



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

**Perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones
Sembrando S.A.C., San Martín de Porres 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Quispe Seminario, Carla (orcid.org/0000-0002-3745-2807)

ASESOR:

Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedicado especialmente a mi mamá Elna Seminario, abuelos Aida luz Mezones y Brigadier Hernán Seminario por su incondicional apoyo y comprensión, quienes me inculcaron buenos valores y principios en la vida.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a Dios y a mi mamá, por su comprensión y apoyo incondicional para desarrollarme profesionalmente. De igual manera al Dr. Juan Manuel Vásquez quien me guio en el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de Investigación	12
3.2. Operacionalización de variables	13
3.3. Población	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5 Procedimiento	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Cuadro operacional de variables	31
Tabla 2	Estructura dimensional de las variables de estudio	32
Tabla 3	Estructura de denominación mediante alternativas de estudio	32
Tabla 4	Validación de expertos	32
Tabla 5	Resumen de procesamiento de casos	32
Tabla 6	Estadísticas de fiabilidad	33
Tabla 7	Escala de coeficiente de Correlación	33
Tabla 8	Escala de validez	33
Tabla 9	Prueba de normalidad	34
Tabla 10	Estructura de correlaciones de variables	18
Tabla 11	Estructura de correlaciones de variable y dimensión	19
Tabla 12	Estructura de correlación de variables y dimensión	20
Tabla 13	Estructura de correlación de variable y dimensión	21

Índice de figuras

Figura 1	Perfil del puesto	17
Figura 2	Compromiso organizacional	17
Figura 3	Plan de trabajo	35
Figura 4	Perfil específico	35
Figura 5	Validación de perfiles	35
Figura 6	Compromiso afectivo	36
Figura 7	Compromiso de continuidad	36
Figura 8	Involucramiento en el puesto	36

Resumen

El objetivo de la tesis ha sido determinar el perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019. Según SERVIR (2016) menciona en la variable del perfil del puesto, es la descripción de las funciones derivadas que permiten el desarrollo de los requerimientos que se asigna la normalidad de hacer las gestiones. Y Little y Uribe (2015) definen en la variable de compromiso organizacional es mantener la esencia, es identificarte con el cargo que realizas, para adaptarnos a los cambios, de la mejora continua que nos permite el crecimiento profesional siendo involucrados con el puesto. La importancia de esta investigación es facilitar las gestiones que cubren los cargos determinados, evitar rotación de personal y teniendo compromiso en la organización. El método que se empleo fue cuantitativa tipo aplicada, de nivel descriptiva – correlacional y de corte transversal, ya que formo parte para realizar el estudio y conocer si existe correlación entre las variantes. El personal es un total de 120, es la población, y la cantidad de la población es la muestra con 120 trabajadores ya que la muestra es corta por ello es toda la población. Se utilizó la técnica del cuestionario compuesto por 20 preguntas que fue validado por los juicios expertos, teniendo una escala de tipo Likert. Para tener los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS 24, logrando medir la confiabilidad de las personas a través del alfa de Cronbach. Se ha determinado que existe relación entre perfil del puesto y compromiso organizacional, con un nivel significativo (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.001 < 0.05$, y poseen una correlación de 0,736**; lo cual indica que existe relación positiva media, entre las dos variables de perfil del puesto y compromiso organizacional.

Palabras clave: Perfil del puesto, compromiso organizacional, compromiso afectivo

Abstract

The objective of the thesis has been to determine the position profile and organizational commitment in Ediciones Sembrando S.A.C., San Martin de Porres, 2019. According to SERVIR mentioned in the variable of the position profile, it is the description of the derived functions that allow the development of the requirements that are assigned the normality of making the arrangements. And Little and Uribe in the variable of organizational commitment is to maintain the essence, is to identify yourself with the position you carry out, to adapt to the changes, of the continuous improvement that allow us the professional growth being involved with our position. The importance of this research is to facilitate the procedures that cover the determined positions, avoid staff turnover and having commitment in the organization. The method used was quantitative, application type, descriptive level - correlational and cross-sectional, since I am part of the study and know if there is a correlation between the variants. The staff is a total of 120, it is the population, and the amount of the population is the sample with 120 workers since the sample is short so it is the entire population. We used the questionnaire technique consisting of 20 questions that was validated by expert judgments, having a Likert scale. In order to have the results, the statistical program SPSS 24 was used, measuring the reliability of people through the cronbach alpha. It has been determined that there is a relationship between job profile and organizational commitment, with a significant (bilateral) level of less than 0.05, ie $0.001 < 0.05$, and they have a correlation of 0.736 **; This indicates that there is a positive average relationship between the two variables of the job profile and organizational commitment.

