



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Capacitación laboral y compromiso organizacional en los
colaboradores de una empresa privada de la provincia de
Huaral 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Velasquez Salvo, Jessica Romina (orcid.org/0000-0002-9760-7372)

ASESORA:

Dra. Calanchez de Bracho, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mi madre Jessica Salvo por brindarme su apoyo incondicional en los distintos aspectos de mi vida. A Dios por ser la base fundamental para poder continuar y poder lograr mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios, por guiarme por un buen camino, a la Universidad César Vallejo por hacer que mejore profesionalmente. A la asesora Dra. África del Valle Calanchez Urribarri por compartir sus conocimientos y guiarme en la elaboración de esta investigación, a mi novio por el apoyo incondicional y a los colaboradores Grupo Santa Elena S.A. por permitirme aplicar mi investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados de la capacitación laboral	25
Tabla 2	Resultados de Planificación	26
Tabla 3	Resultados de Ejecución.....	27
Tabla 4	Resultados de Verificación.....	28
Tabla 5	Resultados de Control.....	29
Tabla 6	Resultados de la variable de Compromiso Organizacional	30
Tabla 7	Resultado de Compromiso Afectivo	31
Tabla 8	Resultados de Compromiso de Continuidad	32
Tabla 9	Resultados de compromiso normativo	33
Tabla 10	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova.....	34
Tabla 11	Correlación de capacitación laboral y compromiso organizacional	35
Tabla 12	Correlacional entre capacitación laboral y compromiso afectivo	36
Tabla 13	Correlacional entre capacitación laboral y compromiso de continuidad.....	37
Tabla 14	Correlacional entre capacitación laboral y compromiso normativo.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Capacitación laboral	25
Figura 2 Planificación	26
Figura 3 Resultados de la Ejecución	27
Figura 4 Resultados de Verificación	28
Figura 5 Resultados de control.....	29
Figura 6 Resultados de la variable de Compromiso Organizacional	30
Figura 7 Resultados de Compromiso Afectivo.....	31
Figura 8 Resultados de Compromiso de Continuidad	32
Figura 9 Resultados de Compromiso Normativo	33

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Esta investigación tuvo un método descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, el enfoque fue cualitativo y el nivel aplicado. La población fue finita, ya que estuvo conformado por 145 colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022, para la recolección de datos la técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento que se elaboró fue un cuestionario para cada variable. Los resultados de la investigación reflejaron que existe una relación positiva entre la variable capacitación laboral y la variable compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Esto se reflejó en el coeficiente ($Rho = .095$; sig. bilateral = $.257 > p.05$), que permitió rechazar la H_0 y aceptar la H_1 . Por lo tanto, se concluyó que existe una correlación positiva perfecta entre capacitación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022.

Palabras clave: Capacitación laboral, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between job training and organizational commitment in the employees of a private company in the Province of Huaral, 2022. This research had a descriptive correlational method, with a non-experimental cross-sectional design, the The approach was qualitative and the applied level. The population was finite, since it was made up of 145 employees of a private company in the Province of Huaral 2022, for data collection the technique used was the survey and the instrument that was developed was a questionnaire for each variable. The results of the investigation showed that there is a positive relationship between the job training variable and the organizational commitment variable in the employees of a private company in the Province of Huaral, 2022. This was reflected in the coefficient (Rho = .095; sig. bilateral = .257 > p.05;), which allowed rejecting H0 and accepting H1. Therefore, it was concluded that there is a perfect positive correlation between job training and organizational commitment in employees of a private company in the Province of Huaral 2022.

Keywords: Job training, organizational commitment, affective commitment, normative commitment and continuity commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la capacitación laboral es un complemento para el desarrollo y crecimiento a nivel personal como profesional, porque al recibir nuevos conocimientos dentro del área en la que se desenvuelve, motiva y genera un dinamismo en la retención del talento humano, volviéndose así sostenible en el tiempo. Mientras que el compromiso organizacional es el apego que el colaborador siente en su lugar de trabajo y dedicación de sus actividades laborales para alcanzar los objetivos.

Para Guarnizo (2021), la capacitación laboral es una necesidad que las instituciones perciben con gran importancia para todos los flujos de trabajo y en particular para el desarrollo humano, así mismo gracias a ello se puede brindar un mejor servicio de calidad, si fuese en otras circunstancias estarían direccionadas a que los niveles de cambio sean bajos. Por eso es importante capacitar a sus empleados y hacer que esto sea sostenible en el tiempo.

Respecto a la Tesis de Herrera y Torres (2020), establecieron lo siguiente debido a que las organizaciones deben estar actualizadas en sus procesos para mejorar su existencia, ya que es importante que se genere un lazo incondicional sobre el valor que siente el colaborador con la empresa siendo esto importante para lograr la eficiencia del compromiso organizacional, por ende, logrando todo esto se puede evitar que se genere un mal clima laboral, o una falta de compromiso e insatisfacción del personal.

Según Huanca (2019), señaló que el principal desafío de las instituciones es obtener una correcta gestión del talento humano que permita un mayor compromiso organizacional para no solamente disminuir la rotación de personal, sino que el impacto en los intereses de la organización no sean negativos, a todo esto, hará que el desempeño en términos de retención del factor humano y cultura laboral generen resultados efectivos.

A nivel internacional, estudios realizados como el de Salazar (2018), en Quito – Ecuador, en su investigación el cual obtuvo como principal objetivo identificar la relación que existe entre la variable satisfacción laboral y el compromiso organizacional, dicho estudio fue realizado en una entidad pública de la República Ecuatoriana donde se evidenció una conexión significativa entre ambas variables de estudio, es decir, los resultados arrojaron índices de que el personal demuestra un alto compromiso con la organización, debido a que el estudio exhibió haberse basado en una investigación profunda en el cual se concretó que el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para el año 2017 está conformada por un 70,96%; en ese sentido el autor demostró que el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%.

Por lo tanto, las variables evidenciaron algunas percepciones de los colaboradores del que se direccionaron en perjudicar las emociones y sentimientos; momento que motivo al empleador la generación de condiciones especiales de trabajo, que facilitaron la tranquilidad, salud física y mental, como resultado, ayudó a que estos elementos sumen tanto en su productividad y eficiencia.

A Nivel nacional, Meza (2020), expuso que, en el área comercial, la organización Senda Ti Solutions S.A.C., situada en San Isidro, mencionó que los colaboradores no se sienten valorados por dicha empresa, debido a que su identidad y deseo de involucramiento con ella es mínima. Entonces, aseguró que los obstáculos afectaron la ejecución de buenas ventas, los niveles bajos en productividad laboral y la falta de motivación para llegar a las metas trazadas.

Además, para Capillo (2017), manifestó que, la capacitación laboral se da a través de una necesidad, ya que la información captada fue indispensable para amplificar conocimientos y experiencias vivenciales para todo ser humano, por ende, ha sido un desafío por el hecho de que mucho de los recursos faltantes también fueron económicos por consiguiente menciona que cuanto más estén preparados, las oportunidades son mayores, al igual que un mundo laboral mucho más competitivo.

Es así que en el Grupo Santa Elena S.A. ubicada en la Provincia de Huaral, encargada de administrar el procesamiento de aves y elaboración de productos de valor agregado, se percibió la falta de capacitación laboral que existe en el personal, manifestando que no han recibido capacitaciones referentes a sus actividades del día a día, es así que los nuevos colaboradores se vieron en la necesidad de aprender de los antiguos, por tanto, cumplen sus actividades en función al aprendizaje empírico, así mismo cuando a los colaboradores se le hicieron preguntas técnicas u operacionales en muchas ocasiones no supieron que responder por eso es necesario implementar un programa de capacitación laboral alineado a competencias técnicas, operacionales y humanas, por otra parte, la presencia de la pandemia no ha permitido ejecutar actividades como reconocimientos, eventos culturales, celebraciones de cumpleaños, disminución de posibilidades de desarrollo e incluso hasta el ajuste de presupuesto, esto los ha conllevado a que el personal renuncie y disminuya su compromiso organizacional siendo el principal motivo que me llevó a desarrollar dicha investigación.

Según lo indicado líneas arriba se investigó las variables capacitación laboral y compromiso organizacional, pudiendo comprobar si existe o no relación entre ambas variables, ya que los colaboradores muestran conducta de desinterés, inconformidad, y en ocasiones dan a notar que solo quieren cumplir con su horario de trabajo y retirarse, esto ha hecho que el personal en ocasiones busque nuevas oportunidades laborales, es por ello la razón del interés en investigar las variables en mención.

Por lo tanto, se resumió la situación problemática con todo lo mencionado en la presente investigación, la siguiente interrogante como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre capacitación laboral

y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022?

Se justificó la investigación tomando en cuenta los siguientes aspectos porque fue conveniente mediante esta investigación poder detectar las causas existentes y concretar alternativas para la sociedad moderna, asimismo se requirió de aportes tales como las implicancias prácticas de trascendencia a la sostenibilidad del desarrollo humano, siendo esta una investigación que enmarcará a mejorar el compromiso organizacional. La utilidad metodológica de la investigación permitió usar como instrumento el cuestionario, los cuales serán trasladados en medición numérica y análisis estadísticos.

Por ende, en el ámbito social, esta Indagación brindó aportes al área de gestión humana, quienes podrán tomar acciones basadas en los resultados con la intención de mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores, a través de capacitaciones, las cuales serán muy importantes para un análisis y en el futuro contar con colaboradores más comprometidos.

El valor teórico de la investigación actual se efectuó con la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen, confiable e imprescindible, buscando colocar a disposición de los estudiantes e investigadores un material de apoyo en la resolución de los problemas de las variables de estudio, ya que el Grupo Santa Elena S.A. ubicada en la Provincia de Huaral, considere el grado de importancia de las dimensiones que componen las variables de estudio, estrategias y acciones sostenibles para la capacitación laboral y compromiso organizacional.

El objetivo de la investigación se planteó a través de un objetivo general, el cual se enmarcó en: Determinar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022. Se plantearon tres objetivos específicos, las cuales se detallan a continuación: Identificar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022. Identificar la relación que existe entre la capacitación

laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022. Identificar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022.

La investigación contó con una hipótesis general alterna: Existe una relación significativa entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Así mismo, la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022.

Así mismo, las hipótesis específicas son: Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Recopilé antecedentes a nivel internacional con referencia a la tesis de Saenz (2021), ejecutó una investigación titulada: “Estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una fundación en Chile”, planteó que el objetivo de su investigación es describir un plan para dinamizar el compromiso organizacional de los colaboradores con la fundación. Su metodología fue no experimental y cuantitativa a través de la aplicación de una encuesta, con esto buscó conocer la consistencia y el grado del compromiso organizacional de los colaboradores de la fundación. Por ende, en los resultados que se dio el instrumento aplicado se obtuvieron 0,839, alfa de Cronbach esto da entender que los resultados son consistentes. Así mismo, el autor concluyó que existe un vínculo fuerte en lo que se refiere a los objetivos y el destino de la fundación, esto a su vez tiene una aproximada directa con el sentido de vocación de sus colaboradores, la percepción de un ambiente agradable, las relaciones que se desarrollan entre los trabajadores, la causa por la que se trabaja, los valores compartidos percibidos como prácticas que rigen las dinámicas en la organización, y el sentido de pertenencia, todo ello incrementó su compromiso organizacional.

De acuerdo con la tesis de Romero (2017), titulada: “Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales” Quito de Ecuador, La investigación tuvo como objetivo identificar si los tipos de contrato ya sea ocasional o de nombramiento afectan en el compromiso organizacional de los servidores Públicos del Ministerio del Trabajo, por consiguiente dicha investigación utilizó el método exploratorio y /o descriptivo, con el objetivo de tener más cercanía, exponiendo así como resultado el número ascendente que se dio en las respuestas validadas, se debió al empleo del cuestionario sumando el anonimato de los

encuestados. Por último, concluyó en la verificación que el comportamiento de los tipos de compromisos encontrados: Personificado, Afectivo e Instrumental no varían significativamente, por lo que estos son experimentados en distintos niveles.

