación por los colaboradores y conseguir que estén realmente dispuestos a desempeñar bien sus labores porque les gusta y no solo por obligación.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se presenta la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos.....	18
1.2.1 Nivel internacional.....	18
1.2.2. Nivel nacional.....	21
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.3.1 Talento Humano.....	24
1.3.2 Compromiso organizacional.....	28
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación del estudio.....	33
1.6. Hipótesis.....	34
1.7. Objetivos.....	35
II MÉTODO.....	36
2.1. Diseño de investigación.....	37

2.2.	Operacionalización de las variables.....	38
2.2.1	Variables.....	38
2.3.	Población	41
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	41
2.5.	Método de análisis de datos	45
2.6.	Aspectos éticos	45
III	RESULTADO.....	47
3.1.	Análisis descriptivos de los resultados.	48
3.2.	Prueba de Normalidad.....	55
3.3.	Prueba de hipótesis general.....	56
3.4.	Prueba de hipótesis específicas.....	57
3.4.1.	Prueba de hipótesis específicas 1.	58
3.4.2.	Prueba de hipótesis específicas 2.	59
3.4.3.	Prueba de hipótesis específicas 3.	60
IV	DISCUSIÓN	62
V	CONCLUSIONES.....	66
VI	RECOMENDACIONES	69
VII	REFERENCIAS	71
VIII	ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de gestión del Talento Humano	39
Tabla 2. Cuadro de Operacionalización de Compromiso Organizacional	40
Tabla 3. Tabla de Variables y Técnica a utilizar	41
Tabla 4. Escala de Likert	42
Tabla 5. Grado de nombres de expertos en ambas variables	42
Tabla 6. Alfa de Cronbach de ambas variables	43
Tabla 7. Alfa de Cronbach Gestión del Talento Humano	44
Tabla 8. Alfa de Cronbach Compromiso Organizacional	44
Tabla 9. Medidas descriptivas de variables	48
Tabla 10. Variable1: Gestión del Talento Humano	49
Tabla 11 Dimensión 1: Estrategias de Capacitación	50
Tabla 12. Dimensión 2: Motivación	51
Tabla 13. Dimensión 3: Remuneraciones y Beneficios	53
Tabla 14 Variable 2: Comportamiento Organizacional	54
Tabla15. Prueba de Normalidad	55
Tabla 16. Prueba de hipótesis general	57
Tabla 17. Análisis de Fiabilidad	57

Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 1	58
Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 2	60
Tabla 20. Prueba de hipótesis específica 3	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico N°1. Gestión del Talento Humano	49
Gráfico N°2. Estrategias de Capacitación	50
Gráfico N°3. Motivación	52
Gráfico N°4. Remuneraciones y beneficio	53
Gráfico N°5. Compromiso Organizacional	54

Resumen

La presente investigación titulada “Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018” tiene como finalidad establecer la relación existente entre el Talento Humano y el Compromiso Organizacional, la población está constituida por 65 colaboradores de la empresa PRAXIS ECOLOGY SAC, ATE 2018. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal – correlacional, pues no existe manipulación de las variables, los datos se recolectaron en un determinado momento y lugar, cuyo objetivo es detallar el grado de correlación de nuestras variables. Del mismo modo, para recolectar la información se empleó un cuestionario para ambas variables con 39 preguntas en total y alternativas de respuestas con escala de Likert; los resultados de coeficiente de correlación Rho de Spearman nos indicó que existe una correlación muy alta con un resultado de 0,986 donde resulta que ambas variables son altamente correlacionales donde el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ de manera que se puede definir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna es decir, existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018. Así mismo, a modo de conclusión través de los resultados obtenidos, como objetivo general se propone describir la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018, por lo tanto, según los resultados adquiridos, se concluye que entre la variable Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional, existe una correlación muy alta de 0.986, con un valor de significancia de 0.000. Por ello, es importante considerar el aporte del marco teórico con la finalidad de ampliar los conocimientos respecto a la Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta las estrategias a implementar para lograr el compromiso organizacional.

Palabras clave: *Talento Humano, Compromiso Organizacional, ventaja competitiva y estrategias.*

ABSTRACT

This research entitled "Human Talent Management and Organizational Commitment in the company Praxis Ecology SAC, ATE 2018" aims to establish the relationship between Human Talent and Organizational Commitment, the population is composed of 65 employees of the company PRAXIS ECOLOGY SAC, ATE 2018. The research design is non-experimental cross-correlational, because there is no manipulation of the variables, the data was collected at a certain time and place, whose objective is to detail the degree of correlation of our variables . In the same way, to collect the information, a questionnaire was used for both variables with 39 questions in total and alternative answers with a Likert scale; Spearman's Rho correlation coefficient results showed us that there is a very high correlation with a result of 0.986 where it turns out that both variables are highly correlational where the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.05$ so that we can define that we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, that is, there is a relationship between Human Talent Management and Organizational Commitment in the company Praxis Ecology SAC, ATE 2018. Likewise, by way of conclusion through the results obtained, as a general objective is proposed describe the relationship between Human Talent Management and Organizational Commitment in the company Praxis Ecology SAC, ATE 2018, therefore, according to the results obtained, it is concluded that between the variable Human Talent Management and Organizational Commitment, there is a very high correlation high of 0.986, with a significance value of 0.000. Therefore, it is important to consider the contribution of the theoretical framework in order to expand knowledge regarding Human Talent Management, taking into account the strategies to implement to achieve organizational commitment.

Keywords: Human Talent, Organizational Commitment, competitive advantage and strategies.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad el factor humano es de gran importancia para la organización, como bien sabemos detrás de cada compañía exitosa hay un grupo de colaboradores que están detrás realizando diferentes actividades, es por ello que desde el cargo más alto ya sea directivos o administrativos, hasta el cargo más humilde que pueden realizar dentro de la empresa va a contribuir a la mejora continua de la organización; es por ello que los altos ejecutivos deben comprometerse con brindar un buen ambiente laboral a todos los miembros de la organización, ya que mediante ellos lograran satisfacer las necesidades de sus clientes y así mismo poder fidelizarlos.

A nivel mundial la Administración del Talento Humano toma un papel importante, dado que cada día nos topamos con un mundo más globalizado, en el cual los aspectos de gestión humana se convierten en factores claves para que una organización sea más exitosa que sus competidores. Ello que constatado durante los últimos años, debido a que se han estado implementando en las empresas estilos administrativos que contribuyan a la mejora continua, productividad y competitividad.

Según Glassdoor (2013), un artículo menciona que, Facebook es considerada una de las empresas que cuentan con los colaboradores más satisfechos a nivel mundial. Todo ello se ha logrado conseguir gracias a las actividades que se han realizado en relación al desarrollo y gestión del Talento Humano. Ello hace referencia que dicha empresa efectivamente muestra una preocupación por su equipo de trabajo, así mismo comprende la importancia y los beneficios que estos traerán a la organización, siempre y cuando se realice una eficiente gestión del personal, hacerles saber que son importantes para la empresa y contribuir con el crecimiento profesional y la mejora continua del personal.

A nivel Nacional, debemos dar mayor relevancia a la gestión humana, debido a que si bien es cierto contamos con leyes laborales, pero no se toman las medidas necesarias como para asegurar que todas las personas que trabajan laboran en un lugar con gestión ética y responsable del talento que cada persona tiene.

Una publicación de Esan Business (2017), afirma que según las cifras del INEI para el 2016, el 73% de empleos en el Perú son informales. Sobre esto, la Organización Internacional del Trabajo indica que la explotación laboral tiende a presentarse en entornos de informalidad y pobreza extrema.

Por ello, se considera que el estado no debería desatender el marco legal que fomenta la formalización empresarial y sobre todo supervisar de manera constante que cada empleador cumpla de la manera correcta con sus empleados, y de esta manera también contribuiremos a la sensibilización de los derechos de cada colaborador. Sabemos que en nuestro país existen empresas medianas, pequeñas y grandes, las cuales son personas que buscan abrirse un camino en el mundo empresarial lo cual es válido ya que, busca ser una persona emprendedora, pero eso no justifica que se desvalore las funciones que sus subordinados realicen dentro de su empresa.

Por otro lado, para obtener un buen desempeño por parte de nuestros colaboradores debemos brindarles la mejor capacitación posible, para que de esta forma ellos puedan tener un mayor conocimiento de las funciones que van a realizar.

El Área de Gestión de Talento Humano cumple un rol muy importante en las empresas, dado que hace referencia a las habilidades y capacidades que tiene el colaborador, el cual si es correctamente identificado y aprovechado traerá consigo buenos resultados para la organización, por ello es parte fundamental dentro de las empresas contar con un Área de Talento Humano, el cual se encargue de escuchar, entender y buscar soluciones ante cualquier problema o incomodidad de los colaboradores, esta área buscara brindar un ambiente agradable donde podrán desempeñarse de manera eficiente los colaboradores, de esta manera los trabajadores

sentirán que dentro de la organización hay personas encargadas de velar por los derechos de los colaboradores.

A nivel local, se observa que hay muchas empresas en la cual no priorizan a los colaboradores, es decir no tienen interés por velar por su comodidad o necesidad, ya que como bien sabemos todas las personas buscamos un trabajo por distintas razones, algunas por motivos económicos y otras para obtener una mejora continua, entre otros.

El problema que identificamos en la empresa Praxis Ecology S.A.C. es que podemos observar que algunos colaboradores no se sienten comprometidos con los objetivos que se traza la empresa, de esta manera pierden el interés en tener un buen desempeño, esto puede ser causado por diferentes factores, ya sea que no hay un buen clima laboral, no hay motivación, o simplemente que no sienten que la labor que realizan es de gran importancia para la empresa, y en consecuencia de ellos los colaboradores no llegan a cumplir con las funciones asignadas por sus supervisores o encargados del área.

Cuando un personal no está comprometido con la función que realiza se corre el riesgo que no realice de una manera incorrecta, y esto claramente tendrá disconformes a nuestros clientes, como toda empresa lo que se busca es cumplir las expectativas de los clientes para poder fidelizarlos, y esto efectivamente se lograra a través de un buen servicio por parte de todo el equipo de trabajo.

Por ende, lo que se busca es mejorar estas actitudes que tienen algunos trabajadores, para que de esa manera se pueda brindar un mejor servicio al cliente y para que los colaboradores se sientan más a gusto trabajando en la empresa.

1.2. Trabajos Previos

Internacional

Pedro Fuentes (2016), en su investigación titulada *Compromiso organizacional: Contribución de una gestión estratégica de recursos humanos sobre una perspectiva de marketing*. Esta investigación tiene como principal objetivo establecer una perspectiva de marketing como herramienta fundamental en la gestión estratégica del talento humano. Luego de establecer la perspectiva del endomarketing como adecuada, se realizó una revisión de su concepto para estructurar un modelo que represente la perspectiva del marketing dentro de las empresas bolivianas. Además, teniendo en cuenta las pautas para la gestión del talento humano, el compromiso organizacional basado en el modelo de Allen y Meyer se considera fundamental; sus antecedentes y consecuencias son estudiados. El método de investigación se estableció en dos etapas: una etapa cualitativa, para identificar empíricamente los procesos que se relacionan con las prácticas de endomarketing en organizaciones bolivianas y otra cuantitativa para encontrar la asociación entre los dos principales. Los datos cualitativos se analizaron a través del análisis de contenido, especialmente considerando el enfoque de estudio exploratorio. Los datos cuantitativos se analizaron con técnicas estadísticas como el análisis factorial. La investigación, realizada en cinco compañías de la columna vertebral de Bolivia, mostró una asociación positiva entre el Endomarketing y el compromiso organizacional.

