



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencia laboral y compromiso organizacional de la Institución Educativa Parroquial
Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Villegas Neyra, Joysy Merwil Samanta (ORCID: 0000-0001-6747-0347)

ASESOR:

Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, a mi esposo por su paciencia y a mi familia por inculcarme valores, por brindarme su apoyo absoluto en cada etapa de mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por concederme la oportunidad de crecer a nivel profesional y cumplir mis objetivos.

A mi asesor, Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza; por sus orientaciones, enseñanzas y por su preocupación por aportar a la calidad educativa.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

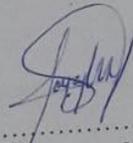
Declaración de Autenticidad

Yo Villegas Neyra Joysy Merwil Samanta con DNI 48035139, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 09 de diciembre del 2019



.....
Villegas Neyra Joysy Merwil Samanta

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización de Variables	20
2.3. Población y muestra	23
2.4. Técnicas e instrumento, validez y confiabilidad	23
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación de la competencia laboral y el compromiso organizacional de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019, según Porret (2014) Competencia Profesional es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) El compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma. La importancia del estudio consiste en la necesidad que existe en las empresas que han experimentado cambios motivados por sus rivales competitivos, por eso es necesario que encuentren, mantengan y reconozcan el talento de las personas para que puedan garantizar el cumplimiento de sus metas y objetivos organizacionales. El tipo de investigación ha sido aplicada, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, la población fue constituida por 100 empleados y la muestra ha sido de 80 empleados. La técnica utilizada ha sido la encuesta y como instrumento para recopilar los datos se usó el cuestionario tipo Likert conformada por 20 preguntas, de acuerdo a los resultados y análisis descriptivo e inferencial respectivos se concluye que la competencia laboral tiene relación con el compromiso organizacional.

Palabras claves: competencia laboral, compromiso organizacional, personas

ABSTRACT

The objective of the thesis has been to determine the relationship between the labor competence and the organizational commitment of the Virgen de la Esperanza Parish Educational Institution La Perla, Callao 2019, according to Porret (2014) Professional Competence is the set of knowledge and skills that allow the exercise of professional activity in accordance with the demands of production and employment. On the other hand, Robbins and Coulter (2014) Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its objectives, and wishes to maintain its affiliation to it. The importance of the study is the need that exists in companies that have undergone changes motivated by their competitive rivals, so it is necessary that they find, maintain and recognize the talent of people so that they can guarantee the fulfillment of their organizational goals and objectives. The type of research has been applied, the quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level, the population was made up of 100 employees and the sample was 80 employees. The technique used was the survey and as a tool to collect the data, the Likert questionnaire was used, consisting of 20 questions, according to the respective descriptive and inferential results and analysis, it is concluded that labor competence is related to organizational commitment.

Keywords: labor competence, organizational commitment, people

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional las todas las personas se mantienen en un cambio constante esto se debe a que las organizaciones mantiene una exigencia de acuerdo a las personas, por lo tanto necesitan a los colaboradores que puedan desarrollar una buena función dentro de las organizaciones, ya que muchos de estos no cumplen con las funciones que la organización les delega y por ende suelen tener poco compromiso con la organización esto se puede dar por diferentes factores que el colaborador puede experimentar. Por esto es muy importante el area de recursos humanos, ya que en esta area cumple con tarea de poder reclutar al personal dependiendo de lo que necesite la organizacion y el puesto que se va ocupar por los tanto debemos de tener en cuenta la formación academica, en otros países hay organización que cuentas con programas que pueden medir las competencias laborales para poder identificar y analizar las capacidades y habilidades de los candidatos. Las empresas consideran al colaborador el activo más valioso con el que cuentan, por lo que, buscan aquellos talentos y competentes, con el propósito de contar con una comprometida, fuerza de trabajo y mejora realizada por los colaboradores. El compromiso organizacional es la magnitud participativa de un trabajador en su centro de laboral, pero esto no se da en todos los colaboradores de las organizaciones ya que muchos de estos no se sienten identificados con la organizacion y suelen realizar sus funciones sin medir el grado de consecuencia que pueda tener para la organización. Por esto se debe tomar en cuentas actividades que puedan ayudar a mejorar estos problemas en las organizaciones.

A nivel nacional los colaboradores cumplen un rol importante dentro de las organizaciones, pero muchos de estos colaboradores no tienen un compromiso con las organizaciones o realizan una mala función o también se conforman con el trabajo que hacen y esto no beneficia a las organizaciones, por otro lado las organizaciones cada día tienen mas exigencias para poder ocupar un lugar dentro de ellas, por lo tanto habran muchas personas dispuestas a cumplir esas exigencias que tienen las organizaciones para poder obtener el trabajo. En la actualidad, muchas empresas nacionales han sufrido cambios que ocasionaron sus rivales competitivos, por que tanto, es necesario que encuentre, retenga y se premie al talento con el que cuentan las personas que garanticen cumplir con las metas y objetivos de una empresa. Si la organización desea lograr una ventaja competitiva para diferenciarse de la competencia debe apoyar el desarrollo de las competencias de los colaboradores

A nivel local la problemática radica en la forma de delegar las tareas, ya que muchas

veces las organizaciones no cuentan con el presupuesto suficiente para poder contratar mas personal pero esto no es todo también el ambiente donde realizan las tareas a veces no suele ser el adecuado y muchos trabajadores pueden no tener una identificación con la organización, como también hay otros colaboradores que pueden trabajar en estas condiciones y pueden realizar un buen trabajo y esto genera que exista una disputa con respecto a la competencia y a lo que pueden aportar.

El presente estudio realizado en la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza que esta ubicado en la perla, en el distrito del Callao, perteneciente al rubro de educación dedicado a la enseñanza y formación para niños del nivel primario y secundario. El fin principal tomada como visión es lograr el reconocimiento como líder en la educación, con el compromiso de lograr el crecimiento de sus colaboradores y la sociedad con estándares a un mejor nivel. Su misión es ser una institución con un alto performance en el servicio y cumplimiento de formar estudiantes para el futuro, dentro de una cultura de flexibilidad y constante innovación. La Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza no se logra aún que cumplan con la misión, no se realizan innovaciones ni existe una cultura flexible, relacionando a los problemas de distintas funciones en la organización. Entre los diferentes problemas que se han identificado mencionamos que no existe un plan desarrollo y el desarrollo de las competencias innatas no se da, es decir no hay fortalecimiento de las competencias sociales. Falta comprobar la experiencia de los colaboradores, pues los jefes o encargados no aceptan los aportes de los colaboradores para dar soluciones a los problemas que se presente en la organización.

En los artículos que se mencionaran, con respecto a Pater, Szkola y Kozak (2019) en el artículo el fin era analizar las exigencias del empleador sobre las competencias laborales. Concluyendo que las organizaciones exigen que los colaboradores cuenten con características específicas, en vez de capacidades que cubran la necesidad del puesto de trabajo.

Springer y Oleksa (2017) buscaron determinar la existe de relación de la competencia laboral y el trabajo emocional. Obteniendo como resultados que ambas variables se relacionan significativamente.