La tesis que señaló García (2016), Titulada: “La capacitación laboral en América Latina como un aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia del SENA en Colombia” dicha investigación exclusiva por el mismo autor tuvo como objetivo descifrar si la capacitación laboral en los países de América Latina puede ser una iniciativa que sume al índice del desempleo; posterior a esto se hizo un hincapié en el análisis centrado en el País de Colombia, a través de un estudio y tomando como caso el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), siendo su metodología cualitativa, y para terminar concluyó que el protagonista de este estudio del SENA arrojó un modelo tradicional el cual ha propuesto trabajar con la capacitación e inserción laboral y mejorar el desempleo. Estas limitaciones se debieron a que la institución está dispuesta a diversos factores tales como: social, económica, cultural, tecnológica y política del país.

De acuerdo con la tesis de Valdebenito (2020), titulada: “Efectividad de las prácticas de gestión de personas sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional estudio en la Subsecretaría de Servicios Sociales” Chile, por medio tiene como objetivo identificar qué otras actividades de gestión permitirían mejorar y rediseñar el servicio público. Utilizó una metodología de carácter cuantitativo que se ejecutó a través de una encuesta construida por el mismo autor, el cual se facilitó a la población, el cual estuvo conformado por los funcionarios de la Subsecretaría de Servicios Sociales en el mes de julio del año 2019, obteniendo como siguientes resultados los beneficios tales como trabajo en equipo, comunicación, capacitación y las oportunidades de desarrollo, fortaleciendo un lazo más amigable con los funcionarios reflejados en la satisfacción laboral y predisposición a continuar con la organización. Por otro lado, el presente autor concluyó, señalando que presenta evidencias para reafirmar que las prácticas de gestión analizadas impactan positivamente sobre aquellos comportamientos que muestran en el trabajo los funcionarios y volviéndose así más ágil la calidad de servicio.

Por otra parte, la tesis de Donoso y Pinto (2020), titulado: “Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un municipio de la región metropolitana” identificar el nivel de compromiso que existe en los colaboradores que conforma la Unidad Técnica de la municipalidad perteneciente a la Región Metropolitana fue su objetivo, con el fin de verificar si existen diferencias entre el nivel de compromiso y la modalidad contractual. Mientras que la metodología fue mixta y contemplada a través de métodos cualitativos y cuantitativos, por lo que dieron como resultados que en términos generales si existe un compromiso, finalmente concluyó que el compromiso organizacional no se percibe efecto alguno en referencia a la modalidad contractual de los trabajadores de la unidad técnica; sin embargo, son significativas las desigualdades del nivel de compromiso normativo tomando como sensible evaluación el compromiso de continuidad, además, se reflejó la ausencia de integración con la unidad técnica y un estilo de trabajo.

Así mismo se abordó, a nivel nacional, la tesis de Apaza (2022), titulada: “Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en servidores del Gobierno Regional de Moquegua, 2021”, cuyo objetivo se enmarcó en determinar la relación que existe entre la gestión de la capacitación laboral y el compromiso organizacional en servidores del Gobierno Regional de Moquegua, 2021. Mientras que la metodología que consideró fue un método descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Los resultados revelaron que la gran mayoría de los trabajadores en la gestión de capacitación laboral perciben en un 81,60%, por lo que el 88,80% su compromiso organizacional es manejable, dispuesto a que concluyó que existe una correlación positiva entre la gestión de la capacitación laboral y el compromiso organizacional en servidores del Gobierno Regional de Moquegua ($r = 0,388$) a su vez una sig. ($0.001 > p.0.05$) por tanto, el autor decidió por aceptar la hipótesis alterna y dejar de lado la hipótesis nula.

Con referencia a la tesis de Guerrero (2019), titulada: “Compromiso Organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018”, cuyo objetivo fue determinar el nivel compromiso organizacional en un Banco Chiclayano - 2018. Se basó en la siguiente metodología la cual fue

cuantitativa de alcance descriptivo, su diseño fue transversal y observacional por lo que se dedicó a poder aplicar encuestas en la escala de likert y entrevistas cuyos resultados se expresaron a través 3 dimensiones del modelo de los autores Allen y Meyer las cuales se conocen como continuidad, Afectivo y Normativo. La muestra estuvo conformada por 35 colaboradores de un Banco Chiclayano, lo cual conllevó a un análisis desde agosto a noviembre del 2018; de tal forma que esta variable analice el nivel de su población; la cual fue validado por el criterio de expertos, los resultados expresan que los trabajadores de dicha institución demostraron un nivel medio en cuanto al compromiso, concluyó que los colaboradores del banco sienten en general un compromiso de nivel medio, tanto afectivo, de continuidad y normativo, esto genera una probabilidad de examinar los motivos por las cuales no se logró alcanzar la valoración mayor de los colaboradores, por tanto, genera una oportunidad de mejora.

Mientras que la tesis de Alvarado (2018), desarrolló una investigación titulada: “Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018”, con el objetivo exclusivo para determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra, 2018. La metodología utilizada por el mismo fue de nivel básico, descriptivo correlacional, no experimental, asimismo la muestra fue de 90 docentes de la red 2, Puente Piedra; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad. Para obtener los resultados se aplicó el estadístico, rho de Spearman lo cual determino la existencia correlativa positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de 0.715 y $p = 0.000 < 0.05$. La autora concluyó que cuando haya un mejor compromiso organizacional el desempeño docente mejorará, por ende, la correlación entre ambas variables es positiva.

Respecto a la tesis de Pérez (2018), desarrolló una investigación titulada: “Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2018”, su objetivo estuvo enfocado en determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2018. La

metodología utilizada por el investigador fue de nivel básico, cuantitativo, correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal. Por ende, los resultados fueron de 333 las personas que conformaron la población y 179 de ellos conformaron la muestra de estudio, La investigadora concluyó que cuanto más alto es el compromiso organizacional, la satisfacción laboral será también alto, por ende, los resultados comprueban que existe relación directa y alta entre las dos variables de estudio.

Por otra parte, la tesis de Suarez (2017), desarrolló una investigación titulada: “Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017”, en su investigación se enmarcó en determinar si existe diferencias entre la variable compromiso organizacional en el personal nombrado y el personal que figuran en la planilla con un contrato administrativo de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017, la metodología utilizada por la autora fue descriptivo y comparativo de corte transversal, su diseño fue no experimental con un enfoque cuantitativo. Fueron 115 las personas que conformaron la población de estudio, así mismo la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población. Los resultados de la investigación indican que existe diferencias significativas del compromiso organizacional en el personal nombrado y el personal CAS, lo que quiere decir que por más que trabajen en el mismo lugar, el compromiso de estas personas depende de la modalidad de contrato. La investigación mencionada concluyó que existe diferencias significativas entre el compromiso organizacional del personal nombrado y los que figuran en la planilla con una modalidad de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Gutierrez (2019), Un estudio sobre la relación entre el compromiso organizacional y el compromiso laboral de los docentes de las instituciones educativas de la administración pública Isabel La Católica, Teresa González de Fanning y Rosa Merino de Lima en el año 2018. El tamaño de la muestra estratificada de 118 docentes, seleccionados por muestreo aleatorio tabla de números El estudio tiene un enfoque cuantitativo, un rango de correlación y un diseño transversal. La información se recolectó mediante la aplicación del Cuestionario de Atributos

Organizacionales y la Escala de Participación Laboral. El psicoanálisis de la validez de contenido y la confiabilidad de estas herramientas se realizó mediante la V de Aiken y el Alfa de Cronbach. La evaluación de datos se realizó con una prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman (RHO) para confirmar la hipótesis general entre variables, y una hipótesis específica entre aspectos del compromiso organizacional y las variables Compromiso en el lugar de trabajo, así como para evaluar la estadística significado de los resultados de la muestra. Los resultados mostraron que las variables compromiso organizacional y compromiso con el trabajo tienen una relación positiva media y significativa. Y que los aspectos normativos, emocionales de costos y alternativos del compromiso organizacional tienen una relación moderada, directa y significativa con el compromiso con el trabajo para los docentes encuestados. Finalmente, los resultados relacionados con estas asociaciones demostraron ser estadísticamente significativos al nivel de probabilidad $p < 0,05$. Después de aclarar el contexto relacionado con las variables de este estudio a nivel nacional e internacional, pasaremos a citar a varios autores para completar la base teórica de este estudio, en el siguiente párrafo definiremos algunos conceptos relacionados con la variable Capacitación laboral y sus dimensiones.

Así mismo, la Teoría del Capital Humano, indica que la formación que imparten las empresas, de dos tipos: general y específico, los resultados obtenidos son generales, y que diversas empresas pueden invitar a este programa de capacitación, ya que se ofrece a los aprendices; a diferencia de lo específico, solo puede ser utilizado por la empresa que pagó por la capacitación (Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2017).

Chiavenato (2019) refirió que la capacitación es una adquisición de aprendizaje que ayuda a la persona a tener menos errores y conocer con mayor profundidad lo que realmente debe hacer.

En relación con las investigaciones que respaldan las variables que se están empleando, para la variable Capacitación Laboral se consideró los siguientes enfoques conceptuales, Alles (2020), expresó que, la capacitación laboral

generalmente es definido como una serie de actividades estructuradas o que siguen una secuencia, generalmente bajo una modalidad de un curso, con fechas, horarios y objetivos estipulados; por otra parte, también se refirió que la capacitación se consideró como un premio, una compensación por el buen desempeño y otros criterios análogos. Hernández (2020), describió que la capacitación es la formación del personal, ya que ayuda también a detallar mayor información y profundizar conocimientos basándose en lo aprendido. Para Ayensa (2020), Confesó que para la ejecución de un plan de capacitación debemos basarnos en los índices de productividad y desarrollo del personal y esto también es conocido muchas veces como percepciones no salariales, pero los resultados satisfacen a la organización.

De igual manera, García (2019), mencionó que el potencial humano debe estar adecuadamente capacitado y de esta manera responder con eficiencia en el desarrollo de sus actividades de acuerdo con las funciones a desarrollar al ejercer un cargo en la organización, y de esta manera responder adecuadamente en el desarrollo dentro de la organización. Alles (2019), señaló que la capacitación laboral no es suficiente, si solo nos centramos en transmitir conocimientos relacionados en el desarrollo de una competencia, lo cual no es suficiente, se necesita lograr que la persona modifique o desarrolle nuevos comportamientos.

Además de eso, también Pereyra (2020), Proclamó que la capacitación es la suma integrada de conocimiento teóricos y prácticos y tienen por objetivo brindar soluciones a diversos problemas que se presentan. Alles (2017), Indicó que el compromiso organizacional nos solo genera motivación, si no que permite realizar un trabajo más efectivo, para ello las organizaciones deben realizar una inversión para el desarrollo de competencias, innovación y aprendizaje.

Luego de conceptualizar la variable de capacitación laboral, sus dimensiones se establecieron en planificación como primera dimensión, de tal forma, Alles (2019), hace referencia que el origen del diagnóstico de las necesidades de capacitación se dio inicio desde de diferentes fuentes, ya sea por los resultados de la evaluación del desempeño o planes de sucesión. Según García (2019), aportó que la planificación en el proceso de la capacitación en una empresa implica tres etapas,

las cuales son: detectar o levantar información apropiada para atender cada puesto de trabajo, posteriormente se debe evaluar dicho levantamiento para incluirlo al plan de capacitación y de ello priorizar aquellos temas necesarios.