Angel Mahou (2015), en su investigación titulada *Herramientas de gestión de compromiso para trabajadores del conocimiento*. El objetivo de la presente investigación consistió en dar a conocer la gestión de las personas dentro de las empresas, lo cual permitirá mejorar el rendimiento de los colaboradores a través de la gestión del compromiso de profesionales de las organizaciones. Para poder identificar dichos procesos analizaremos algunos de los factores que según la literatura científica, traerán consigo como consecuencia cambios en la productividad, como son las conductas dentro de la empresa y el compromiso organizacional de cada colaborador,

mencionado lo anterior, en esta investigación se analiza el factor de carácter psicosocial, lo cual contribuye al compromiso dentro de una empresa así mismo se basa en dos conceptos: analizar el compromiso entre los profesionales y la empresa donde laboran, y el comportamiento de la ciudadanía organizativa que se exhiben en la organización por sus miembros.

Soraya Diez (2014), en su investigación titulada *Compromiso, satisfacción de las personas y gestión organizacional*. El objetivo de este estudio, es intentar comprender cómo las variables de gestión (prácticas de recursos humanos y el liderazgo) inciden en la satisfacción y el compromiso y cuál es el papel de la cultura organizacional en esa relación. Para ello, se diseñó una investigación en la que se empleaban cuestionarios relativos a las variables analizadas por todas las personas pertenecientes al grupo de organizaciones seleccionadas, posteriormente se crea un modelo de gestión entorno a los resultados obtenidos para finalmente realizar una intervención con un grupo de experimental y otro de control antes y después de la intervención correspondiente. Se obtuvieron cinco resultados relevantes para la investigación en el campo de la gestión de las personas en las organizaciones: en primer lugar, contar con una escala en lengua castellana que nos permite medir de forma más manejable un modelo de gestión de personas para la satisfacción y el compromiso de las mismas. En segundo lugar, avanzar en el conocimiento del papel de la cultura en el marco de la gestión de las personas; en tercer lugar, probar y ajustar a los resultados obtenidos para la muestra, diferentes modelos explicativos dentro del mismo marco teórico, basados en la investigaciones previas; en cuarto lugar, utilizar la percepción de los trabajadores y trabajadoras como elemento de medición a diferentes niveles en una organización; y por último, aplicar en la práctica para grupos con dificultades de rendimiento el modelo explicativo que se ajustaba a los datos, siendo estos resultados un posible punto de partida para su aplicación en el contexto laboral, así como marco de referencia para su aplicación en el contexto educativo.

Katherine Reyes (2014), en su investigación titulada *Compromiso organizacional y variables demográficas en una empresa del sector productivo de la Región Metropolitana : un estudio correlacional* . El objetivo de la presente investigación es conocer la relación entre el compromiso organizacional con diversas variables demográficas en trabajadores de una empresa del sector productivo de la Región Metropolitana, basándose en el enfoque multidimensional de este constructo propuesto por Meyer y Allen (1997). De esa manera, se pretendió elaborar un perfil del trabajador comprometido y con ello lograr una mejora en los procesos de gestión para dicha organización. Para tales efectos, se realizó un estudio de tipo correlacional con un diseño no experimental de corte seccional o transeccional (Hernández, 1993), basándose en el colectivo completo de participantes. El estudio realizado tuvo como resultado la no existencia de correlaciones significativas entre cada atributo demográfico independiente con el compromiso organizacional, no obstante estas variables en su conjunto si se relacionan con éste. Por otra parte, los análisis psicométricos realizados a la versión del instrumento de Meyer y Allen utilizados en esta investigación arrojan importantes e interesantes relaciones con la escala original.

Rosa Benitez (2014), en su investigación titulada *Factores determinantes del compromiso por el trabajo o work engagement. El caso de la Asociación Malagueña en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual ASPROMANIS*. La presente investigación tiene como objetivo el estudio del work engagement, que ha captado recientemente el interés de los investigadores, dado que surge como un concepto moderno y considerado opuesto al burnout, y estudiado por la Psicología Ocupacional Positiva desde un enfoque totalmente distinto, cuya finalidad es reforzar y potenciar a los colaboradores. Es un constructo tridimensional que se define como un estado mental positivo en el que se encuentran los colaboradores al momento de desarrollar sus funciones, sintiéndose con energía y optimismo lo cual aporta a un mayor rendimiento laboral.

Nacional

Gonzales & García (2018), en su investigación titulada *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*. El objetivo de la investigación es determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018, es cualitativo-descriptivo, correlacional, no experimental y trasversal. El estudio se realizó en una muestra de 301 trabajadores, a los cuales se les aplicó un instrumento con escala de Likert, tanto para la variable predictora motivación laboral de Melissa Lauro Pérez (2017) y la variable criterio compromiso organizacional por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997). El resultado del objetivo general demostró que existe una relación positiva considerable, directa y significativa en la motivación laboral y el compromiso organizacional, con una prueba de $Rho=0.605$ y p valor es igual a 0.000 ($p<0.05$); por lo tanto. se acepta la hipótesis de investigación. Se concluye que si la motivación laboral mejoraría también lo haría el compromiso organizacional; en situación contraria, ambas empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal.

Matias & Maguiña (2017) en su investigación titulada *“Marketing interno y compromiso organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación Agencia 2, Huaraz , 2015”*. La investigación tuvo como objetivo principal determinar la incidencia del marketing interno en el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación, Agencia 2, Huaraz. Para alcanzar los objetivos planteados y para analizar las certezas de las hipótesis formuladas, el diseño de investigación fue: el diseño no experimental, transeccional y Correlacionalcausal. La población objeto de estudio estuvo conformada por todos los colaboradores del Banco de Nación, Agencia 2, Huaraz, entre nombrados, servicios no personales, full time, part time y practicantes, haciendo un total de 33 colaboradores ($N=33$), teniendo como fuente de información a la Unidad de Registro y Área de Contabilidad. Las técnicas que se utilizaron en la investigación fueron la encuesta y la entrevista, cuyos instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario que se aplicó a los colaboradores, que constó de preguntas

cerradas, y la guía de entrevista a los altos funcionarios del banco. Los resultados indican que existen correlaciones directas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional, con un Coeficiente de Spearman de 83.2% ($Rho = 0.832$), se acepta la hipótesis de investigación. Esto significa que a la medida en que se implemente un sistema de marketing interno y se utilicen las herramientas adecuadas se efectúa una influencia positiva en el compromiso organizacional de los colaboradores.

Ander Mamani (2017), en su investigación titulada *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015* para lograr el título de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. El diseño de investigación es no experimental de corte transversal de tipo correlacional y se realizó un muestreo no probabilístico considerando criterios de inclusión y exclusión, determinándose una muestra de 31 docentes que laboraron en el periodo académico 2015. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional, compuesto de 18 items y distribuidos en tres dimensiones (compromiso afectivo, de continuidad y normativo) y el Cuestionario de satisfacción laboral conformado por 15 items. Los resultados indican que el 51,6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción, el 19,4% moderadamente satisfactorio; y el 67,7% de los docentes presentan un compromiso organizacional favorable, encontrándose correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de 0.743 y un nivel de significancia de 0.000.

Alberto Ángeles (2017), en su investigación titulada *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*, tuvo como objetivo general de establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 - Ate Vitarte, 2016. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y

método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica y nivel descriptivo correlacional. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal, el muestreo fue no probabilístico y la muestra censal estuvo constituida por 40 servidores. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables Gestión del talento humano y cultura organizacional, las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para establecer la correlación entre las variables, donde se halló que existen una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016, con una correlación moderada de 0,645 y un nivel de significancia menor a 0,05.

Cesar Manrique (2017), en su investigación titulada *Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017*. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo en una Municipalidad de Lima Norte, 2017. La investigación es de tipo básica de naturaleza descriptiva correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 132 personal administrativo. Para medir el clima organizacional se utilizó la escala CL-SPC y para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptada por Argómedo en una institución militar, debido a la diferencia en población se realizó una validación por jueces y un estudio piloto para medir su confiabilidad. Finalmente los resultados revelaron que existe una correlación moderada (0,581) entre la variable clima organizacional y compromiso organizacional. A su vez se encontró correlación moderada entre el clima organizacional y las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo, también se encontró correlación moderada entre el compromiso organizacional y las dimensiones de Clima organizacional. Así mismo se encontró un nivel favorable (42,4%) de clima organizacional y un nivel promedio y alto (49,2%) de compromiso organizacional en el personal administrativo en la Municipalidad de Lima Norte, 2017.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Talento Humano

Una buena gestión de RR.HH contribuye a obtener una ventaja competitiva para la organización. Es por ello, que hay investigaciones que se han realizado en las cuales demuestran que la mejora en la gestión de las personas pueden favorecer a los beneficios empresariales. La gestión de los RR.HH es parte fundamental de toda organización ya que esta contribuirá a los grandes logros que tendrán las organizaciones, es por ello que es primordial que nos enfoquemos un brindar un buen trato a los colaboradores, así mismo estar pendientes de sus necesidades y que es lo que esperan por parte de la organización.

Según Chiavenato, 2009, citado por Morgan, 2015 , indica que, los empleadores han logrado percatarse de que los colaboradores son pieza fundamental para la organización, esto se debe a que cada uno de ellos va a aportar inteligencia y racionalidad en las decisiones. Tratar a las personas como recursos organizacionales es un desperdicio de talentos y de masa encefálica productiva (p.34).

Por ello, se debe tener en cuenta que habilidades tiene cada persona ya que al saber identificarlo vamos a poder contribuir a que el colaborador puede tener un mejor desempeño, además este tendrá resultados aún más positivos si es que se coloca en el puesto adecuado a cada colaborador.

Según Caicedo y Acosta (2012) afirman que,

Actualmente en las empresas, el ser humano es considerado como el artífice de cambio, desarrollo y mejora en las organizaciones. Este nuevo enfoque deja atrás la concepción de que las personas son un recurso más de la cadena productiva empresarial y que deben ser administrados como el dinero, los materiales, las maquinarias, etc. Dando lugar a que las personas sean concebidas como seres con talentos, necesidades, intereses y aspiraciones, que dan sentido a los procesos y que agregan valor a las organizaciones. Pues es evidente que solo con una adecuada gestión del talento humano las organizaciones podrán sobrevivir en un entorno variable y altamente competitivo (p. 146).

El Talento Humano nos ayudará a obtener resultados positivos dentro de la organización, ya que cada persona posee habilidades diferentes, así mismo es de gran importancia saber aprovechar las fortalezas con las que cuenta cada integrante del equipo de trabajo, ya que de esa manera podremos garantizar mejores resultados en la productividad y la supervivencia a un entorno cambiante y competitivo.