Rodríguez (2016) Investigó la gestión del recurso humano sobre la deficiencia en competencia laboral. Concluyendo que el perfil laboral no está adecuado a la competencia requerida para el puesto de trabajo, y es necesario gestionar la implementación de una herramienta de competencias laborales para mejorar el diseño de puestos.

Shila y Sevilla (2015) tuvieron como objetivo determinar la influencia de los estilos

de liderazgo de los directores percibidos por los profesores en su satisfacción laboral y compromiso organizacional. Obteniendo como resultados que existe un impacto significativo del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los docentes y el compromiso organizacional.

Farooq, Payaud, Merunka y Valette (2014) en la investigación el objetivo fue examinar un vínculo mediado a través de la confianza organizacional y la identificación organizacional con el compromiso organizacional afectivo. Concluyendo que la confianza de la empresa como la identificación de la empresa median plenamente en el vínculo RSE y la identificación es significativamente más fuerte que el mecanismo de confianza en lo que respecta a la creación del compromiso organizacional afectivo.

Lafalce, Depaiva, Demuylder y Morais (2017) el objetivo fue describir y analizar la configuración del compromiso organizacional en una organización pública de educación superior de 2010 a 2014. Los resultados indicaron una reducción del compromiso efectivo en el segundo año de investigación, y podrían estar relacionados con el cambio de posición de la nueva dirección y, todavía pueden verificar cualitativamente y cuantitativamente el cambio de compromiso organizacional en los años investigados.

Dou, Devos y Valcke (2016) la investigación tiene como objetivo explorar los efectos de la brecha de autonomía en la política de personal, el liderazgo principal, la autoeficacia de los docentes y los factores contextuales escolares en el compromiso organizacional de los docentes. En los resultados ponen de relieve la importancia del liderazgo principal en este proceso. Los directores con un liderazgo más fuerte tienden a percibir en general una mayor brecha de autonomía en la política de personal. Además, cuando el liderazgo transformacional aumentó, su influencia positiva en el compromiso organizativo de los docentes se hizo aún más fuerte.

Hadjri, Perizade, Marwa y Hanafi (2019) el objetivo era determinar el efecto de la gestión islámica de los recursos humanos sobre el compromiso organizacional y el desempeño de los empleados. Los resultados mostraron que la gestión islámica de recursos humanos consiste en variables de contratación y selección, capacitación y compensación impacto positivo y significativo en el compromiso organizacional y desempeño de los empleados.

Taba (2018) el propósito de su trabajo era investigar el efecto de mediación del desempeño laboral y el compromiso organizacional en la relación entre el sistema de recompensas y la satisfacción laboral de los empleados. Se puede concluir que el sistema de recompensas extrínsecas y el sistema de recompensas intrínsecas causan un efecto

directo y significativo en el desempeño laboral y el compromiso organizacional.

Tosun y Ulusoy (2017) el estudio tenía tres objetivos principales: el primero fue determinar el compromiso organizacional de médicos y enfermeros, la satisfacción vocacional y los niveles de burnout; el segundo es analizar las relaciones entre compromiso organizacional, satisfacción vocacional y niveles de burnout; y el tercer objetivo era analizar compromiso organizativo de médicos y enfermeros, satisfacción profesional y niveles de burnout según sus características demográficas. Los datos evaluados mostraron que los niveles de compromiso emocional y normativo de los participantes son superiores a la media y el nivel de compromiso de continuación es alto; su nivel de burnout es alto, nivel de desensibilización es promedio, nivel de satisfacción intrínseca es alto debido a su éxito personal; y satisfacción extrínseca es bajo y el nivel general de satisfacción profesional es casi neutral. Los niveles de compromiso emocional y normativo de los médicos académicos; los niveles de satisfacción profesional intrínseca y extrínseca; los niveles de desensibilización y éxito personal son más altos que los de los asistentes y enfermeras. En nuestro estudio se constata que a medida que aumentan los niveles de compromiso emocional y normativo, también aumenta la satisfacción vocacional; mientras que el nivel de compromiso de continuación aumenta, el nivel de satisfacción vocacional disminuye; y se determinó una relación estadística significativa entre satisfacción vocacional y burnout niveles.

Gohar, Bashir, Abrar y Asghar (2015) el fin de lo investigado fue examinar el efecto de la autonomía laboral, el empoderamiento psicológico y la justicia distributiva sobre el compromiso organizacional de los empleados universitarios del sector público. En esta investigación se tomó el compromiso organizacional como variable dependiente y otras tres variables como autonomía laboral, empoderamiento psicológico y justicia distributiva fueron tomadas como variables independientes. El hallazgo de este estudio sugiere que las tres variables independientes tienen un impacto significativo en variables dependientes.

Ramos (2018) tuvieron como propósito determinar el nivel de las dimensiones internas de marketing de los empleados del banco y para medir su compromiso organizacional, se calculó la media ponderada. Concluyendo que, para la satisfacción laboral, la tabla muestra que un gran número de empleados acordaron que sus respectivos bancos están siempre limpios y decorados. Para entrenamiento, motivación y coordinación e integración interfuncional, también se consideraron relacionados con el compromiso organizacional con su valor calculado del coeficiente r de Pearson de 0.352, 0.345 y 0.337.

Ahluwalia y Preet (2017) el fin del estudio era evaluar los niveles de compromiso,

motivación y creencias en términos de locus de control interno y externo entre los docentes que trabajan en las Universidades del Punjab. Los hallazgos revelan que los profesores universitarios están más intrínsecamente motivados que extrínsecamente. Se encuentra el nivel más alto de compromiso normativo seguido del compromiso afectivo. Se encuentra un impacto positivo del locus de control interno en el compromiso afectivo y un impacto negativo del locus de control interno en el compromiso de continuidad. Existe una influencia negativa del locus de control externo en el compromiso normativo. Además, los hallazgos también revelan un impacto negativo de la motivación intrínseca en el compromiso de continuidad.

Church, He y Yarbrough (2018) tuvieron finalidad conocer el efecto de la autonomía, la competencia, la cohesión grupal, el empoderamiento estructural y la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional. La cohesión de grupos, la satisfacción laboral y el empoderamiento estructural tuvieron un efecto significativo en el compromiso de la organización. El compromiso de la organización tuvo un efecto significativo en la intención de la rotación de personal.

Chiu y Chen (2016) examinaron el efecto de la capacidad de la infraestructura del conocimiento y la capacidad del proceso del conocimiento y la efectividad organizacional. Los resultados muestran que hay una significativa relación entre la capacidad del proceso del conocimiento y la efectividad organizacional, mientras que la capacidad de la infraestructura del conocimiento y la efectividad organizacional son insignificantes.