Por otro lado, Orozco (2018), refiere que el simple acto de capacitación no garantiza el éxito del mismo, si no es importante implementar una metodología que permita rendir su efectividad en el proceso. Para Alles (2019) manifestó como indicadores al requerimiento porque son formativos según la necesidad para llevar a cabo una actualización. Mientras que la existencia, consiste en determinar y medir dichas brechas de capacitación, por lo que la aprobación describió que es el proceso de la aceptación para el plan de formación técnica y blanda, son competencias a desarrollar, incluyendo conocimientos y habilidades.

Tenemos como segunda dimensión la ejecución, descifró Alles (2019), que la capacitación laboral debe estar alineada al puesto de trabajo o al plan de carrera individual y a la misma vez estar alineada con la misión, visión y valores de la empresa. García (2019), refirió que las propuestas de capacitación que elabora los supervisores, jefes o encargados de área, con el apoyo del encargado de capacitación o gestión del talento, en muchos casos superan los recursos disponibles para ejecutarlas, con el factor económico y disponibilidad de tiempo. Orozco (2018), destacó que la capacitación es una actividad educativa que contribuye al desarrollo de capacidades humanas, y es un proceso sencillo cuando es utilizado como medio para transferir conocimientos.

Así mismo, se puede afirmar que la ejecución de la capacitación laboral es la puesta en marcha de la planificación, para ello Alles (2019) aportó que los indicadores se basan en la capacitación interna y externa, porque refuerzan dichos conocimientos en cuanto a los horarios vienen hacer el conjunto de horas en donde se desarrollara dicha capacitación mientras que los temas a tratar son a base de la necesidad que se presente dándole gran importancia es el valor que se le da al desarrollo humano.

Como tercera dimensión tenemos a la verificación, por ende, Alles (2019), quien hizo referencia que una de los canales más antiguos para la capacitación laboral y

el desarrollo de competencias en las personas es el entrenamiento del día a día y el feedback que puede hacerlo el jefe inmediato o los pares. Para García (2019), mencionó que el acto de capacitar consiste en dirigir y verificar la ejecución en marcha de las acciones, siendo un monitor constante en el proceso de ejecución. Asimismo, Alles (2019), afirmó que los siguientes indicadores son la evaluación como un análisis de resultados para obtener beneficios que aporten dicha capacitación para el desarrollo, pretendiendo que los conocimientos son la adquisición de información y el desarrollo es el resultado de la formación.

Por ende, para Orozco (2018), refiere que se puede verificar la capacitación con el impacto que causa en la organización a través del desarrollo de competencias de los participantes.

Por último, como cuarta dimensión se detalla el control, según Alles (2019), mencionó que, si una capacitación que está enfocada en el desarrollo de competencias no cumple su objetivo y no causa ninguna reacción en el participante, definitivamente no se logrará la modificación de comportamientos y desarrollo de competencias. García (2019), refirió que un buen control en el proceso de capacitación consiste en llevar una supervisión estricta para la ejecución, así mismo cumplir con las actividades operativas, teniendo como indicadores según Alles (2019), indicó que el registro es la evidencia de la ejecución de la capacitación en donde se cumple el horario en el periodo establecido, mientras que las mejoras en el trabajo es el desarrollo que se viene ejecutando en el ámbito laboral y la encuesta es una pieza importante como instrumento de medición. Por consiguiente, Orozco (2018), refiere que se puede verificar la capacitación con el impacto que causa en la organización a través del desarrollo de competencias de los participantes.

Ahora se presenta las bases teóricas relacionadas con la segunda variable, al cual se ha denominado compromiso organizacional: según la teoría de Meyer y Allen (1991) se definió al compromiso organizacional como un estado psicológico que muestra la relación que existe entre un trabajador con la organización en la que se desempeña, dependiendo de las condiciones de esta relación el trabajador puede

decidir si es factible continuar en la empresa o buscar nuevas oportunidades. Después de haber mencionado líneas precedentes, los autores, propusieron un modelo de compromiso organizacional con 3 dimensiones o componentes, las cuales son: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo; los cuales se pueden interpretar de diversas formas, de acuerdo con las condiciones de trabajo, la normativa de la organización, las relaciones interpersonales, etc.

Referente a la variable de compromiso organizacional, Collins (2021), dio fe que gracias al compromiso organizacional las empresas pueden dar un salto extraordinario consiguiendo la alineación de los principios de sus colaboradores y la organización. Goleman et al., (2020), Aportaron que el compromiso es un nivel de inspiración o gusto de hacer realidad para que las cosas sean posibles.

Guerrero (2019), señaló que el estudio del impacto de los individuos o grupos de una organización sobre el comportamiento dentro de las mismas, puede ser un estado en el cual un trabajador se identifica con la empresa y se alinea a sus metas, objetivos, misión, visión y desea permanecer dentro de ella. A su vez, Littlewood y Uribe (2018), señaló que el compromiso afectivo modera la ausencia de los empleados y viéndolo desde otro punto de vista que ante un nivel bajo de compromiso afectivo se presentaran un mayor índice de ausencia en los trabajadores. Así mismo, mencionó Robbins y Judge (2017), señaló que el compromiso organizacional es cuando un trabajador se siente identificado con una empresa, en especial denominada apego emocional, conocido como una sensación de compromiso. Respecto a Cárdenas (2016), aportó que el compromiso organizacional es la iniciativa de realizar fuertes esfuerzos por el bien de la organización, el interés de permanecer y acatar sus principales objetivos.

Calderón, et al., (2015), puntualizó que el compromiso organizacional es la relación que logra desarrollar un trabajador con su organización, fruto de las pequeñas acciones realizadas a lo largo de su permanencia. En otras palabras, se podría decir que bajo esta modalidad se da cuando un colaborador se siente parte de la organización en la que se desempeña debido al tiempo, esfuerzo y dedicación, de

acuerdo con la definición señalada en los párrafos anteriores, se puede aportar señalando que el compromiso organizacional básicamente es la reacción positiva.

Falero (2018), hizo referencia que para llegar a que los colaboradores demuestren un adecuado compromiso organizacional, el empleador debe hacer presente al trabajador que es una pieza importante, especial y fundamental para el logro de las metas trazadas en el desarrollo de la empresa.

Silva (2018), consideró que el compromiso de un trabajador se ve reflejado en su voluntad y el esfuerzo que pone a sus actividades con el fin de lograr buenos resultados, teniendo una visión organizacional, así mismo refiere que los niveles de compromiso se muestran bajos cuando el trabajador no se siente seguro. Por otra parte, Turienzo (2016), describió que la construcción de planes de carrera ayuda a que el compromiso de los colaboradores mejore en la organización logrando así establecer equipos de trabajo más sólido y alineado.

A su vez, la primera dimensión que Guerrero (2019), definió al compromiso afectivo es los lazos o vínculos emocionales que forjan los trabajadores con la organización, es decir, reflejan el apego afectivo siempre en cuando logren percibir la satisfacción de necesidades y expectativas, como consecuencia de ello, pues disfrutan de su permanencia en la empresa. Robbins y Judge (2017), detalló que una persona que presente un alto nivel de satisfacción organizacional posee una emoción favorable y si fuese lo contrario sería desfavorable, en la cual Guerrero (2019), nos mencionó las siguientes dimensiones, empezando por el gusto que es la sensación de sentirse feliz, en el cual entra a tallar la pertenencia como la identificación que tiene una persona con la empresa y el significado que le da el valor emocional de sentirse pleno dentro del ámbito laboral. Por otra parte, Falero (2018), aportó que es importante identificar a cada trabajador y reconocerlos por su buen rendimiento o desempeño en el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo, lo cual causa una reacción afectiva positiva. Además, Shlomo (2019), refirió que el compromiso afectivo también es conocido como motivación intrínseca, es decir, no responde a recompensas externas sino a los propios sentimientos o a la identificación.

Respecto a la segunda dimensión, se detalla el compromiso de continuidad, que según Guerrero (2019), indicó que es la forma en la que una empresa muestra el reconocimiento de un trabajador, brindando condiciones adecuadas con respecto a su puesto de trabajo, y a los costos, para que el trabajador pueda evaluar si decide renunciar o no a la organización.

Uribe (2015), manifestó que el compromiso que muestra el trabajador para permanecer en una empresa como fruto del reconocimiento a aspectos relacionados con la pensión, beneficios económicos, antigüedad que se generarían por si optaran por dar concluida la relación laboral.

Falero (2018), manifestó que la remuneración es una cantidad de dinero que se brinda con el fin de justificar el desarrollo de actividades que realiza un trabajador en la empresa, este derecho permite la motivación y permanencia de los colaboradores.

Shlomo (2019), expuso que el compromiso de continuidad está afecta a otros factores como por ejemplo grado de confianza, seguridad, la fuerza de voluntad, la perseverancia y la resiliencia para seguir en la organización.

Por lo que Guerrero (2019), describió que la moral es un conjunto de costumbres para hacer el bien o el mal. Por consiguiente, la ventaja laboral es más que hacer énfasis en la cultura de la organización debido a que esto fomenta la fidelidad, por lo que se define que toda persona voluntariamente decide seguir laborando porque la retención se da sin obligación y beneficiando las condiciones de trabajo, capacitaciones, líneas de carrera, o crecimiento profesional.

Y para culminar se presentó como tercera dimensión, Guerrero (2019), definió que el compromiso normativo es la reacción de un sentimiento positivo donde predomina la intención de permanecer en la empresa, lo cual genera ciertas reacciones como consecuencia de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad de trabajo, desarrollo o

reconocimiento el cual fue valorada por el trabajador. Robbins y Judge (2017), señaló que otro factor del compromiso normativo es que los valores del trabajador están estrechamente interconectados con los valores de la empresa, por tanto, se sienten identificados y sienten que pertenecen a la empresa, teniendo un mayor sentido a los objetivos que fortalecen el compromiso de los empleados.

Falero (2018), confesó que las condiciones adecuadas de trabajo es cuando un colaborador cuenta con la disponibilidad de materiales y herramientas necesarios, lo que permite que dicho trabajador tenga un buen desempeño laboral, y a través de ello pueda mejorar su compromiso para el desarrollo de sus funciones.

Shlomo (2019), aportó que el compromiso normativo está sujeto a ciertas actitudes o comportamientos que se alinean con los principios básicos de la empresa y sirven como un recordatorio para poner en práctica las acciones de los colaboradores, en ese sentido se puede afirmar que es un reforzador.

En otras palabras, Guerreo (2019), definió como indicadores el sueldo y prestaciones que viene hacer un reconocimiento económico, ya que la oferta laboral es una oportunidad de mejora para el aporte del crecimiento profesional sin dejar de lado el bienestar familiar que viene hacer la satisfacción de poder equilibrar los tiempos de calidad en familia sin perjudicarse en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Para la metodología del presente estudio de investigación se empleó una investigación aplicada, la cual es definida como “la investigación que se direcciona a obtener un nuevo conocimiento destinado en lograr solucionar problemas prácticos” Hernández et al., (2018).

En tal sentido, en el presente estudio se utilizó el enfoque cualitativo, lo cual indica que “es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se interpreta como la recolección de datos, siendo una estrecha relación entre los participantes de la investigación, sustrayendo sus experiencias e ideologías”. Hernández et al., (2018).

Diseño de investigación:

Referente al diseño que se utilizó para el presente estudio es el diseño no experimental, la cual es definida como que “no existe manipulación de variable independiente para ver su efecto sobre la dependiente, en este caso solo se observan los fenómenos tal y como se dan en su medio natural, para luego ser analizados sin mayor intervención por parte del investigador” Hernández et al., (2018).

Es importante mencionar que la presente investigación se dio mediante un corte transversal o transaccional, lo que hace referencia que “los datos serán recolectados en un momento único o corte de tiempo determinado, para luego describir las variables y analizar su interrelación” Hernández et al., (2018).

A su vez, se ejecutó una investigación de nivel correlacional, que es definida como “el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más variables con una misma muestra de sujetos” Hernández et al., (2018).