Para Riascos y Aguilera (2011) manifiestan que,

Estos cambios impulsan la creatividad e innovación constante y obligan a buscar nuevas estrategias para mejorar procesos y asegurar que éstos sean eficientes y eficaces; especialmente los relacionados con la administración del talento humano. Pues durante las últimas décadas han sufrido transformaciones profundas y por varias etapas que han marcado la forma de concebir a las personas dentro de las empresas, pasando desde la etapa de relaciones industriales, la administración de recursos humanos y la actual, denominada gestión del talento humano

Para Culshaw (2014), esto obliga a afinar las estrategias ya que, aquello contribuirá a sobrevivir en aquello que para el autor se denomina “guerra del talento”, donde lo complicado es mantener a un equipo de trabajo calificado. De no ser este el caso, la capacidad empresarial se verá limitada con colaboradores que no cumplen los estándares de calidad que les permita sobrevivir en un entorno altamente competitivo (p. 146)

Para esta investigación se optó por elegir el modelo propuesto por Cuesta, ya que se observó que se enfoca a la realidad problemática de la empresa y ha sido el modelo que influye de manera directa en la presente investigación.

1.3.1.1. Estrategias de capacitación

Dentro de la organización se deben emplear una serie de estrategias para poder capacitar a los colaboradores sobre la función que van a realizar, este paso es de gran importancia ya que debido a las diferentes habilidades que tiene cada persona, siempre suelen captar la información de una manera distinta. Así mismo, dentro de la capacitación

se debe proporcionar la información necesaria para que el colaborador pueda desempeñar su labor de una forma segura.

Según Siliceo, 2004, citado por García, 2016 menciona que,

La capacitación se debe desarrollar con el fin de obtener un proceso continuo y sistemático, en el cual deben de participar todos los miembros de la empresa, ya que de esta manera se brindara un apoyo a los trabajadores para que puedan obtener un mejoramiento continuo al momento de realizar sus funciones, además también podrán reforzar sus conocimientos y potenciar sus habilidades de manera individual, por ende, la empresa también presentara un desarrollo favorable. (p.27).

Por lo consiguiente, mediante la capacitación vamos a poder desarrollar una mejora continua dentro de la organización, así mismo esto se debe realizar entre todos los integrantes de la empresa, ya que cada miembro es parte fundamental y a través de la capacitación también les permitirá estar actualizados, lo cual es de gran importancia en este mundo globalizado ya que nos mantendrá vigentes en el mercado. Para López (2011) “la capacitación y el desarrollo profesional pueden ser considerados como estrategias muy importantes, tanto en la vida de las organización como de las personas que lo integran ya que los beneficios que aportan son considerablemente amplios” (p.153)

1.3.1.2. La motivación

Es de gran importancia mantener a los colaboradores comprometidos con los objetivos de la empresa, ya que esto hará que ellos realicen sus funciones de una forma más eficiente, así mismo esto contribuirá de manera positiva para la organización ya que, si los colaboradores realizan una buena función o si logran cumplir sus metas, la empresa obtendrá beneficios económicos, lo cual le ayudara para la implementación de nuevos recursos.

Si la empresa quiere que los trabajadores de todos los niveles, además de la presencia física en su lugar de trabajo, presten su ilusión, su entusiasmo y su entrega personal

(motivación), tiene que conseguir integrar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador (Del Carmen, 2013, p.22)

Por lo tanto, si la organización desea mantener a sus colaboradores enfocados y concentrados en la función que realizan para que de esa forma se pueda obtener mejores resultados, la empresa debe lograr que los colaboradores puedan sentirse comprometidos con los logros que desea obtener la empresa.

Según Fernández (2004) citado por Vallejo y Portalanza (2017),

Para que los profesionales se encuentren motivados y trabajen a pleno rendimiento, uno de los requisitos es que se encuentren cómodos, en el sentido más amplio de la palabra, en su puesto de trabajo. Además, la motivación y especialmente su antónimo, la desmotivación, son sentimientos que se irradian, contribuyendo a forjar un determinado clima laboral que repercute exponencialmente en la productividad de toda la empresa (p. 153).

Las empresas siempre deben estar pendientes de los colaboradores, ya que cada uno de ellos tiene una historia detrás, muy aparte de la labor que realizan en la organización, algunos tienen su propia motivación, ya sea económica o profesional, esto no quiere decir que la empresa ya no se debe ocupar de mantener motivado al colaborador, ya que muchas veces a las personas también nos gusta que reconozcan el esfuerzo y los logros que obtenemos. Esto también es considerado una motivación para el colaborador, el cual se verá reflejado al momento de realizar su función dentro del cargo asignado.

1.3.1.3. Remuneraciones y Beneficios

Actualmente muchas personas buscan de alguna u otra manera alguna estabilidad económica, la cual lo logran mediante el desempeño que realizan dentro de una organización y este es retribuido económicamente. Esto se debe a que cada persona tiene necesidades distintas o en todo caso buscan una calidad de vida.

Nadie trabaja gratis y nadie invierte sin esperar algo a cambio. Las personas laboran en las organizaciones en base a ciertas expectativas y resultados que esperan poder obtener. Cada uno está dispuesto a comprometerse con la función que se le asigne, con las metas y con los objetivos que se plantee la empresa con la finalidad de que el rendimiento o esfuerzo que han tenido sea compensado, el empeño que cada persona le pone en su trabajo muchas veces va a depender del grado de reciprocidad que perciban a medida de que la labor que ellos realicen obtengan los resultados que espera la empresa, de esta manera cuanto mayor sea el grado de reciprocidad, mayor será el esfuerzo y compromiso de cada miembro de la organización. (Chiavenato, 2009, p.281)

Por consiguiente, los colaboradores realizan sus funciones de la mejor forma posible para que puedan ser retribuidos económicamente. Muchas personas logran comprometerse con los objetivos de la empresa y así mismo logran cumplir con sus metas o indicadores a cambio de que se le otorgue un beneficio adicional al pago que se le realiza de manera mensual por el contrato firmado con la organización.

La organización debe tener en cuenta los logros que tiene cada colaborador en el desempeño de sus funciones para que de esa forma se pueda tener conocimiento de quienes son las personas que logran cumplir sus objetivos y por ende contribuyen a la mejora continua de la empresa.

Para Madero (2012) manifiesta que “la efectividad de los sistemas de compensaciones y beneficios se mide a través del impacto en el nivel de motivación y compromiso de las personas” (p.154 - 155).

1.3.2. Compromiso Organizacional

Tener al personal comprometido con los objetivos de la empresa siempre será favorecedor, dado que debido a que ellos se sienten comprometidos, desempeñarán de manera más eficiente su trabajo, se sentirán motivados y hasta podríamos esperar que los

colaboradores desarrollen esas ganas de tener iniciativa propia, es decir, brinden ideas nuevas para mejora de la empresa y busquen alternativas para desarrollar un mejor trabajo.

Es por ello, que el Área de Talento Humano deberá realizar las gestiones necesarias para poder crear un vínculo entre el personal y la empresa, como bien sabemos las organizaciones logran cumplir sus metas y objetivos a través del equipo de trabajo que día a día está esforzándose por cumplir con sus funciones, de esta manera la empresa se estará beneficiando dado que, obtendrá el mayor esfuerzo posible de cada miembro.

Arciniega (2013), menciona que los estudios básicamente se han basado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un colaborador hacia su organización y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo.

Respecto a las conductas que tienen cada miembro de la organización, es importante saber entablar una relación laboral con todo el equipo de trabajo, esto es debido a que cada persona piensa y opina de manera distinta, y lo que se busca es que los colaboradores sientan un ambiente donde laborar agradable.

Según Robbins (2005), citado por Zambrano (2017), señala que el compromiso organizacional, es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”.

Es beneficioso para la organización crear cierto grado de relación entre los objetivos de los colaboradores y los de la empresa, dado que el personal podrá optar en comprometerse a cumplir con sus funciones de manera eficiente, lo cual traerá consigo que los clientes se sientan satisfechos con el Servicio que se les brinda, de la misma manera ante cualquier inconveniente que se presente durante la jornada laboral, el colaborador podría desarrollar la iniciativa de buscar soluciones alternativas para dicho inconveniente, lo cual efectivamente contribuirá de manera positiva a la empresa, ya que actualmente es ello lo que buscan las

empresas, personas innovadoras, que no solo presenten una solución, sino que planteen varias alternativas y tras una evaluación se tome la más indicada.

Según Allen & Meyer (1991) citado por Carrasco (2017) menciona lo siguiente,

El Compromiso organizacional se traduce como un estado mental que implica la relación entre un colaborador y una organización, la cual tendrá consecuencias respecto a la decisión para continuar en una empresa o dejarla. De esta manera, el compromiso podría tener un inicio en el deseo o la necesidad de permanecer en una organización (p. 20).

Para Araujo & Brunet (2012) considera que “teniendo en cuenta que las personas son la esencia de las organizaciones, debemos tomar conciencia de la importancia del compromiso que aquellas deben asumir con las empresas. Es decir, se debe buscar un compromiso organizacional que garantice la consecución de resultados estratégicos (p.15).

Tener al personal comprometido con los objetivos de la organización consiste también en mantener motivados a equipo de trabajo, hacerles saber que el trabajo que ellos realizan es de gran importancia y sobre todo que contribuye al logro de objetivos de la organización.

Para esta investigación se optó por elegir el modelo propuesto por Allen & Meyer, ya que se observó que se enfoca a la realidad problemática de la empresa y ha sido el modelo que influye de manera directa en la presente investigación.

1.3.2.1. Compromiso afectivo

Según Meyer y Allen (1991), citado por Carrasco (2017) manifiesta que, Hace referencia a los lazos emocionales que las personas forjan con la empresa, así mismo, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades y expectativas. Los colaboradores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la institución donde laboran (p. 21).

Según Meyer y Allen (1996), citado por Bellido (2018) menciona que, durante el proceso de formación de dichos lazos interviene la valoración que hace el miembro del apoyo y los beneficios recibidos por parte de la empresa. De ser positivas las evaluaciones realizadas, comenzará a percibir los objetivos de la organización como si fueran propios (p.25).

Para Robbins (2004), citado por Rivera (2010) señala que la confianza por identificación, (la cual se gana a través de experiencias positivas a lo largo del tiempo), es una etapa superior de confianza en el que permite que uno actúe como agente del otro y lo sustituya en las transacciones con los demás, es decir, se genera una conexión emocional entre ambas partes (p.29).

Por ello, es importante que los colaboradores perciban un vínculo con la organización, ya que de esta manera podrán comprometerse con la función que realizan dentro de su centro de labores, y así poder contribuir a la mejora continua de la organización.

1.3.2.2. Compromiso de Continuidad

Según Meyer y Allen (1990), citado por Bellido (2018), señala que es un tipo de compromiso por conveniencia, ya que se encuentra relacionado a la necesidad de permanecer en la organización, cuya motivación es la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo asociados a los costos percibidos, ya sean económicos, físicos y psicológicos en caso decida abandonar la organización (p.25).

Por ello, Aamondt (2010) indica que “aquel personal que cuenta con un alto compromiso de continuidad seguirá desempeñando sus funciones a pesar de no sentirse cómodo en su centro de labores, ya que consideran que no podrán obtener otro trabajo en otras organizaciones” (p. 366)

Según Meyer y Allen (1991), citado por Frías (2014), hace referencia al deseo por parte del colaborador de continuar permaneciendo en la empresa ya que, de no ser ese el caso habría una preocupación asociada el costo que tendría desvincularse de la empresa. (p.12)

Respecto al compromiso de continuidad, el colaborador busca permanecer en la organización debido al costo que se generaría el hecho de volver a buscar un nuevo trabajo o el tiempo que tomará obtener los beneficios que percibía en su antiguo trabajo. Así mismo, podríamos considerar como conformistas a aquellas personas que se sienten inclinadas por este tipo de compromiso, ya que por temor a ir por nuevos rumbos deciden permanecer en su mismo centro de trabajo.