Wu (2018) el propósito era investigar las habilidades de análisis sobresalientes, disolución conflictos y relación interpersonal. Se concluye que: los rasgos de personalidad afectarían a los estilos de liderazgo e influirían en el compromiso organizacional, asimismo, los estilos de liderazgo presentan efectos significativamente positivos sobre el compromiso efectivo en el compromiso organizacional y mostraran efectos positivos sobre el compromiso continuo en el compromiso organizacional, y estilos de liderazgo revelan efectos notablemente positivos sobre el compromiso normativo en el compromiso organizacional.

Moreno, Moreira, Silva y Castro (2018) el fin de la investigación era analizar la relación del compromiso organizacional y las prácticas de recursos humanos en una cadena de supermercados. Los resultados evidenciaron que las bases afectivas y normativas del compromiso están positiva e intensamente relacionadas con la práctica de formación, desarrollo y educación, mientras que la base de continuidad está positivamente relacionada, presentando mayor coeficiente de correlación con la práctica de performance y evaluación

de competencias. Asimismo, se observó que existe relación con los componentes del compromiso organizacional y el perfil de los encuestados.

Nandan, Halkias, Thurman, Komodromos, Baker, Adendorff y Seaman (2018) el propósito del trabajo era examinar el compromiso afectivo, normativo y de continuidad en un contexto transnacional para identificar si el efecto de la orientación cultural específica del país sobre el compromiso organizacional. Concluyendo que pueden existir ciertas diferencias entre los diferentes países y culturas con respecto al modelo de compromiso organizacional de tres componentes, hay fuertes pruebas de la existencia de invariancia y, por lo tanto, de generalizabilidad del modelo entre las culturas. Se revela la necesidad de una comprensión más profunda de la invariancia en el compromiso organizacional (entre otras cosas, a través del modelo de tres componentes).

Lizote, Alves y Cavalheiro (2019) el fin era examinar la relación entre la base organizativa y el marketing interno con el compromiso de los profesores universitarios. Los resultados muestran el apoyo de la dirección y la recompensa, incluyendo correlación positiva con los componentes afectivos y normativos. Sin embargo, los instrumentos tienen una correlación negativa con la libertad y el trabajo.

Karami, Farokhzadian y Foroughameri (2017) el estudio se realizó para evaluar la competencia profesional de los enfermeros y su compromiso organizacional, así como la relación entre estos dos conceptos. Los resultados mostraron que la competencia profesional y el compromiso organizacional de los enfermeros se encontraban en niveles moderados. No hubo correlación estadísticamente significativa entre la competencia profesional y el compromiso organizacional. Hubo diferencias significativas en la competencia profesional basadas en el estado civil y la experiencia laboral.

Suwaryo, Daryanto y Maulana (2015) en la investigación tuvo como objetivo comprender la relación entre la organización cultural, el compromiso organizacional y la disposición al cambio. Los resultados de este estudio mostraron que la puntuación media entre la orientación cultural existente y la orientación cultural preferida difiere significativamente. El análisis mostro que la cultura organizacional existente tiene un efecto positivo en el compromiso organizacional, pero afecta negativamente a la disposición al cambio. La cultura organizacional preferida tiene un efecto positivo tanto en el compromiso organizacional como en la disposición a cambiar significativamente. El compromiso de la organización tiene un efecto positivo en la preparación para el cambio.

Muhammad y Abdullah (2016) el estudio su propósito fue la teoría del intercambio social para investigar el papel mediador del compromiso organizacional en el efecto del

empoderamiento y la compensación en el desempeño organizacional. Se determinó que el compromiso de la organización mediaba en el efecto del empoderamiento y la compensación en el desempeño de la organización.

Zayas, Rosario, Marquez y Colón (2015) el fin del trabajo era investigar si existía relación entre el compromiso y el comportamiento de la ciudadanía organizacional entre los empleados del banco. El trabajo concluye que existe una correlación positiva entre el compromiso organizacional y los indicadores de comportamiento de ciudadanía organizacional y dimensiones de virtud cívica, cortesía y altruismo mostradas por los empleados. Las dimensiones del compromiso afectivo y moral tuvieron la mayor correlación con la dimensión de virtud cívica de la ciudadanía organizacional.

Antecedentes internacionales, Armas, Pérez y Santos (2015) en la investigación el fin era analizar el sistema de adiestramiento que se basa en competencias laborales. La investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental y descriptivo. Se concluyó que la organización donde se realizó el estudio no contaba con un correcto y adecuado sistema para adiestrar al colaborador del área que se investigó, destacando que en el área de RRHH no consideraron incluir a aquellos trabajadores en el sistema, por lo que, no desarrollaron las competencias para su cargo.

Mejía (2014) El propósito era identificar la relación de los principales factores del clima organizacional y el compromiso organizacional. Con la investigación descriptiva, transversal de campo y correlacional, con diseño no experimental. Concluyeron que el compromiso que se manifiesta en la organización va de la mano con un excelente clima laboral, por lo que, si se quiere tener al personal comprometido con la empresa se le tiene que brindar un ambiente o clima laboral agradable.

Frías (2014) el objetivo fue conocer la diferencia significativa en el nivel de compromiso organizacional con el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria. Con la investigación descriptiva – cuantitativa, diseño no experimental, se concluyó que la generación Y a pesar que buscan trabajos donde se sientan importantes, enorgullecidos, donde colaboren en el éxito empresarial, con alto compromiso y estén satisfechos, esto no asegura la permanencia en la empresa. Se confirmó que las percepciones de la satisfacción con un plan de carrera afectan de manera positiva para retener a los jóvenes, independientemente del compromiso y la satisfacción respecto a otras dimensiones en el trabajo.

Antecedentes Nacionales, Ortega (2015) el fin era determinar la influencia de las competencias laborales en el clima organizacional del personal administrativo en las

universidades tecnológicas privadas de Lima. Con la investigación cuantitativo, Diseño no experimental, transaccional, correlacional y causal. Concluyeron que las competencias laborales a un buen nivel se relacionan con el clima organizacional por que, si existe influencia entre lo estudiado, asimismo, con efectos importantes las actividades y normas de personal sobre el clima organizacional.

Wong (2015) el objetivo era el de identificar la relación entre competencia laboral y calidad de servicio en el área de cajeros automáticos. Con la investigación descriptiva, diseño no experimental de tipo transversal correlacional, se obtuvo como resultado que las competencias cardinales tienen relación positiva con la calidad de servicios.

Vega (2016) el fin era determinar la relación de las conductas de ciudadanía organizacional con el compromiso organizacional en la dirección regional de educación de Ayacucho. Con un tipo de investigación descriptiva, diseño no experimental y nivel correlacional. Llegando a concluir que las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan significativamente con el compromiso organizacional, presentando un $Rho=0.417$ y $p=0.000$.