3.2. Variables y operacionalización

Se desarrolló conceptualmente las definiciones de las dos variables y se explicó claramente las definiciones y luego la evaluación de las variables de estudio y operacionalizaciones, además de las variables, dimensiones e indicadores, y convertir conceptos en unidades de medida.

Variable 1. Capacitación Laboral

Definición conceptual: Alles (2019), hizo incidencia que durante años la capacitación laboral se orientó a difundir conocimientos, habilidades y actitudes en los miembros de una organización, para que los participantes o asistentes puedan enfrentar y resolver nuevas situaciones.

Definición operacional: La capacitación laboral es un proceso de aprendizaje y desarrollo de competencias técnicas, operacionales y blandas para los participantes, alineado al proceso de planificación, ejecución, verificación y control, el cual se medirá a través de un cuestionario que se aplicará a los colaboradores del Grupo Santa Elena S.A.

Indicadores: La variable capacitación laboral tiene 16 indicadores que son: requerimiento, existencia, aprobación, técnica y blanda, interna y externa, horario, temas, importancia, evaluación, beneficios, conocimiento, desarrollo, registro, cumple el horario, mejoras en el trabajo, encuesta

Escala de medición: A la investigación se le aplicará una escala Likert ordinal.

Variable 2. Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Según Guerrero (2019) señaló que el compromiso organizacional es un estado psicológico que muestra la relación que establece una persona con la organización en la que se desempeña, de dicha relación depende mucho la decisión que un trabajador podrá tomar para continuar o dejar de laborar en la organización.

Definición operacional: El compromiso organizacional es la capacidad de respuesta que tiene o presenta un trabajador ante la entidad con el cual tiene un vínculo laboral que puede ser positivo o negativo, el cual será medido a través de un cuestionario que se aplicará a los colaboradores del Grupo Santa Elena S.A.

Indicadores: La variable de compromiso organizacional tiene 9 indicadores, las cuales son: el gusto, la pertenencia, el significado, el sueldo, las prestaciones, la oferta laboral, el bienestar familiar, la moral, la ventaja laboral, y la fidelidad.

Escala de medición: a la investigación se le aplicó una escala Likert ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández et al., (2018), Señaló que la población “es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. La población estuvo conformada por los colaboradores de la empresa del Grupo Santa Elena S.A. de Huaral, el cual cuenta con un total 185 personas. La muestra estuvo conformada por 145 colaboradores del grupo Santa Elena S.A. de la provincia de Huaral, el método que se utilizó para el cálculo de la muestra fue probabilístico de tipo muestreo aleatorio simple.

Hernández et al., (2018), señaló que la muestra es un subconjunto que se desprende de un conjunto o una denominada población, así mismo refirió que en el muestreo probabilístico todos los elementos que conforman la población tienen la misma posibilidad de ser parte de la muestra y esta se obtienen a través de una selección aleatoria. Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{e^2(N - 1) + \sigma^2Z^2}$$

Dónde:

n = 144.94

N= 185

σ = 0,5.

Z= 2.58

e = 0.05

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se dio la recopilación de información mediante un cuestionario que será aplicada a los colaboradores del Grupo Santa Elena S.A.

Hernández et al., (2018), definió que la encuesta “es la herramienta más utilizada para recolectar datos, comprende de un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.

Hernández et al., (2018), describió que el cuestionario “es el más utilizado para la obtención de datos, el cual consiste en un número determinado de preguntas relacionado con una o más variables que se desea medir.

Criterio de exclusión: colaboradores de oficina central, Puente Piedra e Independencia del grupo Santa Elena S.A.

Criterio de inclusión: colaboradores de planta Chancay del grupo Santa Elena S.A.

Validación de instrumentos

Validez

Para lograr obtener la validez de los cuestionarios con los cuales se midió ambas variables se ejecutó mediante la validación de juicio de expertos. Ñaupas et al. (2018), detallaron que los niveles de efectividad o validación brindadas a un instrumento se ejecuta mediante un juicio de investigadores asociados al tema de investigación, asociados a su criterio, experiencia laboral y académica.

Validez de la variable de Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional.

La obtención de la validez del instrumento se ejecutó a través del criterio de juicio de expertos, los cuales fueron integrados por: Chávez Vera Kerwin José, África del Valle Calanchez Urribarri, y Villamares Hernandez Ericka Janet, la valoración final fue 0,89. Dicho resultado evidenció claramente que el instrumento demuestra validez (Anexo 4)

Prueba de confiabilidad

Confiabilidad de la variable de Capacitación Laboral

Ñaupas et al., (2018), refirieron, que la fiabilidad se da mediante la aplicación del instrumento, en la prueba piloto por medio del instrumento de una muestra estudiada, determinando su fiabilidad al tener como resultado un coeficiente aproximado, aplicándolo en diversos momentos o muestras.

Los datos que se obtuvieron en la muestra de tipificación se procesaron en el programa SPSS 26 a fin de someterlo a todos los análisis estadísticos que fueron necesarios. Para lograr los resultados de confiabilidad, se utilizó el método de alfa de cronbach, el cual arrojó una valoración de 0.81, para lograr obtener la confiabilidad del instrumento se aplicó el cuestionario de manera aleatoria a 30 sujetos de la empresa Grupo Santa Elena S.A. Los coeficientes obtenidos avalan un nivel bueno dado que se encuentran en los intervalos de fiabilidad por lo que el instrumento aplicado tiene fiabilidad. (Anexo 5)

Prueba de confiabilidad

Confiabilidad de la variable de Compromiso Organizacional

Para la obtención de la confiabilidad se analizaron en el programa SPSS 26. El método utilizado fue el alfa de Cronbach, a través del cual se obtuvo una valoración de 0.750, el cuestionario fue aplicado de manera aleatoria a 30 personas del grupo Santa Elena S.A. Los coeficientes obtenidos demuestran la confiabilidad del instrumento debido a que el valor es aceptable. (Anexo 6)

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del estudio primero se identificó el contexto de la problemática, se planteó el tema de investigación, el cual estuvo basado a las 2 variables del presente estudio, las cuales son: capacitación laboral y compromiso organizacional. Por consiguiente, a ello se desarrolló el marco teórico, teniendo en cuenta las dos variables para encontrar las definiciones y bases teóricas de ellas mismas, asimismo se incluyó las dimensiones e indicadores. Se construyó un cuestionario para cada variable el cual se validó mediante un juicio de expertos, luego se

comprobó su confiabilidad con el alfa de Cronbach y finalmente se pidió el permiso a la empresa Grupo Santa Elena S.A. por el cual se realizó la recolección de datos, para posteriormente procesar los datos y presentarlo en tablas y gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos de la presente investigación se tomó en cuenta en el método descriptivo donde se analizó la distribución de frecuencias. Posteriormente, Así mismo se tomó en cuenta el método inferencial donde se tomó en cuenta la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnova, y para el estadístico de prueba se empleará la Rho de Spearman. Así mismo el software utilizado fue el Statical Package for the Social Sciences – SPSS 26 y el Excel 2016. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

La información obtenida se utilizó únicamente para fines académicos y no fue revelada ni divulgada para cualquier otro fin, la información recopilada de cada colaborador será confidencial, tomando en cuenta la ley de protección de datos e información personal, solicitando así el consentimiento informado y la libre participación. Así mismo, según el código de ética difundida por la Universidad Cesar Vallejo, se puso en práctica los siguientes parámetros:

Artículo 6: La honestidad, debido a que se respetará los derechos y propiedad intelectual de otros investigadores, por tanto, se citará según corresponda.

Artículo 15: De la política de antiplagio, la investigación estará alineada a dicha política, por tal motivo se citará a los candidatos según las teorías correspondientes.

IV. RESULTADOS

En el capítulo IV se muestra los resultados del análisis descriptivo y análisis inferencial, lo cual permitió corroborar las hipótesis, los resultados estadísticos que se realizaron con 145 colaboradores del Grupo Santa Elena S.A.

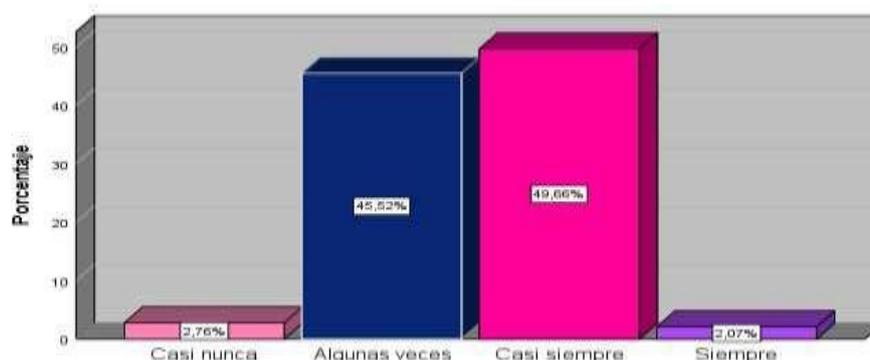
Análisis descriptivo

Tabla 1
Resultados de la capacitación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	4	2,8
	Algunas veces	66	45,5
	Casi siempre	72	49,7
	Siempre	3	2,1
	Total	145	100,0

Nota. Base de datos del autor

Figura 1
Capacitación laboral



Nota. Gráfico como resultado del procesamiento SPSS 26

Interpretación: En la tabla 1 y figura 1 según los datos que se obtuvieron a través de los resultados del cuestionario, manifestaron que el 2.8% señalan “casi nunca” han tenido capacitación laboral en los colaboradores del Grupo Santa Elena S.A., mientras que el 45.5% señala “algunas veces”, el 49.7% afirmó con “casi siempre”, y el 2.1% señaló que “siempre” han tenido capacitación laboral.

Tabla 2

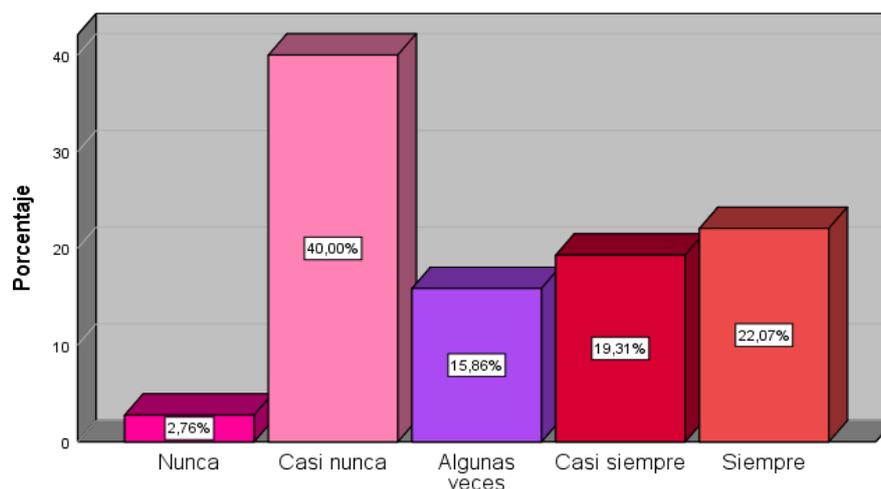
Resultados de Planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	2,8
	Casi nunca	58	40,0
	Algunas veces	23	15,9
	Casi siempre	28	19,3
	Siempre	32	22,1
	Total	145	100,0

Nota. Base de datos del autor

Figura 2

Planificación



Nota. Gráfico como resultado del procesamiento SPSS 26

Interpretación: En la tabla 2 y figura 2 mencionaron que el 2,8% de los colaboradores dieron como respuesta que “nunca” han tenido conocimiento sobre la planificación de la capacitación laboral, además el 40% de ellos respondieron “casi nunca”, mientras que el 15,9% señala que “algunas veces”, así mismo el 19,3% es “casi siempre” y, por último, el 22,1% señalaron que “siempre” han tenido conocimiento sobre la planificación de la capacitación laboral del Grupo Santa Elena S.A.