1.3.2.3. Compromiso Normativo

Para Meyer y Allen (1991), citado por Flores (2017), menciona que el colaborador siente un compromiso normativo o moral debido a que debe responder de manera recíproca hacia la organización como consecuencia de los beneficios que este le ha proporcionado.

Según Betanzos (2007), citado por Bellido (2018), indica que, el colaborador permanece como miembro de la organización no únicamente por estar contratado, sino por considerar que social y moralmente es correcto debido a la reciprocidad hacia la empresa por los beneficios recibido (p. 25).

Cabrera & Mojalott (2018) señalan que el comportamiento normativo es un tipo de responsabilidad que el colaborador adquiere al permanecer a una empresa, lo cual genera que dicho trabajador sienta culpa por abandonar la organización, ya que existe un fuerte sentimiento de deuda por lo recibido (p. 30).

1.4. Formulación Del Problema

- **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018?

- **Problemas Específicos**

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación entre las Estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación entre la motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación entre los beneficios y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018?

1.5. Justificación Del Estudio

- **Justificación practica**

La finalidad de la presente investigación es dar a conocer la relación existente entre el Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology; como bien sabemos a lo largo del tiempo las empresas han venido tomando mayor importancia al Factor Humano el cual hace referencia a los colaboradores, se justifica en manera que se dará a conocer el impacto que tiene el compromiso organizacional en los logros de las empresas.

Los directivos y encargados de organizaciones han sabido sobrellevar este tema, dado que en los últimos años hemos podido apreciar que diversas empresas realizan capacitaciones y motivan a sus colaboradores de diversas formas, esto es debido a que mientras que el colaborador sienta que hay una preocupación por parte de la empresa hacia el trabajador, este se sentirá motivado el cual se verá reflejado en el desempeño que realizara día a día.

De esta manera es que podemos comprender de una mejor forma que los colaboradores no solo deben asistir a su centro de labores y realizar sus funciones, sino

que este debe estar realmente comprometido con los objetivos de la empresa para que así pueda tener un mejor desempeño en la función que realiza e incluso aportar ideas para una mejora continua de la organización.

- **Justificación Teórica:**

La investigación propuesta busca a través de la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de Talento Humano y Compromiso Organizacional; encontrar explicaciones a situaciones reales que afectan a la empresa para que puedan ser resueltos. Producto de ello pueden surgir nuevos conocimientos de los resultados de la investigación que pueden generalizarse e incorporarse al conocimiento científico.

- **Justificación Metodológica:**

La investigación proporciona información confiable a través del instrumento que se utiliza, el cual aporta para una estrategia metodológica en cuanto al Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores.

1.6. Hipótesis

- **Hipótesis general:**

Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

- **Hipótesis específicas:**

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre la Motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre los beneficios y remuneraciones y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

1.7. Objetivos

- **Objetivo general:**

- Describir la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018

- **Objetivos específicos:**

Objetivo Especifico 1:

Identificar la relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

Objetivo Especifico 2:

Identificar la relación entre la motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

Objetivo Especifico 3:

Identificar la relación entre los beneficios y remuneraciones y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

II. MÈTODOS

2.1. Diseño de Investigación

Diseño No Experimental

El diseño de esta investigación es no experimental ya que no realizaremos una manipulación de las variables mencionadas. De esta manera solo optaremos por observar el objeto de estudio tal y como se da en su ambiente natural para luego por realizar un análisis

Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que en este estudio no varían las variables, lo que hace es observar dicho fenómeno para poder analizarlos en un futuro y a su vez evaluarlos. Esto quiere decir que se aprecia situaciones existentes o realistas, el cual no pueden ser manipuladas ni tiene un control directo y tampoco se puede influir en ellas debido a que ya sucedieron en un determinado tiempo. En este diseño el investigador observa los problemas en su forma natural sin alterar la realidad para luego poder describirlos o medir los niveles de relación entre las variables.

Investigación Transeccional O Transversal

Hernández et. al. (2010) afirman que los diseños de esta investigación recopilan datos en un tiempo único, es como captar un hecho determinado. Tiene como fin describir y analizar la interrelación de las variables en un solo momento. Esta investigación tiene como propósito analizar los hechos en un tiempo determinado.

Diseño Transeccional Correlacional

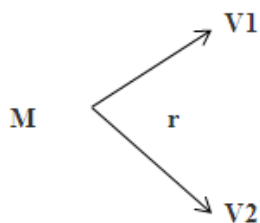
Hernández et. al. (2010) consideran que este diseño describe la relación que existe entre las variables estudiadas en un tiempo determinado. Puede ser en término correlacional. El diseño transaccional correlacional – causal tiende a realizar la descripción de una o más conceptos o variables dados en un solo momento ya que nuestra investigación será dada por única vez, asimismo las descripciones tienen que tener relación por ello son correlaciones o causales

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1. Variables

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Variable 2: Compromiso Organizacional



Donde:

M: Muestra

V1: Gestión del Talento Humano

V2: Compromiso Organizacional

r: Relación entre las variables

2.2.2. Cuadro de Operacionalizacion de la Variable Gestión del Talento Humano

Tabla 1:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Cuesta (2005 ,citado por revista de ciencias sociales 2011), define recursos humanos , como el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas , buscando el mejoramiento continuo.	La variable en este estudio fue medida a través de la aplicación del cuestionario, mediante la escala de Likert (desde 1: Nunca hasta 5: Siempre) El instrumento utilizado está conformado por 3 dimensiones y 21 ítems.	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION	Conocimientos	ORDINAL
				Desempeño Laboral	
				Satisfacción del cliente	
			MOTIVACION	Motivación Interna	
				Compromiso	
				Iniciativa personal	
			REMUNERACIONES Y BENEFICIOS	Bienestar	
				Reconocimiento	
				Oportunidades	

Tabla 2: Cuadro de Operacionalizacion de la Variable Compromiso Organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Según Meyer y a Allen (1991 citado por la revista International administración & finanzas 2016), Definen el compromiso como un conjunto de impresiones y/o Creencias relativos del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización .Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o obligación de mantenerse dentro de la organización .	La variable en este estudio fue medida a través de la aplicación del cuestionario, mediante la escala de Likert (desde 1: Nunca hasta 5: Siempre) El instrumento utilizado está conformado por 3 dimensiones y 18 ítems, el cual fue tomado como referencia del modelo de Meyer y a Allen	COMPROMISO AFECTIVO	Sentimiento	ORDINAL
				Felicidad	
				Emoción	
			COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Consecuencias	
				Opciones	
				Permanencia	
			COMPROMISO NORMATIVO	Beneficio	
				Compromiso	
				Lealtad	

2.3. Población

Mi unidad de análisis es menor a 100, por lo cual no se aplicará la muestra y aplicaremos el método estadístico censal, según Hayes, B. (2013), menciona que se da el método estadístico censal cuando la muestra corresponde a toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los clientes o cuando nos encontramos con una base de datos de fácil acceso.

2.3.1. Unidad de análisis

Se considera como unidad de análisis a cada colaborador de la empresa Praxis Ecology, los cuales son un total de 65 colaboradores a quienes se les aplicará nuestro instrumento.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de instrumento

La técnica de recolección de datos empleada en la presente investigación es la encuesta, con la finalidad de obtener información acerca de las variables de esta investigación.

Así mismo, en la investigación basándose en la operacionalización de las variables como instrumento se empleó la utilización del cuestionario, el cual consta de un total de 39 ítems, donde cada una de las preguntas estuvo relacionada a las dimensiones planteadas en cada una de las variables en la investigación.

Tabla 3:

Tabla de Variables y Técnica a utilizar

Variable	Técnica	Instrumento
Talento Humano	Encuesta	Cuestionario elaborado por el autor
Compromiso Organizacional	Encuesta	Cuestionario adaptado de Meyer y Allen

Fuente: Elaboración propia

Escala LIKERT

En la investigación se plantearon cinco alternativas para cada pregunta planteada.

Tabla 4:

Escala Likert

RESPUESTA	PUNTAJE
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Fuente: Elaboración propia

2.4.2. Validez

La validez es considerada el grado en que un instrumento mide aquella variable que busca medir. En la presente investigación se utilizaron instrumentos estandarizados, el cual fue validado por tres expertos de la Universidad Cesar Vallejo mediante el Juicio de Expertos.

Tabla 5:

Grado y nombres de expertos en ambas variables

Juicio de Expertos

Nro.	EXPERTOS	INSTITUCION	PROMEDIO DE VALORACION
01	Mg. Villar Castillo, Freddy	Universidad Cesar Vallejo	90%
02	Mg, Cervantes Ramon, Edgard	Universidad Cesar Vallejo	92%
03	Calla Vasquez, Kriss	Universidad Cesar Vallejo	80%
<i>Fuente: Elaboracion propia</i>			PROMEDIO 87%

Según Esther Chiner (2011), encontramos tipos de validez tales como:

- Validez de Contenido

Hace referencia al grado en que el test presenta una muestra adecuada de los contenidos a los que se refiere, sin omisiones y sin desequilibrios de contenido.

La validez de contenido se utiliza principalmente con test de rendimiento, y especialmente con los test educativos y test referidos al criterio.

- Validez de Constructo

Se refiere al grado en que el instrumento de medida cumple con las hipótesis que cabría esperar para un instrumento de medida diseñado para medir precisamente aquello que deseaba medir. Se puede considerar un concepto general que abarcaría los otros tipos de validez.

2.4.3. Confiabilidad

Hernández, Fernández y baptista (2014) afirman que la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado de exactitud de una medida, la cual si aplicamos varias veces el instrumento al mismo objeto, con lleva a tener los mismos resultados.

Tabla 6: Estadístico de fiabilidad

V1: Gestión del Talento Humano y V2: Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	39

Interpretación: el resultado de los datos arrojados por el alfa de cronbach es de 0.982 considerando como una confiabilidad alta, por encontrarse dentro de la escala de 0.8, lo que determina que los datos son fiables.

Tabla 7:

Estadístico de fiabilidad Variable 1: Gestión del Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,897	,897	21

Interpretación: el resultado de los datos arrojados por el alfa de cronbach es de 0.897 considerando como una confiabilidad alta, por encontrarse dentro de la escala de 0.8, lo que determina que los datos son fiables.

Tabla 8:

Estadístico de fiabilidad variable 2: Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,875	,877	18

Interpretación: el resultado de los datos arrojados por el alfa de cronbach es de 0.875 considerando como una confiabilidad alta, por encontrarse dentro de la escala de 0.8, lo que determina que los datos son fiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la investigación se procesarán los datos en el programa SPSS, en el cual obtendremos las tablas y figuras estadísticas. Asimismo, se utilizará el estadístico de correlación Rho spearman para analizar la correlación entre las variables Talento Humano y Compromiso Organizacional.

2.6. Aspectos éticos

Según Beauchamp y Childress, definen cuatro principios de aspectos éticos, las cuales son los siguientes:

- **Principio de Autonomía:**

Este principio hace referencia a que las personas son capaces de entender y tomar decisiones por su cuenta sin necesidad que otras personas influyan en sus decisiones.