Competencia Laboral, según Porret (2014) Competencia Profesional el aquel grupo de capacidades y aquellos conocimientos con el que contamos, el cual nos permite realizar diferentes actividades de acuerdo al cargo o exigencias de producción. Asimismo, Alles (2010) menciona que es aquella capacidad con la que se cuenta para poder responder de forma exitosa a una demanda que tiene aspectos de complejidad. Las competencias comprenden las actitudes que es saber ser, el conocimiento siendo saber y las habilidades que es saber hacer. De la misma manera, Irigoien y Vargas (2009) argumenta que es aquella aptitud que tenga un individuo al desempeñar en diferentes contextos una función y en base a la calidad que se espera., esto se logra con distintas habilidades, desarrollando capacidades y adquiriendo conocimiento. Teoría sobre Competencias Cardinales, según Alles (2008) son aquellas que deberían de tener todos los integrantes de la empresa y competencias específicas, para un grupo de personas. Alles (2010) indica que son dos en referencia al criterio de desempeño laboral: competencia de punto inicial que son aquellas peculiaridades en general el conocimiento, las habilidades básicas y entre otras habilidades que son necesarios al tener un empleo. Saracho (2011) menciona que son 3 tipos de competencia laboral: habilidades de liderazgo, motivaciones, actitudes rasgos distintivos, considera una combinación de habilidades cognitivas, habilidades interpersonales y conocimientos aplicados al know how.

Importancia de las competencias, según Porret (2014) manifiesta que es relevante

establecer la filosofía de las competencias porque se establece un aspecto de gestión de RRHH en el proceso de selección, formación y desarrollo. Por lo tanto, se determina que la competencia laboral es relevante dado que se busca la innovación para poder gestionar la fuerza de trabajo, de la misma manera, debe conseguirse la relación de la formación con el trabajo. Con la identificación de las fortalezas y debilidades se contribuirá en proponer una propuesta de mejora.

Compromiso Organizacional, según Edel, García y Casiano (2007) es el grado de lealtad o grado con el que un colaborador se identifica con la empresa. Robbins y Coulter (2014) es la magnitud de identificación en particular con una organización, con los objetivos y el colaborador aun desea mantener un vínculo en la empresa. López (2013) manifiesta que el tema mencionado inicialmente es la relación afectiva que tiene el colaborador con el empleador y al logro de los distintos objetivos, el cual incluye tres factores: Aceptación de los objetivos y valores de la organización; Disposición a aportar esfuerzo a favor de la organización, y deseo de permanecer en la organización. Según Vargas (2007) menciona que la cultura organizacional manifiesta que la cultura organizacional fortifica el compromiso de los colaboradores de la empresa, dado que, se genera un lazo fuerte. Rodríguez et al. (2009) los colaboradores a parte del contrato laboral deben implementar un contrato afectivo psicológico con el colaborador, la misión y visión de la empresa. Es de gran importancia porque los que conforman el directorio han de entender que debe estar alineado las metas con los objetivos de la empresa. Esto es posible siempre en cuando las personas están comprometidas con los equipos de trabajo y la empresa. La alineación será posible siempre en cuando se encuentren cosas afines con sus valores y logren que estas contribuyan al desarrollo profesional de los colaboradores.

Problema general, ¿Cómo se relacionan la competencia laboral y el compromiso organizacional en el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza la Perla, Callao 2019? Problemas específicos, ¿Cómo se relacionan la competencia laboral y el compromiso afectivo en el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza la Perla, Callao 2019? ¿Cómo se relacionan la competencia laboral y el compromiso continuo en el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza la Perla, Callao 2019? ¿Cómo se relacionan la competencia laboral y el compromiso normativo en el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza la Perla, Callao 2019?

Justificación teórica, para la presente investigación se han encontrado fuentes

teorías relacionados al tema de estudio, de la misma manera se eligió a dos autores debido al enfoque que se presentan en sus argumentaciones y la facilidad de entenderlos. Para la competencia laboral se tomó a Miguel Porret Gelabert, el contenido de dicho autor permite conocer la tipología de competencia laboral deba contar una organización para el compromiso organizacional. Justificación práctica, los estudios que se realizó en la presente investigación se le presentara al área de RRHH de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza. Donde se le brinda recomendaciones para se promueva el desarrollo de las competencias laborales del empleado, obteniéndose una fuerza laboral competitiva y alto rendimiento. Justificación económico, en caso se tomen en cuenta las diferentes recomendaciones y se desee aplicarlos, será necesario que la empresa finacie las capacitaciones. Esto se justifica cuando se logre como resultado contar con trabajadores competitivos y con alto compromiso. Justificación social, la investigación permitirá que cada colaborador reconozca que tan relevante es que desarrollen sus capacidades y como se ha de aplicar al momento de que estos realicen sus funciones en el puesto laboral que se le encomendó. Justificación metodológica, el punto de partida de la investigación fue la existencia de la problemática. De la misma manera, con el desarrollo del instrumento, donde se formulo ítems de preguntas cerradas en la escala de Likert para la medición de las variables.

Hipótesis general, existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Hipótesis específicas, existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

Objetivo general, determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Objetivos Específicos, determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Determinar la relación significativa entre la competencia

laboral y el compromiso continuo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Aplicada, según Valderrama (2015) se busca conocer como actuar, construir, hacer y modificar, asimismo, se conocería la realidad del ámbito cultural, económico, político y cultural, con la finalidad de dar soluciones en concreto y necesarias de acuerdo a los problemas trazados. Pero todo dependerá de los aportes teóricos.

La utilidad de este tipo de estudio es saber cómo se podrá comportar una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas.

2.1.2. Nivel de investigación

Es descriptiva- correlacional, en un contexto determinado se muestra la situación de la investigación. La finalidad es solo recolectar los datos necesarios, por lo tanto, se midió y se describió las variables de estudio. Es correlacional dado que se estableciera un nivel de relación de las variables luego se interpretará.

Hernández (2014) con el estudio descriptivo se busca especificar las características, perfiles o propiedades de un grupo, personas, personas entre otros que son sometidos a un análisis. Se pretende recoger, así como medir las variables de manera conjunta o individual.

2.1.3. Diseño de investigación

Diseño no experimental y de corte transversal, dado que solo se va a observar a las variables en su contexto natural sin realizar ninguna manipulación y es transversal porque la investigación se realizará en un momento en específico.

Hernández et al. (2014) Diseños transversales correlacionales- causales describen la relación entre dos categorías, variables o concepto a más en un

momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto.

2.1.4. Enfoque de investigación

Cuantitativo, dado que había un grupo de procesos secuenciales y probatorio, asimismo, se utilizó la recolección de datos para probar hipótesis a través de análisis estadísticos con el objetivo de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

2.2. Operacionalización de Variables

Según Valderrama (2015) las variables son características observables que posee cada persona, objeto o institución, y que, al ser medidas, varían cuantitativa y cualitativamente una en relación a la otra.