Tabla 3

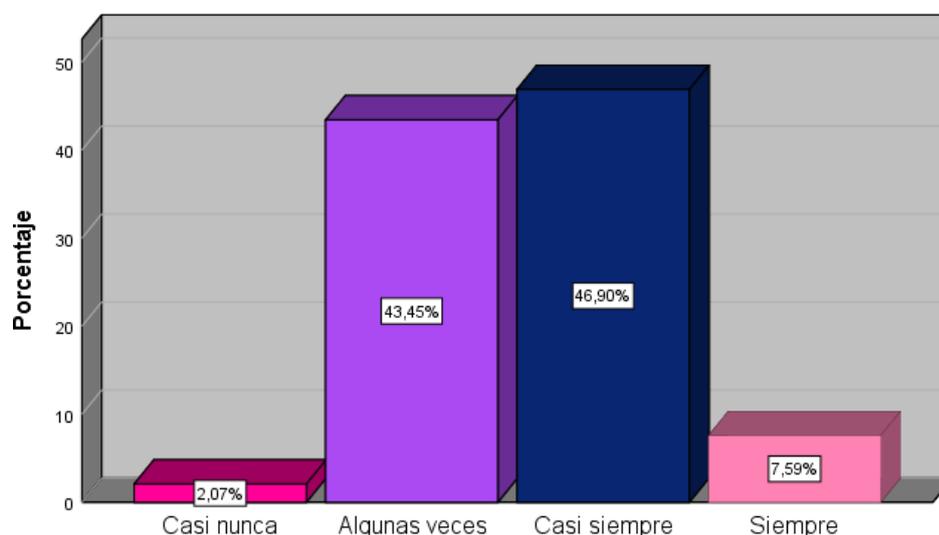
Resultados de Ejecución

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	2,1
	Algunas veces	63	43,4
	Casi siempre	68	46,9
	Siempre	11	7,6
	Total	145	100,0

Nota. Base de datos del autor

Figura 3

Resultados de la Ejecución



Nota. Gráfico como resultado del procesamiento SPSS 26

Interpretación: En la tabla 3 y figura 3 evidenció que el 2,1% de los colaboradores del Grupo Santa Elena S.A., obtuvo como respuesta que “casi nunca” se dio la ejecución de la capacitación laboral, además el 43,4% de ellos respondieron “algunas veces”, mientras que el 46,9% señalaron que “casi siempre”, así mismo el 7,6% indicó que “siempre” se realizó la ejecución de la capacitación laboral.

Tabla 4

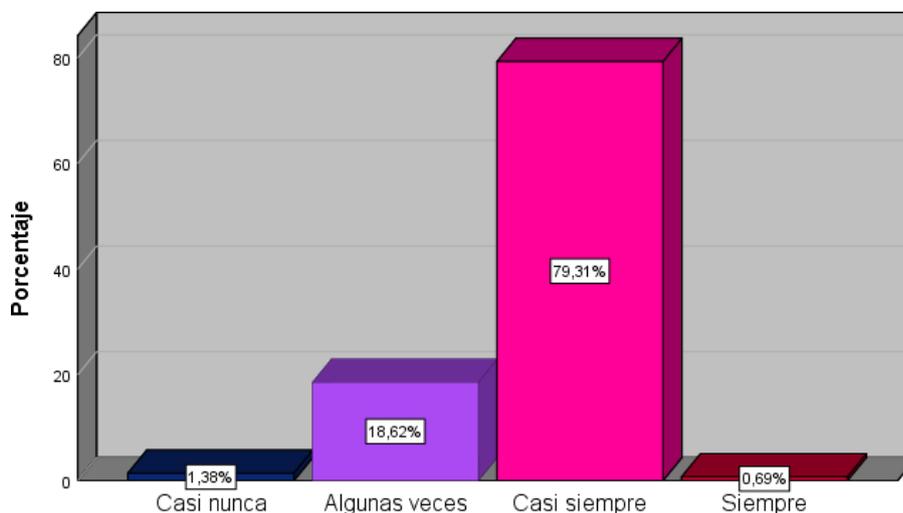
Resultados de Verificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2	1,4
	Algunas veces	27	18,6
	Casi siempre	115	79,3
	Siempre	1	,7
	Total	145	100,0

Nota. Base de datos del autor

Figura 4

Resultados de Verificación



Nota. Gráfico como resultado del procesamiento SPSS 26

Interpretación: En la tabla 4 y figura 4 percibió que el 1,4% de los colaboradores dieron como respuesta que “casi nunca” se realizó la verificación de la capacitación laboral, además el 18,6% de ellos respondieron “algunas veces”, mientras que el 79,3% señalaron que “casi siempre”, por ende, el 0,7% mencionaron que “siempre” se dio la verificación de la capacitación laboral del Grupo Santa Elena S.A.

Tabla 5

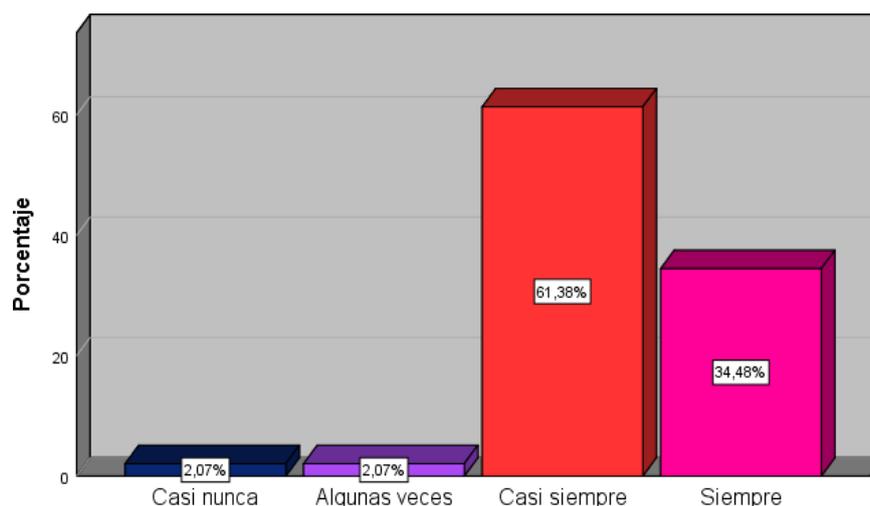
Resultados de Control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	2,1
	Algunas veces	3	2,1
	Casi siempre	89	61,4
	Siempre	50	34,5
	Total	145	100,0

Nota. Base de datos del autor

Figura 5

Resultados de control



Nota. Gráfico como resultado del procesamiento SPSS 26

Interpretación: En la tabla 5 y figura 5 advirtieron que el 2,1% de los resultados de las encuestas aplicadas dieron como respuesta que “casi nunca” se dio un control de la capacitación laboral, además el 2,1% de ellos respondieron “algunas veces”, mientras que el 61,4% señalaron que “casi siempre”, por ende, el 34,5% dedujeron que “siempre” hubo un control en la capacitación laboral del Grupo Santa Elena S.A.

Tabla 6

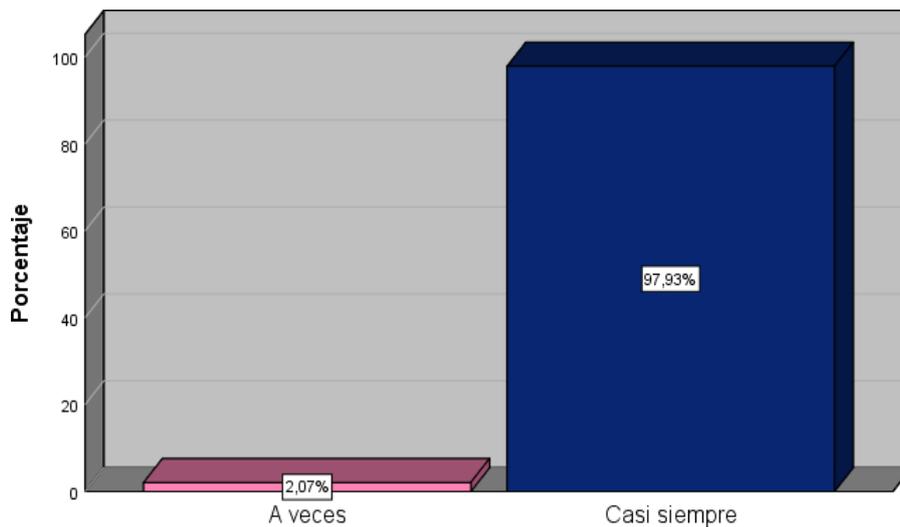
Resultados de la variable de Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	3	2,1
	Casi siempre	142	97,9
	Total	145	100,0

Nota. La investigadora

Figura 6

Resultados de la variable de Compromiso Organizacional



Nota. Gráfico como resultado del procesamiento SPSS 26

Interpretación: En la tabla 6 y figura 6 mencionaron que el 2,1% de los encuestados dieron como respuesta que “casi nunca” tuvieron un compromiso organizacional los colaboradores del Grupo Santa Elena S.A., además el 97.9% de ellos respondieron que “casi siempre” mantuvieron un compromiso organizacional.

Tabla 7

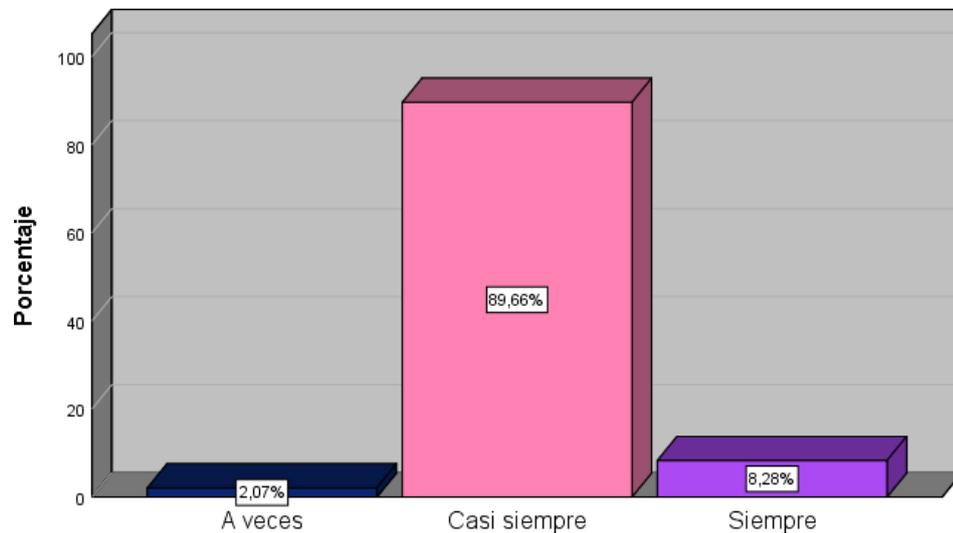
Resultado de Compromiso Afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	2,1
	Casi siempre	130	89,7
	Siempre	12	8,3
	Total	145	100,0

Nota. La investigadora

Figura 7

Resultados de Compromiso Afectivo



Nota. Gráfico como resultado del procesamiento SPSS 26

Interpretación: En la tabla 7 y figura 7 advirtió que el 2,1% de los colaboradores indicaron como respuesta que “a veces” sintieron un compromiso afectivo a la empresa Grupo Santa Elena S.A., siendo el 89,7% de ellos respondieron “casi siempre”, mientras que el 8,3% señalaron que “siempre” percibieron un compromiso afectivo.