- **Principio de Beneficencia**

Hace referencia al actuar en beneficio de otros, así como también habrán decisiones en las cuales las personas deberán tomar decisiones por otras personas ya que esa persona no será capaz de tomar decisiones por sí misma, pero las decisiones que se tomen en lo general se buscará que beneficie a la otra persona.

- **Principio de No maleficencia**

Este principio hace referencia a que no se deben realizar actos que puedan causar daños o perjudicar a otras personas, por ello, es recomendable que podamos tomar en cuenta las decisiones de los demás o pensar si nuestras decisiones afectaran a otras personas.

- **La Justicia**

Nos indica que debemos tratar a cada persona por igual, sin marcar diferencia alguna ya sea por su economía, físico, religión, sexo, etc. Así mismo, se busca disminuir situaciones de desigualdad para que todas las personas nos podamos tratar por iguales.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 9

Medidas descriptivas de las Variables

Estadísticos			
		Gestión del Talento Humano	Compromiso Organizacional
N	Válido	65	65
	Perdidos	0	0
Media		4,20	4,22
Mediana		4,00	4,00
Moda		5	5
Desviación estándar		,851	,857
Varianza		,725	,734
Rango		2	2
Mínimo		3	3
Máximo		5	5
Suma		273	274

Según la tabla 9, tanto la variable Gestión del Talento Humano como la variable Compromiso Organizacional, del total de la muestra encuestada, nos indicó que ambas variables tienen diferentes medias por tanto su desviación estándar también fue diferente, ello nos dio un indicio que no se aproxima a una distribución normal para ello se realizarán otras pruebas para comprobarlo y afirmarlo.

Tabla 10

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Gestión del Talento Humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	18	27,7	27,7	27,7
	CASI SIEMPRE	16	24,6	24,6	52,3
	SIEMPRE	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

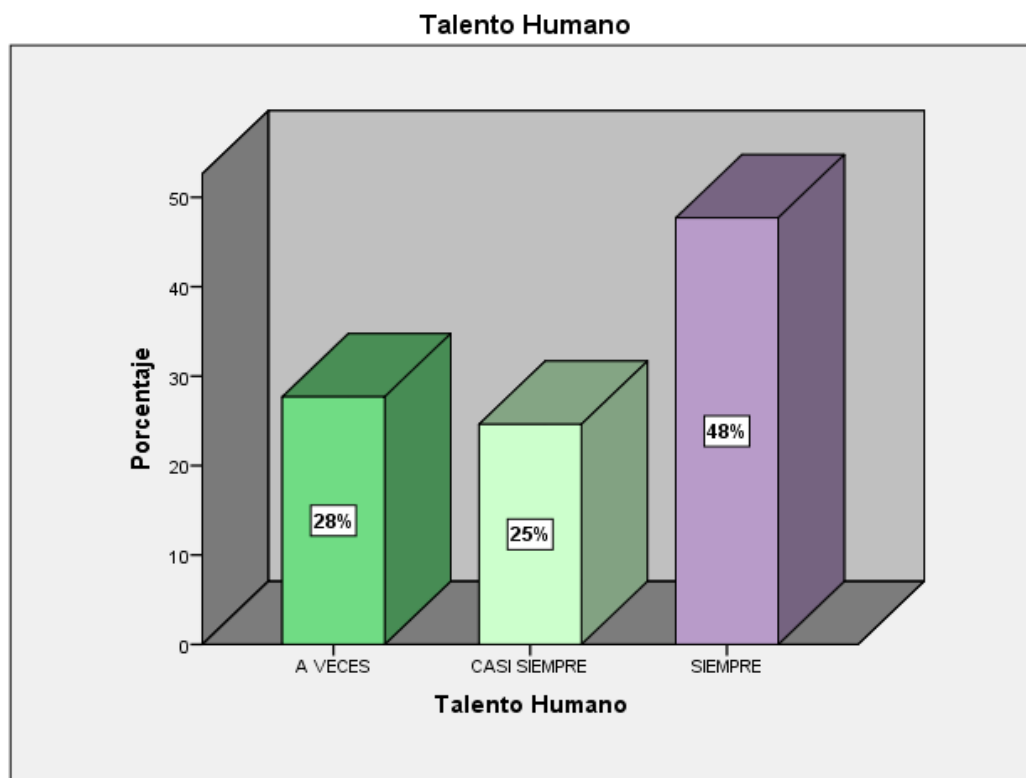


Figura 1: Encuesta sobre el Talento Humano, realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology S.A.C.

Interpretación: Según la tabla 10 y figura 1, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology SAC sobre el Talento Humano, en donde el 28% de los encuestados dieron como respuesta a veces, en tanto el 25% expresaron casi siempre y el 48% manifestaron siempre.

Tabla 11:

Dimensión 1 Estrategias de Capacitación

Estrategias de Capacitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	18	27,7	27,7	27,7
	CASI SIEMPRE	15	23,1	23,1	50,8
	SIEMPRE	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

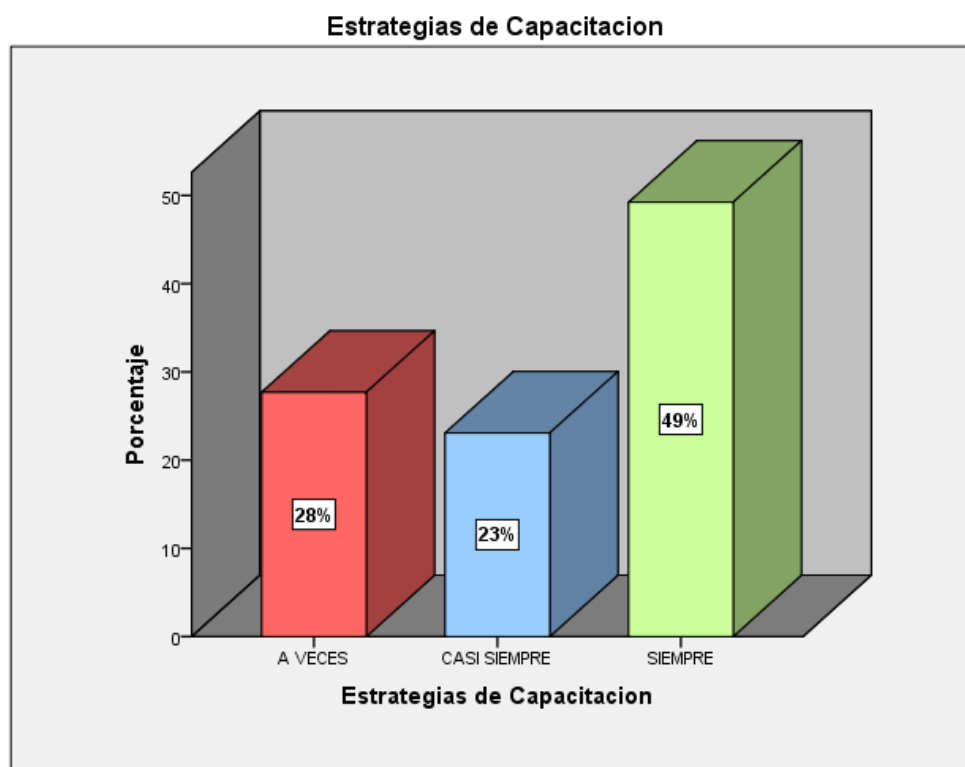


Figura 2: Encuesta sobre las Estrategias de Capacitación, realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology S.A.C.

Interpretación: Según la tabla 11 y figura 2, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology SAC sobre las Estrategias de Capacitación, en donde el 28% de los encuestados dieron como respuesta a veces, en tanto el 23% expresaron casi siempre y el 49% manifestaron siempre.

Tabla 12

Dimensión 2: Motivación

Motivación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	9,2	9,2	9,2
	A VECES	20	30,8	30,8	40,0
	CASI SIEMPRE	14	21,5	21,5	61,5
	SIEMPRE	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

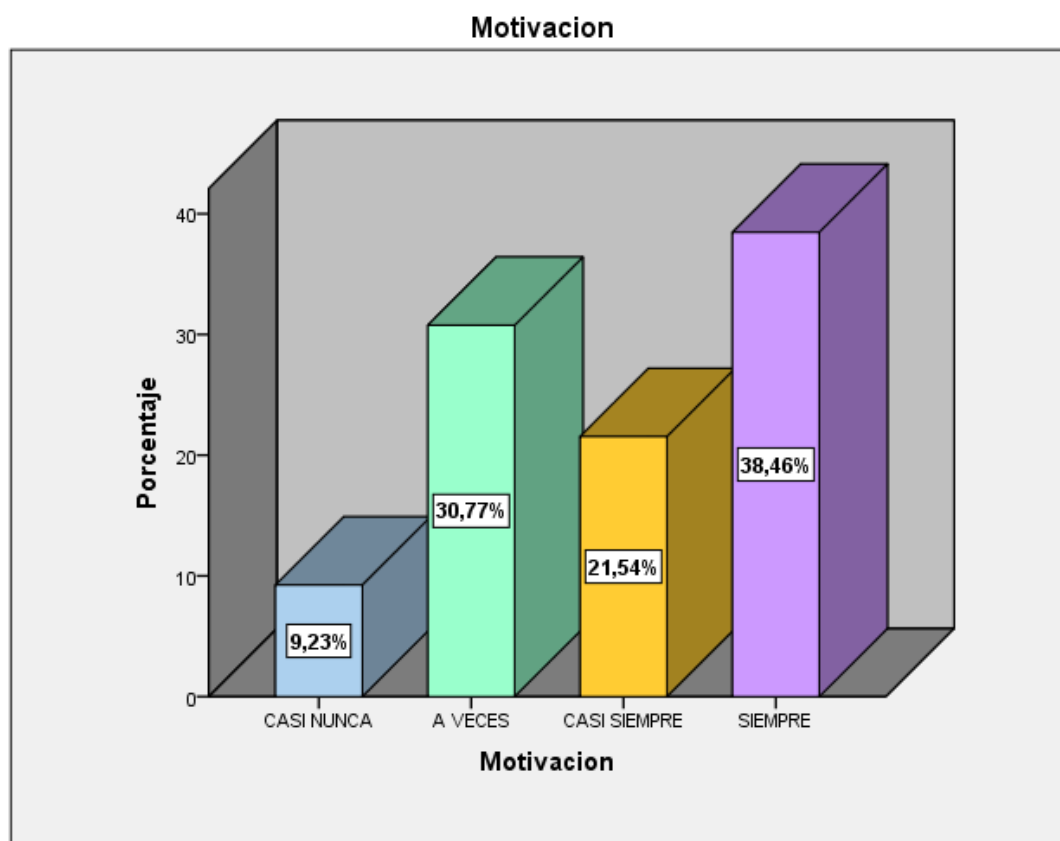


Figura 3: Encuesta sobre las Estrategias de Capacitación, realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology S.A.C.

Interpretación: Según la tabla 12, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology SAC sobre la Motivación, en donde el 9.23% de los encuestados dieron como respuesta casi nunca, en tanto el 30.77% expresaron a veces, el 21.54 % mencionaron casi siempre y el 38.46% manifestaron siempre.