Variable Competencia Laboral, según Alles (2010) es la habilidad y capacidad que se utilizan al responder a una compleja demandada o también llevando a cabo un actividad o tarea, en base a ciertos aspectos que son establecidos por la empresa o un sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos que es el saber, actitudes siendo saber ser y habilidades referido a saber hacer. Las dimensiones son:

1. Competencias sociales, llamadas también transversales, son aquellas competencias que ciertos individuos poseen y ejercitan en mayor medida que otras, esto los convierte más eficientes en situaciones en específico. Porret (2014) las resume en 13 competencias esenciales, siendo sus indicadores: iniciativa, dinamismo, responsabilidad, capacidad de aprendizaje, productividad, flexibilidad, liderazgo, trabajo en equipo, autocontrol, facilidad de comunicación, habilidad de trato, razonamiento analítico y deseo de logro
2. Competencias técnicas, llamada competencia no transversal son los conocimientos que se han obtenido en el paso del tiempo ya sea con la experiencia laboral que se haya logrado tener, las prácticas o en los centros de estudios. Cabe mencionar que esto se relaciona con lo productivo en la empresa, dado que un profesional debe dominar todo sobre su carrera. Ludeña, Añaños y Marroquín (2007) mencionan que el contenido de las competencias técnicas son las mismas usadas como indicadores: experiencia laboral, capacidad de relacionarse con el aspecto productivo, trasciende los límites de la profesión y profundización de la profesión.

3. Competencias Corporativas, es la mezcla de las competencias sociales más las técnicas, el personal que muestra estas competencias interviene en la organización, es capaz de dirigir, organizar y aceptar nuevas responsabilidades. Asimismo, Ludeña, Añaños y Marroquín (2007) indican que el contenido de las competencias corporativas son 03 las misma que los indicadores: participación, capacidad de coordinación y relación dentro de la organización y capacidad de dirección.

Variable Compromiso Organizacional, según Edel et al. (2007) Compromiso organizacional o lealtad de los empleados, es la magnitud en la que un colaborador esta identificado con la empresa y deseo que tiene en seguir en ella. Por otro lado, el compromiso organizacional no depende de las competencias laborales que un sujeto pueda tener. Por lo tanto, identificamos a sus componentes del compromiso organizacional como las siguientes dimensiones:

1. Compromiso afectivo, es la relación emocional que los individuos forman con la empresa al percibir satisfacción de las necesidades, en específico los psicológicos y las expectativas, por ende, disfrutan de su permanencia en la organización, los siguientes indicadores: Identificación con la organización, Fiabilidad, Involucramiento con la organización.
2. Compromiso de continuidad, es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Oyola (2014) expone que el contenido del compromiso de continuidad son los siguientes indicadores: Inversiones de aptitudes, Valoración, Sentido de pertenencia.
3. Compromiso normativo, se encuentra la creencia en lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones, por ejemplo, capacitación o pago de colegiaturas, conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia. Oyola (2014) presenta que el contenido del compromiso normativo son los siguientes indicadores: Política Interna, Cumplimiento, Lealtad.

2.2.1. Cuadro de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Competencia laboral	Porret (2014, p.427) Competencia laboral es el conjunto de conocimientos y capacidades que permite el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo	La competencia laboral se evaluó a través de los tipos de competencias sociales, competencias técnicas y competencias corporativas, por lo que se requirió tener características observables (mostrados como indicadores), con los cuales se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas en la escala de tipo Likert para facilitar el procesamiento de los resultados.	Competencias sociales.	Iniciativa Dinamismo Responsabilidad Capacidad de aprendizaje Productividad Flexibilidad Liderazgo Trabajo en Equipo Autocontrol Facilidad de Comunicación Habilidad de trato Razonamiento Analítico Deseo de Logro	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	Ordinal
			Competencias técnicas	Experiencia laboral Capacidad de relacionarse con el aspecto productivo Trasciende los límites de la profesión Profundización de la profesión	16 17 18 19 20 21 22 23 24	
			Competencias Corporativas	Participación. Capacidad de coordinación y relación dentro de la organización. Capacidad de dirección.	25 26 27 28 29 30	
Compromiso organizacional	Edel, García y Casiano (2007, p 52) Compromiso organizacional o lealtad de los empleados, es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.	El compromiso organizacional se evaluó a través de los componentes de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, por lo que se requirió tener características observables (mostrados como indicadores), con los cuales se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas en la escala de tipo Likert para facilitar el procesamiento de los resultados.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización. Fiabilidad. Involucramiento con la organización.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
			Compromiso de continuidad	Inversiones en aptitudes. Valoración. Sentido de pertenencia.	1 12 13 14 5 16 17 18 19 20	
			Compromiso normativo	Política interna. Cumplimiento. Lealtad.	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández et al. (2014) Población es el grupo de todos los casos que concuerdan con una serie de características en específica.

Para el presente estudio la población representa a 100 empleados tanto hombres como mujeres.

2.3.2. Muestra

Bernal (2010) Es un grupo de la población que son seleccionados, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio.

En esta investigación la muestra será calculada con la fórmula para una población finita ($N < 100,000$)

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

N: Población (100)

Z: Nivel de confianza (95%)

P: Probabilidad de éxito (50%)

Q: Probabilidad de fracaso (50%)

E: Precisión (5%)

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{100 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 (100 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$
$$n = 80$$

Obteniendo como resultado una muestra de 80 empleados.

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

2.4.1. Técnicas

Se hizo uso de la encuesta en una escala de Likert, mediante cuestionarios, lo que nos permite recolectar los datos que son necesarios.

2.4.2. Instrumento

El instrumento que ha de ser en el trabajo de investigación es el cuestionario, conjunto de preguntas con una o más variables a medir.

Encuesta es una de las técnicas de recolección de la información que se necesita, sin embargo, esta perdiendo la credibilidad por el sesgo de las personas a las que se les encuesta según el cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.

2.4.3. Validez

Se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Determinado por juicio de cuatro expertos:

Tabla 1. Juicio de Expertos

Variable	Validador	Aplicabilidad
Competencia Laboral y Compromiso Organizacional	Dr. Vásquez E. Juan	Aplicada
		Aplicada
		Aplicada
		Aplicada

2.4.4. Confiabilidad

Es considerado el método que la mayoría de las personas usan por ser más sencillo a la hora de querer saber si un instrumento es fiable. Se usa esta técnica siempre en cuando el instrumento esta en escalas de constructos, es decir que cuenten con varios items Se obtendrá a través de la encuesta aplicada, cuestionario y utilizará la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach. La confiabilidad se obtendrá a través de los datos. Se realizó una Prueba Piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, para ello se encuestó a 10 trabajadores de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, con un total de 20 preguntas.

Tabla 2: Confiabilidad del Instrumento Competencia Laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	10

El resultado de la tabla 02 indica que el valor del Alfa de Cronbach es 0,860, lo que demuestra que es un instrumento de la variable Competencia laboral es fiable a un nivel alto.

Tabla 3: Confiabilidad del Instrumento Compromiso Organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	10

El resultado obtenido en la tabla 3 muestra que el Alpha de Cronbach es 0,881 siendo el instrumento de la variable Compromiso Organizacional fiable a un nivel

alto.

2.5. Procedimiento

Primero: Se analizó las variables para su medición, en la cual se hizo un cuestionario con 20 preguntas relacionadas a sus indicadores, además este instrumento fue evaluado por expertos en el tema dando su validez, asimismo se evaluó la confiabilidad con el análisis de SPSS 24.

Segundo: Se coordinó con la administración de la empresa para la recolección de datos con su respectiva autorización.