Tabla 8

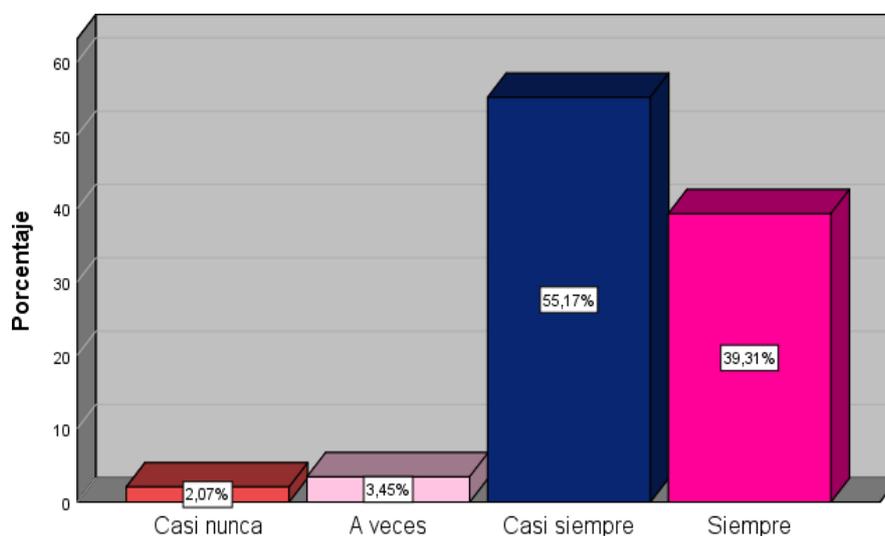
Resultados de Compromiso de Continuidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	2,1
	A veces	5	3,4
	Casi siempre	80	55,2
	Siempre	57	39,3
	Total	145	100,0

Nota. La investigadora

Figura 8

Resultados de Compromiso de Continuidad



Nota. Gráfico como resultado del procesamiento SPSS 26

Interpretación: En la tabla 8 y figura 8 manifestaron que el 2,1% de los colaboradores dieron como respuesta que “casi nunca” se dio el compromiso de continuidad, asimismo el 3,4% de ellos respondieron “a veces”, mientras que el 55,2% señalaron “casi siempre”, por tal motivo, el 39,9% mencionan que “siempre” se dio el compromiso de continuidad del Grupo Santa Elena S.A.

Tabla 9

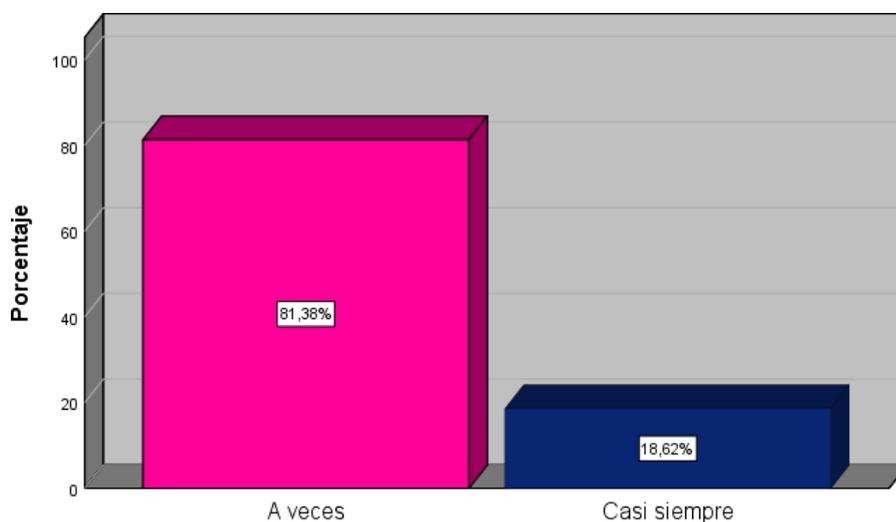
Resultados de compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	118	81,4
	Casi siempre	27	18,6
	Total	145	100,0

Nota. La investigadora

Figura 9

Resultados de Compromiso Normativo



Nota. Gráfico como resultado del procesamiento SPSS 26

Interpretación: En la tabla 9 y figura 9 advirtió que el 81,4% que los colaboradores dieron como respuesta que “a veces” se dio el compromiso normativo con los colaboradores del Grupo Santa Elena S.A., ya que el 18,6% de ellos respondieron “casi siempre”, respecto a la dimensión indica.

Prueba de Normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova

	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación laboral	,314	145	,000
Compromiso organizacional	,537	145	,000

Nota. Esta tabla procesada en el Programa SPSS 26

En la tabla 10 se aprecia los resultados que arroja el SPSS 26 referente a la prueba de normalidad de las 2 variables del presente estudio, en referencia a dichos resultados se puede ver lo siguiente: Como P valor obtenido es 0.000 menor a 0.05, se decide tomar en cuenta el estadístico no paramétrico (Rho de Spearman) para posteriormente expresar el cálculo de las correlaciones entre ambas variables del presente estudio.

Análisis Inferencial

Asimismo, para la contratación de hipótesis se tomaron en consideración dos tipos de hipótesis: hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_1) los cuales se presentaron según el orden de los objetivos del estudio, con la finalidad de medir el grado de relación entre las variables y dimensiones (Anexo 6).

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022.

Prueba de hipótesis general

H_1 : Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

Tabla 11

Correlación de capacitación laboral y compromiso organizacional

			Capacitación laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,095
		Sig. (bilateral)	.	,257
		N	145	145
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,095	1,000
		Sig. (bilateral)	,257	.
		N	145	145

Nota. Procesada por el SPSS 26

Interpretación: En la tabla 11, al realizar la correlación entre las variables capacitación laboral y compromiso organizacional se aprecia una correlación positiva perfecta (Rho = .095; sig. bilateral = .257 > p.05;) por tanto, se establece que existe relación positiva perfecta entre ambas variables. De este modo se considera dejar de lado la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, la cual indica que existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

Prueba de Hipótesis específica 1

H₁: Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

Tabla 12

Correlacional entre capacitación laboral y compromiso afectivo

			Capacitación laboral	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,033
		Sig. (bilateral)	.	,695
	Compromiso afectivo	N	145	145
		Coeficiente de correlación	,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,695	.
		N	145	145

Nota. Procesado por el SPSS 26

Interpretación: Se determinó en la tabla 12 que los resultados expresan una correlación positiva media entre capacitación laboral y compromiso afectivo (Rho = .033; sig. bilateral = .695 > p.05;). Se considera dejar de lado la hipótesis nula y tomar en cuenta la hipótesis alterna, el cual señala que existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022

Objetivo específico 2

Identificar la relación que existe entre la capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

Prueba Hipótesis Especifica 2

H₁: Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

Tabla 13

Correlacional entre capacitación laboral y compromiso de continuidad

			Capacitación laboral	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso de continuidad	N	145	145
		Coeficiente de correlación	-,669**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N		145	145

Nota. Procesamiento del SPSS 26

Interpretación: En la tabla 13 se mostró que la correlación negativa considerable (Rho = -.699; sig. bilateral = .000 < p.05;). Por tanto, se acepta la hipótesis nula, lo cual quiere decir que no existe una relación significativa entre capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

Objetivo específico 3

Identificar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

Prueba de Hipótesis Especifica 3

H₁: Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

Tabla 14

Correlacional entre capacitación laboral y compromiso normativo

			Capacitación laboral	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 145	,085 ,307 145
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,085 ,307 145	1,000 . 145

Nota. Procesado por el SPSS 26

Interpretación: En la tabla 14 se aprecia que existe una correlación positiva muy fuerte entre capacitación laboral y compromiso normativo (Rho = .085; sig. bilateral = .307 > p.05;). Se deja de lado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual expresa que existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se estableció como objetivo general: Determinar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Así mismo, para la puesta en marcha y comprobación del objetivo principal y los 3 objetivos secundarios se tomó en cuenta el uso del programa SPSS 26, a través de dicho programa se obtuvo prueba de normalidad, con la cual se pudo determinar que estos resultados dedujeron tomar en cuenta la prueba no paramétrica el cual se denomina como Rho de Spearman que principalmente permitió analizar la existencia o no de relación entre ambas variables del presente estudio.

Con respecto a la variable capacitación laboral, se puede apreciar que el 49.7% de encuestados expresaron que la capacitación laboral se ejecuta casi siempre y un 45.5% expresa algunas veces, lo cual coincide con Meza (2020), quien demostró que el 45% expresa casi siempre y el 35% expresa a veces en su investigación titulada capacitación y compromiso laboral en la empresa Senda Ti Solutions S.A.C., San Isidro 2020. Por otra parte, contamos con el aporte de Capillo (2017), en su investigación titulada capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016, expresó que el 57.2% de su población expresó la existencia de niveles adecuados referente a la variable capacitación laboral. Sin embargo, la investigación Guarnizo (2021), el cual lleva por título: capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021, demostró resultados contrarios, ya que el 45.70% de su población manifestó un nivel malo en cuanto a la capacitación laboral.

Alusivo a la segunda variable denominada compromiso organizacional, se manifestó que el 97.9% de los encuestados manifestaron que casi siempre hay un compromiso organizacional, lo cual coincide con el aporte de Apaza (2022), quien demostró que el 88.8% expresó un nivel regular en cuanto al compromiso

organizacional, así mismo, Meza (2020), demostró que el 42.5% expresa que el compromiso laboral se da solo a veces.

Seguidamente del análisis cualitativo de capacitación laboral y el compromiso organizacional se construyó la distribución para la normalidad de los datos, como consecuencia de los resultados se puede afirmar que: Como P el valor obtenido es 0.000 lo cual es tanto menor a 0.05, se tomó la decisión de utilizar el estadístico no paramétrico (Rho de Spearman) posteriormente se pudo expresar el cálculo de la correlación entre a las dos variables y sus dimensiones de la presente investigación.

Con respecto a la correlación entre la primera variable denominada capacitación laboral y la segunda variable compromiso organizacional, se evidencia una correlación positiva perfecta entre las variables ya mencionadas lo cual se resume de la siguiente manera: (Rho = .095; sig. bilateral = .257 > p.05;), estos resultados coinciden con el aporte de Apaza (2022), quien demostró una correlación positiva considerable entre ambas variables con los siguientes valores: (r; 0,388) a la misma vez obtuvo un valor sig. (0.001 > p.0.05) estos resultados lo obtuvo en su trabajo de investigación denominada gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en servidores del Gobierno Regional de Moquegua, 2021. Así mismo, Meza (2020), en su investigación el cual llevó como título capacitación y compromiso laboral en la empresa Senda Ti Solutions S.A.C., San Isidro 2020 alcanzó un valor de 0.750 por ello concluyó que hay correlación positiva considerable, por tanto, se puede afirmar que los resultados de Apaza (2022), y Meza (2020), refuerzan los resultados que se obtuvieron en esta investigación.