Tabla 13**Dimensión 3: Remuneraciones y Beneficios**

Remuneraciones y Beneficios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	18	27,7	27,7	27,7
	CASI SIEMPRE	15	23,1	23,1	50,8
	SIEMPRE	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

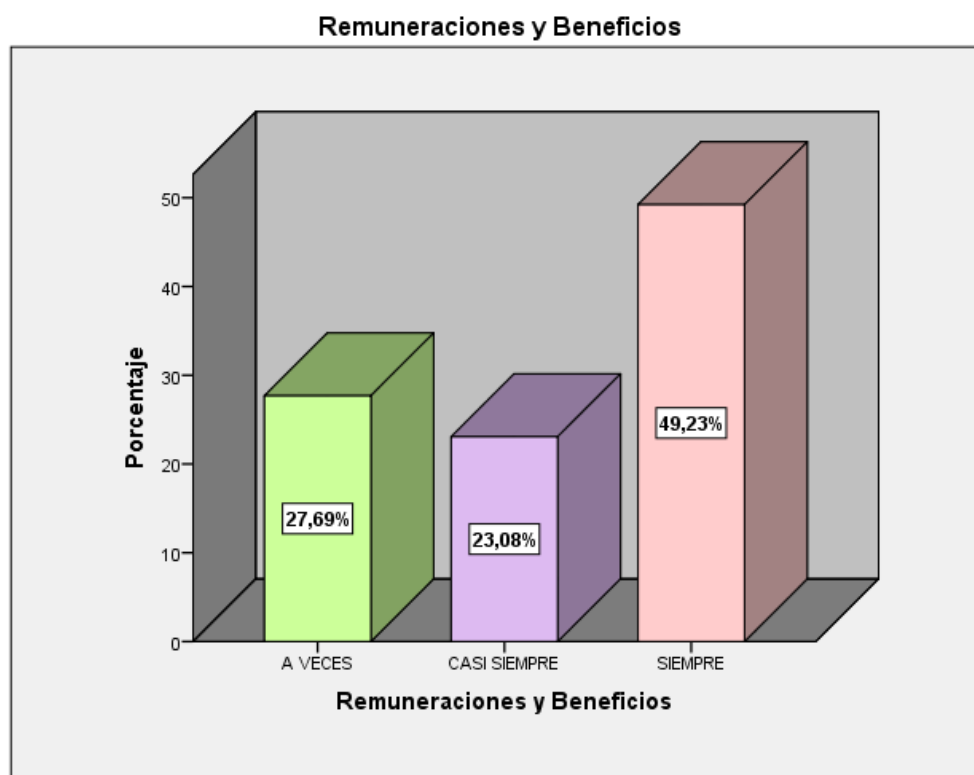


Figura 4: Encuesta sobre las Estrategias de Capacitación, realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology S.A.C.

Interpretación: Según la tabla 13, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology SAC sobre las Remuneraciones y Beneficios, en donde el 27.69% de los encuestados dieron como respuesta a veces, en tanto el 23.08 % expresaron casi siempre y el 49.23 % mencionaron siempre.

Tabla 14

Variable 2: Comportamiento Organizacional

Compromiso Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	18	27,7	27,7	27,7
	CASI SIEMPRE	15	23,1	23,1	50,8
	SIEMPRE	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

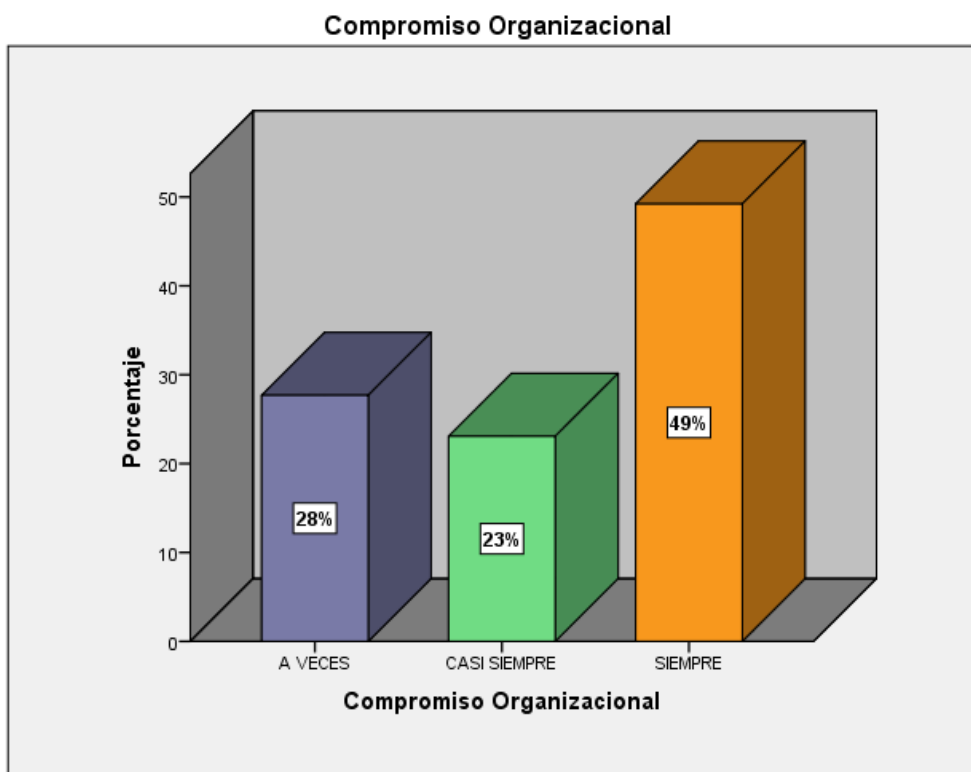


Figura 5: Encuesta sobre las Estrategias de Capacitación, realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology S.A.C.

Interpretación: Según la tabla 14, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Praxis Ecology SAC sobre el Compromiso Organizacional, en donde el 28% de los encuestados dieron como respuesta a veces, en tanto el 23% expresaron casi siempre y el 49% manifestaron siempre.

3.2. Pruebas de Hipótesis

3.2.1. Prueba de Normalidad

H0: la distribución estadística de la muestra es normal

H1: la distribución estadística de la muestra no es normal

Nivel de sig. I = error 5% = 0,05 (95%, Z= +/- 1.9)

Decisión:

Si α (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula (H0)

Si α (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H0)

Tabla 15 :

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,303	65	,000	,753	65	,000
Compromiso Organizacional	,312	65	,000	,745	65	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboracion propia

Interpretación: En la tabla número 10, se observa el resultado de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnova y la prueba de Shapiro-Wilk relacionado a la normalidad de la muestra, en el cual se puede observar que los estadísticos fueron diferentes, es decir que la distribución estadística no es normal. Por tanto, se empleó el test de Kolmogorov-Smirnova para la realización de la prueba de normalidad ya que, se utiliza cuando se tiene una muestra mayor a 50. Así mismo, el resultado de la prueba nos dio un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05, por la cual se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1).

3.3. Prueba de Hipótesis General

H_0 : No Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

H_1 : Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

Decisión:

Si α (Sig) $> 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si α (Sig) $< 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 16:
Prueba de Hipótesis General

Correlaciones			
			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestion del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,986**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	65

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: según la tabla número 16, analizando el Rho de spearman el valor de significancia encontrado fue de 0,000 lo cual nos permite tomar una decisión de aceptar o rechazar la hipótesis planteada, que en este caso nos salió menor al valor de la significancia de la investigación que es de 0,05. Por lo tanto, podemos decir que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Así mismo, el coeficiente de correlación es de 0.986, el cual corresponde a una correlación muy alta, es decir si existe correlación entre ambas variables. (Tabla 17.)

Tabla 17:

Análisis de Fiabilidad	
Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Bajo o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

(Valderrama, 2016, p.228)

3.4. Prueba de Hipótesis Específicas

3.4.1. Hipótesis Específica 01

Hipótesis Específica: Existe relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

H0: No existe relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

H1: Existe relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

Valor significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.9$)

Criterios:

Si α (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula (H0)

Si α (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H0)

Tabla 18

Correlaciones Dimensión 1 y Variable 2

Correlaciones			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estrategias de Capacitación	Coeficiente de correlación	,972**
		Sig. (bilateral)	,000
	Compromiso Organizacional	N	65
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	65

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: la tabla número 13, el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.972, lo cual indica que existe una correlación muy alta entre las estrategias de capacitación y el compromiso organizacional. Así mismo, el valor de significancia fue de 0.000, siendo menos a 0.05, por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), es decir, si existe relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la Praxis Ecology SAC, ATE 2018. (Tabla 17.)

3.4.2. Hipótesis Específica 02

Hipótesis Específico: Existe relación entre la Motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018

H_0 : No existe relación entre la Motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018

H_1 : Existe relación entre la Motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018

Valor significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

Si α (Sig) $> 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si α (Sig) $< 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 19:**Correlación entre Dimensión 2 y Variable 2**

		Correlaciones		
			Motivación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla número 19, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.880, lo cual indica una correlación muy alta. A si mismo, el valor de significancia fue de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo cual se acepta la Hipótesis alterna (H1) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho). Por ello, concluimos que si existe relación entre la Motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018. (Tabla 17.)

3.4.3. Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Específico: Existe relación entre los beneficios y remuneraciones y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

H0: No existe relación entre los beneficios y remuneraciones y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

H1: Existe relación entre los beneficios y remuneraciones y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018.

Valor significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Criterios:

Si alfa (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula (H0)

Si alfa (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H0)

Tabla 20:

Correlaciones Dimensión 3 y Variable 2

Correlaciones			
Rho de Spearman	Remuneraciones y Beneficios	Coeficiente de correlación	Compromiso Organizacional 1,000**
		Sig. (bilateral)	.
	Compromiso Organizacional	N	65
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	65

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la tabla 20, se puede observar el resultado de coeficiente de correlación de Rho de Spearman que resulta de 1.000, lo cual hace referencia a una correlación muy alta. Así mismo, el valor de significancia es de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo tanto se rechazó la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1). En conclusión, si existe relación entre los beneficios y remuneraciones y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018. (Tabla 17.)

IV. DISCUSSION

Los resultados obtenidos en la investigación “Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018”, le permiten a la autora realizar comparaciones sobre los antecedentes señalados en la investigación, tomando en cuenta los resultados más significativos:

En base a los resultados obtenidos en la investigación, se comprueba que existe una relación positiva alta de 0.986 entre las variables Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional, analizando el Rho de spearman el valor de significancia encontrado fue de 0,000 lo cual nos permite tomar una decisión de aceptar o rechazar la hipótesis planteada, que en este caso nos salió menor al valor de la significancia de la investigación que es de 0,05. Por lo tanto, podemos decir que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, por ello podemos afirmar que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018. Por su parte, Alberto Ángeles (2017), en su investigación titulada *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*, en el cual se aplicó el estadístico Rho de Spearman para establecer la correlación entre las variables, donde se halló que existen una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016, con una correlación moderada de 0,645 y un nivel de significancia menor a 0,05.