Tercero: Para la realización de la encuesta se aplicó el cuestionario, a los 80 empleados, luego de obtener la recolección de datos se utilizó el programa estadístico SPSS 24 para el análisis de datos de dicha investigación.

2.6. Método de análisis de datos

2.6.1. Método descriptivo

Para dicha investigación se utilizó el método descriptivo, mediante distribución de frecuencias a través de gráficos y cuadros de datos obtenidos en la encuesta que se realizaron a los individuos.

2.6.2. Método Inferencial

Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS 24 para procesar los datos obtenidos y calcular el alfa de cronbach para analizar la fiabilidad del proyecto de investigación.

2.7. Aspectos éticos

En la investigación se consideró los siguientes criterios éticos:

1. Se informó a los encuestadores el objetivo de la investigación y se obtuvo su consentimiento y aceptación de realizar la encuesta con transparencia y responsabilidad.
2. Confidencialidad sobre la información detallada en el cuestionario; como sus datos personales para la seguridad de su persona.
3. Confianza: Se establece un trato amable de apoyo mutuo en las funciones de nuestro trabajo para generar confianza en el encuestado.

III. RESULTADOS

Análisis bidimensional

Tabla 04. Distribución de frecuencia entre competencia laboral y compromiso organizacional.

	Competencia Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	6	8	12	15	9	11	27	34
Regular	4	5	19	24	8	10	31	39
Bueno	5	6	8	10	9	11	22	28

El 24% de los encuestados calificaron en un nivel regular la competencia laboral y el compromiso organizacional

Tabla 05. Distribución de frecuencia entre competencia laboral y compromiso afectivo.

	Competencia Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	4	5	10	13	7	9	21	26
Regular	4	5	14	18	10	13	28	35
Bueno	6	8	12	15	13	16	31	39

El 18% de los encuestados calificaron en un nivel regular la competencia laboral y el compromiso afectivo

Tabla 06. Distribución de frecuencia entre competencia laboral y compromiso continuo.

	COMPETENCIA LABORAL							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	7	9	8	10	7	9	22	28
REGULAR	6	8	17	21	9	11	32	40
BUENO	5	6	10	13	11	14	26	33

El 21% de los encuestados calificaron en un nivel regular la competencia laboral y el compromiso continuo

Tabla 07. Distribución de frecuencia entre competencia laboral y compromiso normativo.

	Competencia Laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	4	5	13	16	9	11	26	33
Regular	5	6	14	18	8	10	27	34
Bueno	7	9	12	15	8	10	27	34

El 18% de los encuestados calificaron en un nivel regular la competencia laboral y el compromiso normativo

Prueba de Normalidad

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Tabla 8: Kolmogorov Smirnov

Kolmogorov Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia Laboral	0.258	80	0.00
Compromiso Organizacional	0.254	80	0.00
Compromiso Afectivo	0.236	80	0.00
Compromiso Continuo	0.254	80	0.00
Compromiso Normativo	0.214	80	0.00

Si el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal y por lo tanto se utilizara las prueba no paramétrica correlación de spearman.

Prueba de Hipotesis

Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

HO: Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

Tabla 9: Competencia laboral y compromiso organizacional

			Competencia laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,745
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N		80
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,745	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

HO: Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

Tabla 10: Competencia laboral y compromiso afectivo

			Competencia laboral	Compromiso afectivo l
Rho de Spearman	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,545
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N		80
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,545	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

HO: Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

Tabla 11: competencia laboral y compromiso continuo

			Competencia laboral	Compromiso continuo
Rho de Spearman	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,852
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N		80
	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	,852	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

HO: Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

Tabla 12: competencia laboral y compromiso normativo

			Competencia laboral	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Competencia laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	,635 ,000 80
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,635 ,000 80	1,000 . 80

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Edel, García y Casiano (2007) Compromiso organizacional o lealtad de los empleados, como el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Armas, Pérez y Santos (2015) a concluir que la organización objeto de estudio no cuenta con un sistema de adiestramiento adecuado para los trabajadores que conforman la fuerza laboral del área investigada. Cabe destacar que el personal de Recursos Humanos no ha tomado en consideración incluir a dichos trabajadores dentro del sistema, logrando con esto que el personal no adquiera, ni desarrolle las competencias laborales que su cargo amerite, ya que, no son formados y adiestrados según las necesidades que requieren cubrir. El desarrollo de esta investigación dio a conocer que el personal realiza sus actividades y funciones asignadas sin un conocimiento, entrenamiento y adiestramiento, en lo que se detectaron debilidades como la inadecuada aplicación de todas las fases del sistema de adiestramiento de los trabajadores del nivel operativo del área de empaque, la carencia de estrategias, cursos y técnicas no le permite a los mismos desarrollarse profesionalmente y lograr obtener mejor desempeño en sus labores.

La presente investigación tiene como primer objetivo específico determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Edel et al. (2007) Es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a las proyecciones de inversiones (planes de pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de

la pertenencia a la organización. Dejarla resulta cada vez más costoso y, por lo tanto, se crea un compromiso por omisión. Mejía (2014) se concluye que el buen clima laboral va muy de la mano con el compromiso en la organización, el cual es importante por lo que tendremos que trabajar en el clima de la institución para tener personas más comprometidas a la institución, además dicha investigación confirmó la hipótesis planteada a través de la prueba de correlación de Pearson. Es importante decir que los factores que se consideraron para este estudio fueron, condiciones físicas, reconocimiento y liderazgo, por lo que hay que trabajar más en estas ya que son las que dan los parámetros para seguir trabajando con más compromiso ya que es un recurso valioso, adicional a esto se generó un ambiente motivacional, ya que al aplicar las encuestas se hizo sentir a los colaboradores un interés de parte de la institución, y su pro actividad para llevar a cabo cambios positivos en esa áreas de oportunidad y propiciar un mejor escenario para desempeñar mejor su trabajo así como su bienestar físico.

La presente investigación tiene como segundo objetivo específico determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Edel et al. (2007) Se encuentra la creencia en lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pago de colegiaturas) conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia. Este aspecto va con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante. Ortega (2015) como conclusión que las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar el hallazgo las competencias laborales sí influye en el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima, las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas. La dimensión de capacidad de influencia de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en buen nivel, si no se tiene influencia de forma consciente y en una dirección concreta no se podrá lograr los objetivos organizacionales. La dimensión liderazgo se relaciona con el clima organizacional en buen nivel, un buen liderazgo se ve reflejado en la capacidad de relación que demuestren los gerentes y se

evidencia si tienen la visión, toman la iniciativa, influyen en las personas, hacen propuestas, organizan la logística, resuelven problemas, hacen seguimientos y asumen las responsabilidades.