Respecto a la correlación entre capacitación laboral y compromiso afectivo se evidenció una correlación positiva media (Rho = .033; sig. bilateral = .695 > p.05;), lo cual coincide con el aporte de Meza (2020), quien alcanzó un valor de (Rho = 0.630; sig. bilateral = 0.000 < 0.05;), esto demostró que hay correlación positiva considerable entre capacitación laboral y sentido de pertenencia, el autor tomó en cuenta la hipótesis alterna y dejando de lado la hipótesis nula, en base a ello el

autor demostró que existe una conexión adecuada entre capacitación y el sentido de pertenencia. Así mismo, Apaza (2022), obtuvo una correlación positiva media con los valores siguientes: (r ; 0,272) a su vez, obtuvo un valor de sig. ($0.002 > p.0.05$) estos resultados demuestran que se acepta la hipótesis alterna de investigación por tanto el autor concluye afirmando la existencia de una relación positiva entre la gestión de la capacitación laboral y el compromiso afectivo en trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Referente a la correlación entre capacitación laboral y compromiso de continuidad se evidenció una correlación negativa considerable ($Rho = -.699$; sig. bilateral = $.000 < p.05$;) Sin embargo, Meza (2020), encontró un valor de 0.706 lo cual determinó la evidencia de una correlación positiva considerable. De igual manera el valor de significancia bilateral fue de: $0.000 < 0.05$, lo cual es menor a 0.05, por ello el autor tomó en cuenta la hipótesis alterna y se dejó de lado la hipótesis nula, por lo cual concluyó que existe conexión entre capacitación y el deseo de involucramiento con la empresa, así mismo Apaza (2022), determinó la existencia de una correlación positiva considerable entre las mismas variables con los siguientes valores (r ; 0,384) y un tanto de una sig. ($0.003 > p.0.05$) expresando que por dicho motivo el autor aceptó la hipótesis alterna de su propia investigación donde concluye que existe relación positiva entre la gestión de la capacitación laboral y la variable compromiso continuidad en trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Finalmente, referente a la correlación entre capacitación laboral y compromiso normativo, se encontró los siguientes resultados: una correlación positiva muy fuerte entre capacitación laboral y compromiso normativo entre la capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022, los valores que se obtuvieron fueron: ($Rho = .085$; sig. bilateral = $.307 > p.05$);., así mismo Meza (2020), obtuvo un valor de 0.706 con lo cual concluyó afirmando que existe una correlación positiva considerable entre las 2 variables de estudio. De igual manera obtuvo un valor de significación bilateral de $0.00 < 0.05$, por ello consideró oportuno tomar en cuenta la hipótesis alterna y de dejar sin efecto la hipótesis nula, posteriormente indico que existe una conexión

adecuada entre capacitación y el deseo de involucramiento con la empresa, por otra parte, Apaza (2022), concluyó señalando que existe una correlación positiva media a través de los siguientes valores ($r; 0,277$), el valor de significación bilateral fue: ($0.001 > p.0.05$) mencionando en su investigación que él aceptaba la hipótesis alterna el cual se expresa de la siguiente manera: existe relación positiva entre la gestión de la capacitación laboral y el compromiso normativo en trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

VI. CONCLUSIONES

1. Se apreció que existe una correlación positiva perfecta ($Rho = .095$; sig. bilateral = $.257 > p.05$), entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. De este modo se considera dejar de lado la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, la cual indica que existe una relación significativa entre ambas variables.
2. Se determinó una correlación positiva media ($Rho = .033$; sig. bilateral = $.695 > p.05$), entre capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Se considera dejar de lado la hipótesis nula y tomar en cuenta la hipótesis alterna, por el cual señala que existe una relación significativa entre capacitación laboral y compromiso afectivo.
3. Se demostró una correlación negativa considerable ($Rho = -.699$; sig. bilateral = $.000 < p.05$), entre capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Por tanto, se acepta la hipótesis nula, por el cual no existe una relación significativa entre capacitación laboral y compromiso de continuidad.
4. Se aprecia que existe una correlación positiva muy fuerte ($Rho = .085$; sig. bilateral = $.307 > p.05$), entre la capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada en la Provincia de Huaral, 2022. Por consiguiente, se deja de lado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual expresa que existe una relación significativa entre capacitación laboral y compromiso normativo.

VII. RECOMENDACIONES

1. La gerencia de gestión humana debe reforzar el plan anual de capacitación laboral, tomando en cuenta la planificación, ejecución, verificación y control, alineando al equipo de gestión humana en el desarrollo de competencias blandas y técnicas, y de esta manera seguir contribuyendo en el compromiso de los colaboradores.
2. La gerencia de gestión humana junto a su equipo de trabajo debe gestionar la ejecución de capacitaciones para el desarrollo de habilidades blandas, así mismo debe realizar dinámicas vivenciales, pausas activas, y eventos de reconocimientos, como por ejemplo premiación al trabajador del mes, presentes por cada cumpleaños, eventos de confraternidad deportivas y culturales de esta manera logrará que los colaboradores se sientan identificados y comprometidos.
3. La gerencia de gestión humana debe realizar una evaluación referente a las escalas laborales y actualizarlos de acuerdo al mercado laboral, así mismo se sugiere reconocer al personal con incentivos por el cumplimiento de objetivos, metas y logros obtenidos, de esta manera mejorar el compromiso de continuidad.
4. La gerencia de gestión humana debe desplegar un programa relacionado con el reconocimiento e identificación de los valores y la cultura organizacional, con el fin de lograr obtener colaboradores comprometidos e identificados con la misión, visión y valores morales, éticos y culturales.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017), *Comportamiento organizacional como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. Buenos Aires Argentina; Ediciones granica S.A.
- Alles, M. (2019). *Formación, capacitación, desarrollo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
<https://docplayer.es/218078345-Formacion-capacitacion-desarrollo.html>
- Alles, M. (2020). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=smqBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+capacitaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjJhPfb3o_4AhWgA7kGHR-NBWsQ6AF6BAgGEAl#v=onepage&q&f=false
- Alles, M. (2020). *Formación en la práctica*. 2 da. Edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=5uD4DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+capacitaci%C3%B3n+y+desarrollo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Alvarado, C. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 -Puente Piedra, 2018*.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2201/1/T26_40264483_D.pdf
- Apaza (2022). *Gestión de la capacitación laboral y compromiso organizacional en servidores del Gobierno Regional de Moquegua, 2021*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84959/Apaza_DAL-SD.pdf?sequence=1
- Ayensa, A. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos* (Ed. 2)
Madrid – España; Ediciones Paraninfo.
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M., & Pedroza, F. (2015). *Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos*. *Psicogente*, 18(34), 267-277.
<https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551993003.pdf>
- Capillo, C. (2017). *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9113>
- Cárdenas, M. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(9), 95-105.

<https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (Ed. 7). México McGraw-Hill interamericana
- Collins, J. (2021). *Good to Great: ¿Por qué algunas compañías dan el salto a la excelencia y otras no?* Barcelona España; Editorial Reverté S.A.
- Donoso, J. & Pinto D. (2020) *Compromiso Organizacional respecto a la Relación Contractual en una unidad Técnica de un Municipio de la Región Metropolitana*.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179493>
- Falero, E. (2018), *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los colaboradores de la Institución educativa Coronel Pedro portillo Silva – Huaura, 2017*. Universidad Alas Peruanas.
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/6643>
- Garcia, A. (2016) *La capacitación laboral en América Latina como un aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia del SENA en Colombia (2016)*
<http://hdl.handle.net/10644/5376>
- Garcia, R. (2019) *La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital belén de trujillo año 2017*, Tesis para optar el grado de Licenciado en administración pública; Universidad señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5548>
- Goleman, D. Grant, H. Jen, A. Rasmus H. (2020). *Focus* Editorial Reverté, S.A.C. Barcelona – España Harvard Business Review
- Guarnizo, D. (2021) *Capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68484>
- Guerrero, P. (2019) *Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018*.
https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1635/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Gutierrez, M. (2019) *Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68484>
- Hernández, F. (2020). *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones* (Ed. 1) Universidad autónoma de México; Instituto de Investigaciones Bibliotecológica y de la Información.

- Hernandez, Fernandez y Baptista (2018), *Metodología de la investigación*, México: Interamericana Editores, S.A. De C.V.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, B., Y Torres, L. (2020) *Comunicación Organizacional y Compromiso Organizacional en la Municipalidad De Ancón*, 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69873>
- Huanca, G. (2019), *Las remuneraciones y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Damajhu E.I.R.L. de la ciudad de Tacna*, 2017.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1519/Huanca-Gomez-Daniela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Littlewood , J. y Uribe, H. (2018) *Psicología organizacional en Latinoamérica*, México: Editorial el manual moderno de S.A. de C.V.
- Meza, E. (2020) *Capacitación y compromiso laboral en la empresa Senda Ti Solutions S.A.C., San Isidro 2020*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59715/Meza_CEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis*. (5.^a Edición).
https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Orozco, A (2018). *El impacto de la capacitación*. México: Editorial Digital UNID.
- Pereyra, L. (2020), *Capacitación en administración IV*: Mexico; Klik soluciones educativas S.A. de C.V.
- Pérez, M. (2018) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima*, 2018
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15301>
- Quintero W. (2020), *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*: Universidad Autónoma Metropolitana, México.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552020000100239&script=sci_arttext
- Resolución 0340-2021 (2021) *Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo*. 10 de mayo de 2021.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Romero, P. (2015) *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales Quito Ecuador*.

T2254-MDTH-Romero-Compromiso 3.pdf

Saenz, S. & Carranza, A. (2021) *Estudio del Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Fundación en Chile*

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/182580>

Shlomo, N. (2019), *Cambiando el comportamiento de los empleados: Una guía práctica para directivos*. Barcelona España; Editorial Reverté S.A.

Silva, J. (2018), *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital Humano* (Ed. 1) Alcoy - Alicante . España; área de innovación S.L.

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Editorial Alienta.

https://planetadelibroscom.cdnstatics2.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual moderno.

<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Valdebenito, S. (2020) *Efectividad de las Prácticas de Gestión de personas sobre la Satisfacción Laboral y compromiso Organizacional Estudio en la Subsecretaría de Servicios Sociales*

[Efectividad-de-las-prácticas-de-gestión-de-personas-sobre-la-satisfacción-laboral-y-compromiso.pdf](#)

ANEXOS
ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN LABORAL

Variable 1: Capacitación Laboral					
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Alles (2019), hace incidencia que durante años la capacitación laboral se orientó a difundir conocimientos, habilidades y actitudes en los miembros de una organización, para que los participantes puedan enfrentar y resolver nuevas situaciones.	La capacitación laboral es un proceso de aprendizaje y desarrollo de competencias técnicas, operacionales y blandas para los participantes, alineado al proceso de planificación, ejecución, verificación y control.	Planificación	Requerimiento	1	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Existencia	2	
			Aprobación	3	
			Técnica y blanda	4	
		Ejecución	Interna y externa	5	
			Horario	6	
			Temas	7	
			Importancia	8	
		Verificación	Evaluación	9	
			Beneficios	10	
			Conocimiento	11	
			Desarrollo	12	
		Control	Registro	13	
			Cumple el horario	14	
			Mejoras en el trabajo	15	
			Encuesta	16	

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZAICONAL

Variable 2: Compromiso organizacional					
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Según Guerrero (2019) señala que el compromiso organizacional es el estado psicológico que muestra la relación que establece una persona con la organización en la que se desempeña, de dicha relación depende mucho la tomará decisión para continuar o dejar la organización.	El compromiso organizacional es la capacidad de respuesta que tiene o presenta un trabajador ante la entidad con el cual tiene un vínculo laboral que puede ser positivo o negativo	Compromiso afectivo	Gusto Pertenencia Significado	1 2-3 4-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Compromiso de continuidad	Sueldo y prestaciones Oferta laboral Bienestar familiar	6-7 8-9 10	
		Compromiso normativo	Moral Ventaja laboral Fidelidad	11 12-13 14	

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Privada de la Provincia de Huaral, 2022							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		
					TIPO Y NIVEL, MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada en la Provincia de Huaral 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada en la Provincia de Huaral 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada en la Provincia de Huaral 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada en la Provincia de Huaral 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada en la Provincia de Huaral 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Identificar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada en la Provincia de Huaral 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada en la Provincia de Huaral 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada en la Provincia de Huaral 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS ALTERNA: Existe una relación significativa entre capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS NULA: No existe relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022. Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa privada de la Provincia de Huaral, 2022.</p>	Variable 1: CAPACITACIÓN LABORAL		<p>Tipo y nivel</p> <p>Tipo: Descriptivo correlacional</p> <p>Nivel: Aplicada.</p> <p>Método y diseño</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño: Cualitativo, no - experimental, correlacional</p>	<p>Población: Compuesta por 185 colaboradores del Grupo Santa Elena S.A.</p> <p>Muestra: 145 colaboradores del Grupo Santa Elena S.A.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p>	<p>Técnica: Probabilístico Sistemático.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Validación:</p> <p>Interna: Método alfa de Cronbach</p> <p>Externa: Juicio de expertos</p>
			Planeación	Requerimiento Existencia Aprobación Técnica y blanda			
			Organización	Interna y externa Horario Temas Importancia			
			Dirección	Evaluación Beneficios Conocimiento Desarrollo			
			Control	Registro Cumple el horario Mejoras en el trabajo Encuesta			
			Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
			Compromiso Afectivo	Gusto Pertenencia Significado			
			Compromiso de continuidad	Sueldo y prestaciones Oferta laboral Bienestar familiar			
			Compromiso normativo	Moral Ventaja laboral Fidelidad			

ANEXO 4: VALIDEZ

Validación de instrumento por juicio de expertos

Expertos	Resultado
1. Dra. África del Valle Calanchez Urribarri	Excelente
2. Dr. Kervin Jose Chávez Vera	Excelente
3. <u>Mag. Leocadio Bautista</u> Loayza	Excelente
<i>Nota.</i> Elaboración propia	

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE CAPACITACIÓN LABORAL

Confiabilidad para el instrumento de la variable Capacitación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	16

Nota. Elaboración Propia

ANEXO 6: CONFIABILIDAD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Confiabilidad para el instrumento de la variable Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	14

Nota. Elaboración Propia

ANEXO 7: CARTA DE ACEPTACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

14 07
de Julio de 2022

Señores:

Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus San Juan de Los Rios

A través del presente, Yolanda Cecilia Oscar Jimenez identificado (a) con DNI N° 47339610 representante de la empresa/institución Sociedad Santa Elena con el cargo de Asesora de Abrazo me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Patricia Valenzuela Salas
b)

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Capacitación Técnica y Empresarial Especializada en el sector textil de la zona de Ica, 18.10.2022
Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente:

Patricia Valenzuela Salas
Firma y Sello

[Firma]
GRUPO SANTA ELENA S.A.