En relación a la primera prueba de hipótesis, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.972, lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre las estrategias de capacitación y el compromiso organizacional. Así mismo, el valor de significancia fue de 0.000, siendo menos a 0.05, por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1), es decir, si existe relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la Praxis Ecology SAC, ATE 2018. Por su parte, existe relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la Praxis Ecology SAC Manylsa 2018. Hay una similitud con la investigación de, Matias & Maguiña (2017) titulada “*Marketing interno y compromiso organizacional de los*

colaboradores del Banco de la Nación Agencia 2, Huaraz , 2015”, en el cual los resultados indican que existen correlaciones directas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional, con un Coeficiente de Spearman de 83.2% ($Rho = 0.832$), se acepta la hipótesis de investigación. Esto significa que a la medida en que se implemente un sistema de marketing interno y se utilicen las herramientas adecuadas se efectúa una influencia positiva en el compromiso organizacional de los colaboradores

En lo que respecta a la segunda prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.880 , lo cual indica una correlación positiva alta. Así mismo, el valor de significancia fue de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo cual se acepta la Hipotesis alterna (H_1) y se rechaza la Hipotesis nula (H_0). Por ello, concluimos que si existe relación entre la Motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018. En contraste a los resultados obtenidos por Cesar Manrique (2017), en su investigación titulada “*Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017*”, finalmente los resultados revelaron que existe una correlación moderada (0,581) entre la variable clima organizacional y compromiso organizacional. A su vez se encontró correlación moderada entre el clima organizacional y las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo, también se encontró correlación moderada entre el compromiso organizacional y las dimensiones de Clima organizacional. Así mismo se encontró un nivel favorable (42,4%) de clima organizacional y un nivel promedio y alto (49,2%) de compromiso organizacional en el personal administrativo en la Municipalidad de Lima Norte, 2017.

En relación a la tercera prueba de hipótesis, se puede observar el resultado de coeficiente de correlacion de Rho de Spearman que resulta de 1.000, lo cual hace referencia a una correlación positiva alta. Asi mismo, el valor de significancia es de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo tanto se rechazó la Hipotesis nula (H_0) y se acepta la Hipotesis alterna (H_1). En conclusión, si existe relación entre los beneficios y remuneraciones y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018. Del mismo modo Ander Mamani (2017), en su investigación titulada “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*”, los resultados indicaron que el 51,6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción, el 19.4% moderadamente satisfactorio; y el 67.7% de los docentes presentan un

compromiso organizacional favorable, encontrándose correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de 0.743 y un nivel de significancia de 0.000.

V. CONCLUSIONES

Se determinan del presente estudio realizado las siguientes conclusiones, en base a los resultados obtenidos a los objetivos señalados durante el desarrollo de los capítulos anteriores de la investigación:

Primera. A través de los resultados obtenidos, como objetivo general se propone describir la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018, por lo tanto, según los resultados adquiridos, se concluye que entre la variable Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional, existe una correlación muy alta de 0.986, con un valor de significancia de 0.000. Por ello, es importante considerar el aporte del marco teórico con la finalidad de ampliar los conocimientos respecto a la Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta las estrategias a implementar para lograr el compromiso organizacional.

Segunda. Según el primer objetivo específico a identificar la relación entre las estrategias de capacitación y el compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018, en la cual se obtuvo como resultado que existe una correlación de 0.979 entre la dimensión estrategias de capacitación y la variables compromiso organizacional con un valor de significancia de 0.000. Lo cual hace referencia que por medio de las estrategias de capacitación se lograra el compromiso organizacional.

Tercera. Se comprueba al segundo objetivo específico la relación entre la motivación y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018, se determinó el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.880, lo cual indica una correlación muy alta, con un valor de significancia de 0.000 el cual resulta ser menor a 0.05, ello hace referencia que la motivación contribuye al compromiso organizacional.

Cuarta. De acuerdo al tercer objetivo de identificar la relación entre las remuneraciones y beneficios y el compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SA, ATE 2018, se determinó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que resulta de

1.000, el cual hace referencia a una correlación muy alta entre la dimensión remuneraciones y beneficios y la variable compromiso organizacional, con un valor de significancia de 0.000, lo cual señala que las remuneraciones y beneficios que perciben los colaboradores influyen en el compromiso organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

Se proponen las siguientes recomendaciones para la empresa

Primero. Se recomienda a la empresa Praxis Ecology SAC, a realizar más actividades de confraternidad en la cual todo el equipo de trabajo pueda compartir y así afianzar el compromiso tanto con la empresa como con sus compañeros de trabajo.

Segunda. Implementar estrategias para lograr que el personal se sienta comprometido con los objetivos de la organización, ya que solo de esta manera se logra que los colaboradores puedan tener un mejor desempeño ya que, serán conscientes de la importancia de las funciones que realizan y que cada trabajo culminado es un paso más para la empresa Praxis Ecology.

Tercera. Se recomienda que la empresa programe capacitaciones o charlas respecto a la atención al cliente, ya que no todos sabemos o podemos manejar situaciones en las que tal vez un cliente o una persona en particular se encuentra disconforme con la información o servicio brindado. En todo caso, dichas charlas o capacitaciones nos ayudaran a hacer frente a estas situaciones dado que, ante cualquier solicitud de un servicio somos nosotros con colaboradores que vamos en representación de la organización.

Cuarta. Se recomienda que la empresa Praxis Ecology actualice su página web y se encuentre más activo en redes sociales ya que, de esta manera contribuirá a difundir la información sobre los servicios que brindamos.

VII. REFERENCIAS

Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. México: Cengage Learning Editores S.A.

Ángeles, A. (2017). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/177793>

Araujo, J. & Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones*. Tarragona: Publicacions URV.

Allen, N. y Meyer, J. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63

Bellido, J. (2018). *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de una Universidad Privada de Arequipa*. (Tesis Pregrado) Universidad Católica de Santa María. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/181055>

Benito, M. (2015). *Gestión del talento humano en empresas. Casos de éxito*. *Crescendo. Gestión del Talento y Coaching*. Recuperado de <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/4/20/gestion-talento-humano-empresas-casos-exito>

Benitez, R. (2014). *Factores determinantes del compromiso por el trabajo o work engagement. El caso de la Asociación Malagueña en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual ASPROMANIS*. (Tesis Pregrado) Universidad de Màlaga. Recuperado de <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/10293/Rosa%20Benitez%20TFG.pdf?sequence=2>

Ballivian, R. (Enero, 2006). Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/nuevos-modelos-de-gestion-de-recursos-humanos/>

Cabrera, E. & Mojalott, N. (2018). Marketing Interno y compromiso organizacional en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, 2018. (Tesis Pregrado). Recuperado de. http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1268/Elard_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Caicedo, V. & Acosta, A. (Mayo, 2012). Revista Politécnica. Recuperado de revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/download/216/187

Carrasco, R. (2017). Reconocimiento laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación – Agencia 1 Trujillo, 2017. (Tesis Pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11572/carrasco_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3 ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

Culshaw, F. (2014). Estrategias de recursos humanos. Debates JESA, 10-13.

Cuesta, A. (2005): *Tecnología De Gestión De Recursos Humanos*: 2da. Edición, Revisada Y Ampliada. La Habana, Ed. Académia.

Del Carmen, M. (2012). *Motivación: Gestión Empresarial*. México: Ediciones Díaz de Santos.

Diez, S. (2014). *Compromiso, satisfacción de las personas y gestión organizacional*. Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=137543>

Fuentes, P. (2016). *Compromiso organizacional: Contribución de una gestión estratégica de recursos humanos sobre una perspectiva de marketing*. (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/40204>

Frias, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis Pregrado). Universidad de Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PRIAS_2014.pdf?sequence=1

Flores, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016*. (Tesis Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gonzales, G. & García, L. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*. Universidad Peruana Unión. Lima. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1276>
- Madero, S. (2012). *La efectividad de las cornpensaciones la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral*. CIENCIA UANL Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3835381>
- Mahou, A. (2015). *Herramientas de gestión de compromiso para trabajadores del conocimiento*. (Tesis Doctoral). E.T.S.I. Industriales (UPM). Recuperado de <http://oa.upm.es/39349/>
- Mamani, A. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. (Tesis Pregrado). Universidad Peruana Unión. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/123396>
- Manrique, C. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/200089>
- Marquez, B. (26 de junio del 2015). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de <http://gestiondetalentohumanosm.blogspot.com/2015/06/que-es-la-gestion-de-talento-humano.html>
- Matias, N. & Maguiña, A. (2017). *Marketing interno y compromiso organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación Agencia 2, Huaraz , 2015*. (Tesis Pregrado).

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/134155>

Morgan, J. (2015). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura*. Universidad Fidèlitas. Costa Rica. Recuperado de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>

Reyes, K. (2014). *Compromiso organizacional y variables demográficas en una empresa del sector productivo de la Región Metropolitana: un estudio correlacional*. Universidad de Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.tesischilenas.cl/index.php/record/view/289711>

Riascos, S. & Aguilera, A. (Diciembre, 2011). Universidad del Valle, Cali - Colombia. Recuperado de http://poligramas.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/download/88/164?inline=1

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo del personal*. (4 ed.). México D.F.: Editorial Limusa.

Silva, M. (04 de marzo del 2009). Gestión del Talento Humano. Recuperado de <http://msilva15.blogspot.es/1236198240/>

Vallejo, V. & Portalanza, C. (15 de Abril del 2017). Importancia de la gestión del Talento Humano como estrategia para la Atracción y Retención de docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. Recuperado de revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/76/74

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PRAXIS ECOLOGY SAC MANYLSA, 2018						
AUTORA: VANIA RUDY ESTRELLA NUÑEZ						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018?	Describir la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018	Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018		Variable 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION
			Estrategias de capacitación	Conocimientos	1,2	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A Veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
				Desempeño Laboral	3,4	
Satisfaccion del cliente	5,6					
P.PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	La motivación	Motivacion Interna	7,8,9,10	
				Compromiso	11,12	
¿Cuál es la relación entre las Estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018?	Identificar la relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018	Existe relación entre las estrategias de Capacitación y el Compromiso organizacional en la Praxis Ecology SAC, ATE 2018	Remuneraciones y Beneficios	Iniciativa Personal	13,14	
				Bienestar	15,16,17	
				Reconocimiento	18,19	
						Oportunidades
				Variable 2 :COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
¿Cuál es la relación entre la motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018	Identificar la relación entre la motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018	Existe relación entre la Motivación y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018	Compromiso Afectivo	Sentimiento	1,2	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A Veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
				Felicidad	3,4	
				Emocion	5,6	
¿Cuál es la relación entre los beneficios y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018	Identificar la relación entre los beneficios y remuneraciones y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018	Existe relación entre los beneficios y remuneraciones y el Compromiso organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018	Compromiso de Continuidad	Consecuencias	7,8	
				Opciones	9,10	
				Permanencia	11,12	
			Compromiso Normativo	Beneficio	13,14	
				Compromiso	15,16	
				Lealtad	17,18	
DISEÑO DE INVESTIGACION			POBLACION Y MUESTRA		TECNICA E INSTRUMENTO	
El diseño que se seguira responde a un diseño no experimental transaccional correlacional ya que se recolectara datos en un tiempo determinado con el objetivo de determinar la correlacion existente entre las variables de la investigacion.		La Poblacion Objetivo de esta investigacion esta conformada por un total de 65 colaboradores de la empresa Praxis Ecology S.A.C		Tecnica : Encuesta Instrumento : Cuestionario Elaboracion propia Año : 2018		Tecnicas : Encuesta Instrumento : Cuestionario Autor :Meyer y Allen (1991) Año : 2018