La presente investigación tiene como tercer objetivo específico determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Edel et al. (2007) Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización. Wong (2015) Concluyendo en identificar la relación entre competencia laboral y calidad de servicio en el área de cajeros automáticos, la medición de los indicadores obtuvo como resultados pronósticos comprobados, en donde el compromiso, la facilidad de comunicación, la conciencia organizacional, la iniciativa, el respeto, se relaciona con la calidad de servicio. Dicha relación se logra identificar mediante la conducta que tiene el colaborador en el desarrollo de las funciones dentro de la organización, respetando los valores, respetando a sus compañeros, mostrando el mismo respeto hacia el cliente. Se reconoció que las competencias cardinales se relacionan positivamente con la calidad de servicio, ya que los resultados mostraron la relación positiva entre la calidad de servicio y los indicadores de las competencias cardinales, que la organización quiere cultivar y transmitir a cada miembro de la organización. Se debe reconocer que la iniciativa, compromiso y facilidad de comunicación que le ponga cada colaborador al óptimo trabajo en el ejercicio de sus funciones tendrá sus frutos en la perspectiva que el área proyecta al cliente, esta su vez se lleva un servicio de calidad.

V. CONCLUSIONES

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

La presente investigación tiene como primer objetivo específico determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

La presente investigación tiene como segundo objetivo específico determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

La presente investigación tiene como tercer objetivo específico determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019. Se concluye que Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda capacitar al personal para que puedan desarrollarse profesionalmente y lograr obtener mejor desempeño en sus labores.

Se recomienda trabajar en el clima de la institución para tener personas más comprometidas a la institución.

Se recomienda las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas

Se recomienda el compromiso, la facilidad de comunicación, la conciencia organizacional, la iniciativa, el respeto, se relaciona con la calidad de servicio.

REFERENCIAS

- Ahluwalia, A. y Preet, K. (2017). Relationship of motivation and locus of control regarding organizational commitment: An exploratory study of university teachers in punjab. *Anvesha*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2246858753?accountid=37408>
- Butum, L. Stan, S. y Zodieru, A. (2015). The role of romanian universities in increasing graduates' employability. curriculum management and development of competences required by the labor market. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1722415516?accountid=37408>
- Church, C. He, Z. y Yarbrough, S. (2018). Factors influencing organizational commitment and turnover in nurse residents. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20180918-09>
- Chiu, C. y Chen, H. (2016). The study of knowledge management capability and organizational effectiveness in taiwanese public utility: The mediator role of organizational commitment. *SpringerPlus*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1186/s40064-016-3173-6>
- Dou, D. Devos, G. y Valcke, M. (2016). The effects of autonomy gap in personnel policy, principal leadership and teachers' self-efficacy on their organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1007/s12564-016-9428-7>
- Farooq, O. Payaud, M. Merunka, D. y Valette, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms: JBE JBE. *Journal of Business Ethics*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1928-3>
- Gohar, F. Bashir, M. Abrar, M. y Asghar, F. (2015). Effect of psychological empowerment, distributive justice and job autonomy on organizational commitment. *International Journal of Information, Business and Management*. Recupeado de: <https://search.proquest.com/docview/1626374306?accountid=37408>
- Hadjri, M. Perizade, B. Marwa, T. y Hanafi, A. (2019). Islamic human resource management, organizational commitment and employee performance: A case study on sharia bank in south sumatera. *International Review of Management and Marketing*. Recuperado de:

<https://search.proquest.com/docview/2288759682?accountid=37408>

Karami, A. Farokhzadian, J. y Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS One*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>

Lafalce, J. Depaiva, K. Demuylder, C. y Morais, M. (2017). Organizational commitment: longitudinal study in a public higher education organization. *Revista De Administração Mackenzie*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n6p124-148>

Lizote, S. Alves, C. y Cavalheiro, C. (2019). Perceived organizational factor, internal marketing and organizational commitment in university teachers. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v13i2.28209>

Muhammad, I. y Abdullah, H. (2016). Assessment of organizational performance: Linking the motivational antecedents of empowerment, compensation and organizational commitment. *International Review of Management and Marketing*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1836590207?accountid=37408>

Moreno, A. Moreira, C. Silva, E. y Castro, L. (2018). Relationship between organizational commitment and practices of training and performance assessment. *Revista Brasileira De Estratégia*. Recuperado: <http://dx.doi.org/10.7213/rebrae.11.001.AO06>

Nandan, S. Halkias, D. Thurman, P. Komodromos, M. Baker, A. Adendorff, C. y Seaman, C. (2018). Assessing cross-national invariance of the three-component model of organizational commitment. *EuroMed Journal of Business*. Recuperado: <http://dx.doi.org/10.1108/EMJB-09-2017-0031>

Pater, R. Szkola, J. y Kozak, M. (2019). A method for measuring detailed demand for workers' competences. *Economics*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2019-27>

Ramos, W. (2018). Internal marketing dimensions and organizational commitment of universal banks' employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2041124313?accountid=37408>

Behar, D (2008). Metodología de la Investigación, 1ºEd, Colombia: Shalom

Bringas (2015). Gestión Documental de una universidad de Lima-Perú, 2015. (Tesis de grado,

Universidad Cesar Vallejo).Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4811/Bringas_RVY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabanaconza (2017). Procesos técnicos archivísticos y gestión documental en la Oficina General de Administración de Recursos - Seguro Integral de Salud, Lima 2016. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo).Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9013/Cabanaconza_TPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrión, E y Fonda, E (2015). Análisis y diseño de un modelo de gestión documental para las pymes en el Cantón Durán (Tesis de grado, Universidad de Guayaquil).Recuperado de:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11313/1/TESIS%20DE%20GESTI%20b%20DOCUMENTAL%20ENRIQUE%20Y%20EVELYN%20NOVIEMBRE%202015.pdf>

Carnegie (2014). 5 claves para alentar el compromiso de los empleados. Recuperado de
<http://es.dalecarnegie.com/blog/main/claves-alentar-compromiso-empleados/>.

Cervera (2018). Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “el tiburón” en la ciudad de Lambayeque. Lambayeque.
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1179/1/TL_CerveraTimanaFlordeMaria.pdf.pdf

Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional. (2da edición). México. McGRAW-HILL/ Interamericana Editores S.A.

Chiavenato (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Thomson

Conde, R. y Matos, C. (2014), Clima organizacional y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de El Agustino, Lima – 2013. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).