Nombre y Apellidos Yolanda Cecilia Oscar Jimenez
Cargo Asesora de Abrazo de Talento

ANEXO 8: VALIDACIÓN INTERNA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Privada de la Provincia de Huaral, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chávez Vera Kerwin José
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
Especialidad: Administración
Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Capacitación Laboral
Autor (s) del instrumento (s): Velásquez Salvo Jessica Romina

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde				X	

	con la variable, dimensiones e indicadores					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					24	20
		44				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

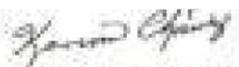
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PRD-MEIIIIDE VALORACIÓN.

44

l.ii r.:dlili .3DJ,DE/''.iL'(U2


 Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.I. 003058534
 Docente Investigador®

k1U III'a | IIE _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Privada de la Provincia de Huaral, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chávez Vera Karwin José
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
Especialidad: Administración
Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Compromiso Organizacional
Autor (s) del instrumento (s): Velázquez Salvo Jessica Romina

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde				X	

	on la variable, dimensio... indicadores					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda co la escala valorativa del instrumento.					
PUNTAJE TOTAL				24	20	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

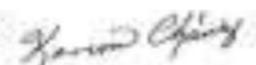
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022



 Dr. Kenneth José Chávez Vera
 C. E. 003058624
 Docente Investigador*

Observación _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Privada de la Provincia de Huaral, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Africa del Valle Calanchez Uribarri
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Especialidad:	Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias. Docente investigador Concytec
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable: Capacitación Laboral
Autor (s) del instrumento (s):	Velásquez Salvo Jessica Romina

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					28	15
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022.


 Dr. Lina Calderón Urbani
 CE: 000575626
 Docente Investigadora

Observación: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Privada de la Provincia de Huaral, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Africa del Valle Calanchez Uribarri
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Especialidad:	Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias. Docente investigador Concytec
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable: Compromiso Organizacional
Autor (s) del instrumento (s):	Velásquez Salvo Jessica Romina

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
CÓHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					28	15
				43		

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022


 Dr. Africa Calderón Urbina
 CE. 0005736-28
 Docente Investigadora

Observación: _____

ANEXO 9: VALIDACIÓN EXTERNA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Privada de la Provincia de Huaral, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Villameres Hernández Ericka Janet
Institución donde labora:	Universidad Privada San Juan Bautista
Especialidad:	Ciencias Empresariales
Instrumento de evaluación:	Questionario de la variable Capacitación Laboral.
Autor (s) del instrumento (s):	Jessica Romina Velásquez Salvo

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X



INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					16	30
					46	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 46

Ica, 30 de junio 2022

Dra. Ericka Villanares Hernández
Ciencias Empresariales

Observaciones:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Privada de la Provincia de Huaral, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Villameres Hernández Ericka Janet
Institución donde labora:	Universidad Privada San Juan Bautista
Especialidad:	Ciencias Empresariales
Instrumento de evaluación:	Questionario de la variable: Compromiso Organizacional.
Autor (s) del instrumento (s):	Jessica Romina Velásquez Salvo

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	



INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :			X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :				X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.			X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			X	
PUNTAJE TOTAL				20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Ica, 30 de junio
2022

Dra. Ericka Villameres
Hernández

Ciencias Empresariales

Observaciones:

ANEXO 10: CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN LABORAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa Grupo Santa Elena S. A., Hualma, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la capacitación laboral y compromiso organizacional.

Según la situación actual que presente la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(N) Nunca	(MP) Casi nunca	(AV) Algunas veces	(CS) Casi siempre	(S) Siempre

Variable: Capacitación Laboral		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
		N	CM	AV	CS	S	
Planificación	Requerimiento						
	1	Conoce usted si la capacitación laboral está favoreciendo los requerimientos del personal					
	Existencia						
	2	Conoce usted la existencia de planes de capacitación					
	Aprobación						
Ejecución	3	Conoce usted si la capacitación laboral es aprobada por el área de gestión humana					
	Técnica y blanda						
	4	Conoce usted la capacitación técnica y blanda					
	Interna y externa						
Ejecución	5	Recibe capacitación interna y externa					
	Horario						
	6	El área de gestión del talento humano le brindan información sobre el horario que tendrá la capacitación laboral					
	Temas						
	7	Conoce sobre los temas de la capacitación laboral					
Verificación	Importancia						
	8	Sabe la importancia de la capacitación laboral					
	Evaluación						
	9	Esta informado usted sobre la evaluación de la capacitación laboral					
	Beneficios						
Verificación	10	Sabe usted sobre los beneficios que tiene la capacitación laboral					
	Conocimiento						
	11	Siente usted que la capacitación laboral que recibe aumenta su nivel de conocimiento					
	Desarrollo						
Control	12	Percebe usted que el desarrollo es el resultado de su formación					
	Registro						
	13	Conoce si su asistencia ha sido registrada					
	Cumple el horario						
	14	Se cumple el horario en el periodo establecido					
	Mejoras en el trabajo						
15	Percebe usted si la capacitación laboral genera mejoras en el trabajo						
Control	Encuesta						
	16	Conoce la importancia de realizar una encuesta al finalizar la capacitación laboral					

ANEXO 11: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa Grupo Santa Elena S. A., Huaral, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la capacitación laboral y compromiso organizacional.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(N) Nunca	(CS) Casi nunca	(AV) A veces	(CS) Casi siempre	(S) Siempre

Variable: Compromiso Organizacional		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	CS	AV	CS	S
Compromiso afectivo	Gusto					
	1 Le gusta el trabajo que realiza					
	Pertenencia					
	2 Se siente orgulloso de ser parte de esta empresa					
	3 Siente los problemas de la empresa como propios					
	Significado					
4 La empresa significa mucho para usted						
5 Los valores de la empresa tienen gran significado para usted						
Compromiso de continuidad	Sueldo y prestaciones					
	6 Es importante para usted el aumento de sueldo					
	7 El sueldo que está ganando actualmente es beneficioso					
	Oferta laboral					
	8 Para usted sería muy duro dejar esta empresa si así lo quisiera					
	9 Siente usted que tiene posibilidad en hacer línea de carrera					
	Bienestar familiar					
10 Siente usted que el trabajo le genera estabilidad familiar						
Compromiso normativo	Moral					
	11 Cometería actos indebidos al momento de realizar su trabajo					
	Ventaja laboral					
	12 Siente usted que el bono de desempeño que le brinda la empresa es beneficioso					
	13 Considera que la alimentación cubierta al 90% es beneficioso para usted					
	Fidelidad					
14 Para usted la empresa merece lealtad						

ANEXO 12: FOTOS











ANEXO 13: VALIDACIÓN DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN LABORAL

		VALIDACIÓN DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN LABORAL - JUICIO DE EXPERTOS																																								
D	Nº	ITEM	JUEZ 1										TP	JUEZ 1										TP	JUEZ 1										TP	TG						
			Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertenencia		Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertenencia		Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertenencia								
D1	1	Conoce usted si la capacitación laboral esta favoreciendo los requerimientos del personal	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00
D1	2	Conoce usted la existencia de planes de capacitación	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D1	3	Conoce usted si la capacitación laboral es aprobada por el área de gestión humana	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D1	4	Conoce usted la capacitación técnica y blanda	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D2	5	Recibe capacitación interna y externa	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D2	6	El área de gestión del talento humano le brindan información sobre el horario que tendrá la capacitación laboral	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D2	7	Conoce sobre los temas de la capacitación laboral	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D2	8	Sabe la importancia de la capacitación laboral	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D3	9	Esta informado usted sobre la evaluación de la capacitación laboral	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D3	10	Sabe usted sobre los beneficios que tiene la capacitación laboral	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D3	11	Siente usted que la capacitación laboral que recibe aumenta su nivel de conocimiento	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D3	12	Percibe usted que el desarrollo es el resultado de su formación	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D4	13	Conoce si su asistencia ha sido registrada	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D4	14	Se cumple el horario en el periodo establecido	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D4	15	Percibe usted si la capacitación laboral genera mejoras en el trabajo	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
D4	16	Conoce la importancia de realizar una encuesta al finalizar la capacitación laboral	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	0.89	1.00				
													704											688											736	14.19	16.00					
D1: Planificación			D2: Ejecución										D3: Verificación										D4: Control										0.89									

ANEXO 14: VALIDACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

		VALIDACIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL - JUICIO DE EXPERTOS																																			
D	Nº	ITEM	JUEZ 1										TP	JUEZ 1										TP	JUEZ 1										TP	TG	
			Clandad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertenencia		Clandad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertenencia		Clandad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertenencia			
D1	1	Le gusta el trabajo que realiza	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D1	2	Se siente orgulloso de ser parte de esta empresa	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D1	3	Siente los problemas de la empresa como propios	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D1	4	La empresa significa mucho para usted	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D1	5	Los valores de la empresa tienen gran significado para usted	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D2	6	Es importante para usted el aumento de sueldo	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D2	7	El sueldo que está ganando actualmente es beneficioso	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D2	8	Para usted sería muy duro dejar esta empresa si así lo quisiera	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D2	9	Siente usted que tiene posibilidad en hacer línea de carrera	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D2	10	Siente usted que el trabajo le genera estabilidad familiar	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D3	11	Cometería actos indebidos al momento de realizar su trabajo	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D3	12	Siente usted que el bono de desempeño que te brinda la empresa es beneficioso	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D3	13	Considera que la alimentación cubierta al 90% es beneficioso para usted	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
D3	14	Para usted la empresa merece lealtad	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	0.88	1.00
													616											602											630	12.32	14.00
																																					0.88
		D1: Compromiso Afectivo																																			
		D2: Compromiso de continuidad																																			
		D3: Compromiso normativo																																			

ANEXO 15: GRADO DE RELACIÓN SEGÚN COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.75 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Basada en Hernández & Fernández (2018)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ DE BRACHO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Privada de la Provincia de Huaral 2022", cuyo autor es VELASQUEZ SALVO JESSICA ROMINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ DE BRACHO CARNET EXT.: 000573626 ORCID: 00000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 22-08-2022 13:18:14

Código documento Trilce: TRI - 0423003