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION
ESTRATEGIAS DE CAPACITACION	Conocimientos	¿Considera usted que cuenta con la información necesaria para tener un buen desempeño laboral ?	1. Nunca 2. Così Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		¿Cree usted que sería recomendable recibir asesoría sobre el desempeño en sus funciones ?	
	Desempeño Laboral	¿Usted suele contribuir a la solución de conflictos dentro de su área ?	
		¿Los medios o herramientas que utiliza para desempeñar su función son adecuados ?	
	Satisfacción al cliente	¿Cree usted que los clientes quedan satisfechos con la atención que usted le brinda?	
¿Procura usted tener un trato cordial con los clientes ?			
MOTIVACION	Motivación Interna	¿Existe un buen clima laboral dentro de su área ?	
		¿En ocasiones se motivan entre los mismos compañeros ?	
		¿La motivación contribuye a que los colaboradores tengan un mejor desempeño ?	
	Compromiso	¿Ha habido situaciones en la que usted no se sentido motivado ?	
		¿La labor que realiza contribuye a la mejora continua de la empresa?	
		¿Brinda su mayor esfuerzo para desempeñar bien sus funciones ?	
	Iniciativa Personal	¿Ha habido ocasiones en la que usted ha realizado mas de lo que se le pide en el desempeño de sus funciones?	
		¿Mientras realiza sus funciones suele proponer ideas para un mejor desempeño?	
	REMUNERACION ES Y BENEFICIOS	Bienestar	¿El salario que percibe en la empresa es bueno ?
			¿La productividad de cada trabajador va en relación a los beneficios que percibe ?
Reconocimiento		¿Se siente a gusto con la función que desarrolla en la empresa ?	
		¿Considera que la empresa reconoce los logros de los colaboradores ?	
Oportunidades		¿Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla en la empresa ?	
		¿La empresa le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera ?	
		¿La empresa le brinda oportunidades para desarrollar nuevas actividades ?	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION
COMPROMISO AFECTIVO	Sentimiento	¿Tiene usted un sentimiento de pertenencia hacia la empresa ?	1. Nunca 2. Così Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		¿Se siente integrado plenamente a la organización ?	
	Felicidad	¿En ocasiones usted siente como si los problemas de la empresa fueran suyos ?	
		¿Se siente feliz de pasar el resto de su carrera en esta organización ?	
	Emoción	¿Se siente ligado emocionalmente a la empresa ?	
¿ Personalmente , esta empresa significa mucho para usted ?			
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Consecuencias	¿Si no hubiera puesto tanto de si mismo en la organización , habría considerado laborar en otro lugar ?	
		¿Se siente integrado plenamente a la organización ?	
	Opciones	¿Siente usted como tuviera muy pocas opciones de trabajo , como para pensar en salir de la empresa ?	
		¿Gran parte de si vida se afectaría si decidiera salir en estos momentos de la organización ?	
	Permanencia	¿Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo ?	
¿Le afectaría emocionalmente si dejara de laborar en la empresa ?			
COMPROMISO NORMATIVO	Beneficio	¿Se sentiría culpable si dejara a la organización ahora ?	
		¿Cree usted que , aun si fuera por su beneficio no estaría bien dejar la empresa ahora ?	
	Compromiso	¿Siente usted obligación alguna de permanecer en su actual trabajo ?	
		¿Mientras este en vigencia su contrato laboral , siente compromiso de permanecer en la empresa ?	
	Lealtad	¿Estaría de acuerdo en laborar en otra empresa del mismo rubro ?	
¿Considera usted que esta organización merece su lealtad ?			

ANEXO 4

CUESTIONARIO V1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado Señor(a):

Le agradezco previamente por su contribución para el presente trabajo de investigación titulado: "Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018", el presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial.

INSTRUCCIONES

A continuación le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Marque con una "X" en un casillero por pregunta, utilice la siguiente escala.

REMUNERACION Y BENEFICIOS	13	¿Ha habido ocasiones en la que usted ha realizado más de lo que se le pide en el desempeño de sus funciones?					
	14	¿Mientras realiza sus funciones suele proponer ideas para un mejor desempeño?					
	<u>Bienestar</u>						
	15	¿El salario que percibe en la empresa es bueno?					
	16	¿La productividad de cada trabajador va en relación a los beneficios que percibe?					
	17	¿Se siente a gusto con la función que desarrolla en la empresa?					
	<u>Reconocimiento</u>						
	18	¿Considera que la empresa reconoce los logros de los colaboradores?					
	19	¿Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla en la empresa?					
	<u>Oportunidades</u>						
	20	¿La empresa le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera?					
	21	¿La empresa le brinda oportunidades para desarrollar nuevas actividades?					

ANEXO 5

CUESTIONARIO V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado Señor(a):

Le agradezco previamente por su contribución para el presente trabajo de investigación titulado: "Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la empresa Praxis Ecology SAC, ATE 2018", el presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial.

INSTRUCCIONES

A continuación le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Marque con una "X" en un casillero por pregunta, utilice la siguiente escala.

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Escala de Valoración				
			1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO		Sentimiento					
	1	¿Tiene usted un sentimiento de pertenencia hacia la empresa?					
	2	¿Se siente integrado plenamente a la organización?					
		Felicidad					
	3	¿En ocasiones usted siente como si los problemas de la empresa fueran suyos?					
	4	¿Se siente feliz de pasar el resto de su carrera en esta organización?					
		Emoción					
	5	¿Se siente ligado emocionalmente a la empresa ?					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	6	¿Personalmente, esta empresa significa mucho para usted ?					
		Consecuencias					
	7	¿Si no hubiera puesto tanto de si mismo en la organización, habría considerado laborar en otro lugar?					
	8	¿Se siente integrado plenamente a la organización?					
		Opciones					
	9	¿Siente usted como tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la empresa ?					
	10	¿Gran parte de si vida se afectaría si decidiera salir en estos momentos de la organización?					
		Permanencia					
	11	¿Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?					
	12	¿Le afectaría emocionalmente si dejara de laborar en la empresa?					

COMPROMISO NORMATIVO	<u>Beneficio</u>					
	13	¿Se sentiría culpable si dejara a la organización ahora?				
	14	¿Cree usted que, aun si fuera por su beneficio no estaría bien dejar la empresa ahora?				
	<u>Compromiso</u>					
	15	¿Siente usted obligación alguna de permanecer en su actual trabajo?				
	16	¿Mientras este en vigencia su contrato laboral, siente compromiso de permanecer en la empresa?				
	<u>Lealtad</u>					
	17	¿Estaría de acuerdo en laborar en otra empresa del mismo rubro?				
	18	¿Considera usted que esta organización merece su lealtad?				

ANEXO 6: JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV-Ate.
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: ESTRELLA NUÑEZ, VANIA RUDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Ninguno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de junio del 2018

12 oct. 2018

92%

[Firma]

Firma de experto informante
DNI: *06614761*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV- Ate
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: ESTRELLA NUÑEZ, VANIA RUDY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Chinguro

IV PROMEDIO DEVALORACION:

92%

Ate, de junio del 2018,

12/oct/2018

Firma de experto informante
DNI *06614761*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr/Mg. VILLAR CASTILLO FREDDY
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - ATE
 I.3. Especialidad del experto: ECONOMISTA
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: ESTRELLA NUÑEZ VANIA RUDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

10/100
Ate, de junio del 2018

907

Firma de experto informante
DNI 08193124



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Villar Castillo Freddy
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC- ATE
 I.3. Especialidad del experto: ECONOMISTA
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: ESTRELLA NOTIZ VANIA RUDY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
1.1	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de 10/09. junio del 2018

90%

Firma de experto informante
DNI 081931241

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Galla Vázquez, Kris
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de Investigación
 I.3. Especialidad del experto: Doc. Ciencias de la Educación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora			X		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			X		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de junio del 2018

80%

Firma de experto informante
DNI: -----



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Gallo Vázquez, Kris
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Directora del Instrumento
 1.3. Especialidad del experto: Dra en Educación
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: _____

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				X	
ORGANIZACION	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, de junio del 2018

80%



Firma de experto informante
DNI 81597707

ANEXO 7 : MATRIZ DE DATOS

						VARIABLE 1														
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5
4	4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
5	3	5	4	1	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	1	4	4	3	5	5
3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	1	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5
4	4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	4	3	5	1	5	4
4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	4
4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	4	3	4	1	2	5	5	4
4	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	2	4	5	1	1	4
4	3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
4	1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	1	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	2	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	5	2	4	5	3
5	3	5	2	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	5	2	5	3	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	2	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	5	2	4	5	3
4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	4	3	4	1	2	5	5	4
4	3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4
3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	1	5	3
4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	2	5	5	5	2	5	3
5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	4	3	5	1	5	4
4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	4
4	3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
3	2	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	5	2	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5
5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	5	5
4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	4
4	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	2	4	5	1	1	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5
4	3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	1	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	1	4	4	3	5	5	5
3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	3
4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	2	5	5	5	2	5	3	3
5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	4	3	5	1	5	4	4
4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4
4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	4	3	4	1	2	5	5	4	4
4	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	2	4	5	1	1	4	4
4	3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	1	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	2	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	5	2	4	5	3	3
5	3	5	2	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	5	2	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5
4	4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	1	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	1	4	4	3	5	5	5
3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	1	5	3	3

5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3
2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	2	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5
3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	5	2	5
5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5	5	3	4	4	3	5	2
3	5	4	1	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	1	4	2	5
1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	2	4
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	2	5	5	3	3
5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	3	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	4	4	5	3
2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	4	3	4	4	3	5
2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	2	2	5	5
3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	2	4	2
1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	3	4	5
3	5	2	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	2	5	5
5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5	5	3	4	4	5	4	3
3	5	4	1	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	1	4	4	1
1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

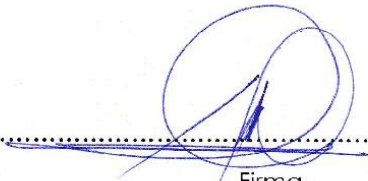
Yo, *Navarro Tapia, Javier Félix*, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo ATE, revisor(a) de la tesis titulada

"TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PRAXIS ECOLOGY SAC, ATE - 2018"

De la estudiante Estrella Nuñez, Vania Rudy, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ate, 17 de diciembre de 2018


Firma

Navarro Tapia, Javier Félix

DNI: *88314139*

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

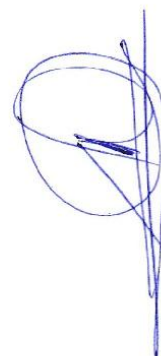
TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA

EMPRESA PRAXIS ECOLOGY SAC DE MANYLSA, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN

Estrella Nuñez, Vania

AUTOR (A):


DAVID NAVARINO

Resumen de coincidencias

23 %

1 repositorio.une.edu.pe

2 %

2 Entregado a Universida...

2 %

3 Entregado a Universida...

1 %

4 dspace.untr.edu.pe

1 %

5 www.eumed.net

1 %

6 rumia.unma.es

1 %

7 repositorio.umch.edu.pe

1 %

8 Entregado a Universida...

1 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Estrella Nuñez, Vania Rudy, identificado con DNI N° 70651247,

egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PRAXIS ECOLOGY SAC, ATE - 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 70651247

FECHA: 11 de Diciembre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Programa de estudios de Ciencias Empresariales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Estrella Nuñez, Vania Rudy

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

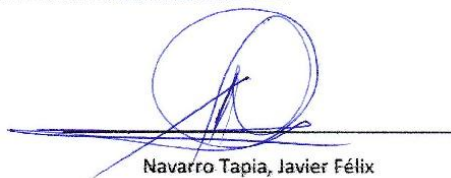
TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PRAXIS
ECOLOGY SAC, ATE - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de Diciembre del 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



Navarro Tapia, Javier Félix