Coyoy (2013). Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de Quetzaltenango. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Coyoy-Miguel.pdf>

Covey (2003). Los siete hábitos de la Gente Altamente efectiva.1ºEd.Argentina: Paidós

- Córdova (2010). El comportamiento orientado a los grupos de interés desde el enfoque de la responsabilidad social corporativa y su efecto en el desempeño organizacional. Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- Cruzado, M (2017). Relación de la administración del tiempo y la Productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos - Año 2017 (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11955>
- Cruz, J. (2008). La gestión documental en las organizaciones, España: Pirámide
- Cruz, J. (2011). Administración de documentos y Archivos, España: Pirámide
- Espinoza, Huallpacuna, Mondragón, Puscán y Rodríguez (2016). En su tesis Responsabilidad social organizacional en el Sector Eléctrico peruano. Lima.
Rescatado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/96364457.pdf>
- Navarro (2013) responsabilidad social corporativa. Alfaomega. México.
- Martínez, M. (2003). La gestión Organizacional. 1ª Ed. España: Díaz de Santos
- Méndez (2015). Clima y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque eco-arqueológico en México. (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos).
- Miranda (2017) La gestión del tiempo su incidencia en la adquisición de los productos en FONER II de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas año 2015. (Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
Recuperado de: <file:///G:/proyecto%20de%20investigacion%209%20ciclo/TESIS%209%20CILO/TESIS%20SANDRITA%2015-05-2018/TESIS%20SANDRITA/TESIS%20SANDRA%2016-05-2018/la%20gestion%20del%20tiempo%20y%20su%20incidencia.pdf>
- Ríos (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la organización inversiones mineras los ángeles; carhuaz, Áncash, 2016. Lima.
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3469/1/rios_dtc.pdf
- Sánchez (2017). Administración del tiempo y síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho. 2017. (Tesis de grado, Universidad Cesar vallejo). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39/discover>

ANEXOS

ANEXO N°1: INSTRUMENTO

“Competencia Laboral y Compromiso Organizacional de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019”.

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio de Competencia Laboral, para así con su opinión, mejorar la gestión de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes: Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La organizacion ha presentado acciones éticas con respecto a responsabilidad con la sociedad.					
2	La comunicación brindada en la organizacion lo influye para favorecer algún grupo social de si interés.					
3	Los actos organizacionriales han reflejado la importancia que tiene la organizacion por la mejora de la sociedad.					
4	La organizacion ha participado de algunos programas sociales que sean de su agrado.					
5	Las actitudes de la organizacion con los clientes has demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.					
6	Los objetivos de la organizacion tienen un fin con beneficio social.					
7	Las actitudes de la organizacion con los clientes has demostrado que se tiene una gran estima por satisfacer de manera correcta las necesidades del cliente.					
8	La organizacion tiene interés por mejorarles la calidad de vida a sus trabajadores o clientes.					
9	La organizacion piensa en brindar sostenibilidad económica a sus trabajadores.					
10	La organizacion piensa en brindar saludables ambientes de trabajo a sus trabajadores.					

Gracias por su colaboración

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio del Compromiso Organizacional, para así con su opinión, mejorar la gestión la gestión de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La organizacion por sus acciones ha despertado en usted emociones que lo ayuden a comprometerse más con la organizacion.					
2	La organizacion ha despertado en usted emociones las cuales sirvan para ver mejor a la organizacion.					
3	La organizacion respeta las creencias que puedan tener sus trabajadores.					
4	La organizacion fomenta a participar de algunas carencias que puedan tener sus colaboradores.					
5	Las remuneraciones han sido justas bajo su percepción.					
6	Las remuneraciones que percibe han mejorado su situación económica como lo esperaba.					
7	El trato que la organizacion tiene con sus trabajadores es bajo un pensamiento ético.					
8	El trato que la organizacion tiene con sus clientes es bajo un pensamiento ético.					
9	La organizacion fomenta a actuar con moralidad dentro de su organizacion.					
10	La organizacion fomenta a actuar con moralidad en su hogar y localidad.					

ANEXO N°2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

	CONTROL DE ASESORÍAS	Código : F01-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 20-06-2019 Página : 1 de 1
---	-----------------------------	---

1. DATOS GENERALES

Filial / sede:	LIMA NORTE	Período académico:	2019-II
Programa académico:	ADMINISTRACIÓN	Ciclo:	X
Docente:	DR. JUAN MANUEL VASQUEZ ESPINOZA	E-mail:	jmvasqueze@ucvvirtual.edu.pe

N°	Autor	Fecha	Hora	Breve descripción de la asesoría
1	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	05/09/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	ANALIZA LOS LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS QUE FUNDAMENTAN LA ELABORACIÓN DEL DPI
2	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	12/09/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA LAS PROPIEDADES MÉTRICAS DE VALIDEZ, CONFIABILIDAD
3	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	18/09/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
4	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	25/09/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
5	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	03/10/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
6	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	10/10/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA EL PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE SUS DATOS
7	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	17/10/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	1ª JORNADA DE SUSTENTACION
8	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	24/10/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	ORGANIZA LOS RESULTADOS Y LOS DESCRIBE
9	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	31/10/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	ANALIZA LOS RESULTADOS Y LOS DISCUTE CON LOS ANTECEDENTES DE SU INVESTIGACIÓN
10	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	07/11/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	ELABORA LAS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES
11	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	14/11/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
12	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	21/11/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
13	VILLEGAS NEYRA JOYSY MERWIL SAMANTA	28/11/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS


 DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL
 PROFESOR DOCENTE

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



REGISTRO DE MONITOREO

Código : F02-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 25-02-2019
Página : 1 de 1

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN
Semestre académico : 2019-II Experiencia Curricular: ASESOR ESPECIALISTA Y METODOLOGO
Ciclo académico : X CICLO Docente: Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza

- I. Unidad académica: ELABORACIÓN DEL INFORME DE TESIS Contenido programado: DIAGNOSTICO INDIVIDUAL DEL PROYECTO DE TESIS
- II. Contenido trabajado: Adecuaciones por la aprobación de contenidos requeridos para proseguir con el informe de tesis.
- III. Evaluación: Rubrica de DPI
- IV. Observaciones e incidencias

Trabajar los contenidos de los proyectos adecuando al requerimiento necesario para desarrollar los proyectos de investigaciones.
Expedito para sustentar su Tesis.

Nombre del evaluador: _____ Firma del evaluador: _____

Fecha: 05/12/2019 Firma del docente: _____

Dr. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL
CORLAD REGUC 23623

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

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán consideradas como COPIA NO CONTROLADA.

Tabla 2: Matriz de Consistencia de las variables Competencia Laboral y Compromiso Organizacional

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODO	POBLACION-MUETSRA
<p>Problema general: ¿Cómo se relacionan la competencia laboral y el compromiso organizacional en el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza la Perla, Callao 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso organizacional por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.</p>	<p>COMPETENCIA LABORAL</p>	<p>Competencias sociales</p> <p>Competencias técnicas</p> <p>Competencias Corporativas</p>	<p>TIPO APLICADA</p>	<p>TRABAJADORES DE LA ORGANIZACION</p>
<p>¿Cómo se relacionan la competencia laboral y el compromiso afectivo en el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza la Perla, Callao 2019?</p> <p>¿Cómo se relacionan la competencia laboral y el compromiso continuo en el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza la Perla, Callao 2019?</p> <p>¿Cómo se relacionan la competencia laboral y el compromiso normativo en el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza la Perla, Callao 2019?</p>	<p>Determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.</p> <p>Determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.</p> <p>Determinar la relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de recursos humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso afectivo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso continuo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la competencia laboral y el compromiso normativo por el área de Recursos Humanos de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019.</p>	<p>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>ENFOQUE CUANTITATIVO</p>	<p>TECNICA</p> <p>ENCUESTA</p> <p>ESCALA LIKERT</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>CUESTIONARIO DE 20 ITEMS</p>