Keywords: Job profile, organizational commitment, affective commitment

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las organizaciones realizan cambios continuos, y tienen que adaptarse a la evolución, por ello es necesario tomar nuevas estrategias con un enfoque único en la necesidad del empleo, que conlleve a mejorar el proceso de perfil de puesto con desarrollo de las habilidades y competencias para cubrir cargos determinados, ya que es importante que se identifiquen con la entidad y tengan compromiso con la organización. El objetivo de toda empresa es generar rentabilidad, se ha observado en los últimos meses que hay rotación de personal y no hay una gestión adecuada de los procesos de reclutamiento y selección lo cual genera gastos a la empresa porque no hay compromiso del personal contratado. Como instrumento administrativo en el área de recursos humanos buscamos la mejora continua, agregándole valor, ya que necesitamos estrategias e innovación de desafíos, para poder cambiar la estructura a fin de alcanzar objetivos y conseguir un buen perfil que se involucren al puesto designado.

Por otra parte, en el artículo de la Universidad de Oriente Cuba (2017) define que el perfil del puesto es el procedimiento de alineamiento por jerarquías que conlleva la inducción que fortalece el puesto de trabajo, para alcanzar la eficiencia y eficacia.

En cuanto al artículo de la Revista Latino Americana de Enfermería (2018) para lograr el compromiso organizacional, el empleador tiene que tener una relación afectiva con el personal que permita realizar sus labores con satisfacción, desempeño ya que también puede tener un fuerte impacto de rotación de personal porque no cumplen parte de las necesidades de los trabajadores.

Es ese contexto, el desafío que tiene las organizaciones es la búsqueda de talentos que cubran necesidades en el cargo, que tengan los requisitos necesarios de dar soluciones inmediatas, y comprometerse en sus funciones que se les asigne, evitar contingencias de las debilidades y tener fortalezas de gestionar resultados óptimos con un buen desempeño de compromiso afectivo del órgano.

En el área de Recursos humanos en la empresa Ediciones Sembrando S.A.C, que motivo a realizar la siguiente investigación, se identificó que los procesos deben mejorar y realizar capacitaciones al personal de reclutamiento para tener la información correcta de llevar un mejor control del desarrollo del perfil del puesto, teniendo la asesoría suficiente para cubrir necesidades que se requiere en la entidad ya que al tener un manual de organización de funciones en el cual se identifican los perfiles por jerarquía y saber qué requisitos se establece para cubrir ese cargo. Así mismo se observó que hay rotación de personal en los últimos meses por ello debemos incitar el compromiso de los trabajadores, cubriendo necesidades de los mismos, para que se involucren en el puesto.

Por lo tanto, mejorar el proceso de la búsqueda del perfil de puesto, permite facilitar las gestiones que cubren los cargos determinados, evitar rotación de personal y teniendo compromiso en la organización.

The article of the Venezuelan magazine of Management (2015) defines that the profiles must be managed and the requirements for the position qualified by another party must be related to La Autoridad del Servicio Civil (SERVIR, 2016) como la aclaración para organizar la razón de la ubicación de un puesto a partir de la disposición por jerarquía, delegación, desempeños del cargo, de este modo las condiciones y petición del requerimiento para que el postulante pueda guiarse y desempeñar favorablemente en una posición.

Respecto a esta variable es tener el perfil adecuado de un puesto de trabajo, porque el área de recursos humanos es el primer filtro de registrar un personal con esos caracteres y lo que se busca es un personal con las habilidades y destrezas que cubra las necesidades de la empresa.

El manual de perfil de puestos de un organismo que se realiza por requerimiento mediante las funciones, por ello al acabar con los procesos del organismo mediante el cual el resultado obtenido es lo que se concluye de la asignación, que servirá de observación y es el primordial insumo para realizar los perfiles de puesto (SERVIR, 2016, p.3).

Esto abarca en poder realizar un procedimiento adecuado para reclutar, por ello hay etapas de selección donde se va escogiendo el personal que tenga

los caracteres que se busca en el cargo correspondiente, ya que la necesidad de cubrir un puesto de trabajo es sumamente importante que los buscadores de perfil tengan información suficiente por medio de una guía o manual de funciones para encontrar a la persona adecuada que cubra el cargo que se busca.

The article of the 3C company magazine: Research and critical thinking (2017) defines that an analysis is proposed to obtain changes, to have an adequate profile to increase the effectiveness and continuity of the position, this is related to SERVIR (2016) definir la agrupación de la practicas del sector a la comparación de los procesos y el agrupamiento con el jefe de órgano o entidad. Determinar los periodos y los encargados para la realización de perfiles en cada área o entidad orgánica.

Por ello el área de reclutamiento tiene como responsabilidad cubrir los puestos que se les indique en el área asignada, y tienen como tarea generar a los mejores candidatos en un tiempo asignado para cubrir el puesto, este proceso se enfoca en el lineamiento de filtrar información acta que tengan la experiencia que busca el órgano a cargo.

The article of the Inter-American Journal of Library Science, 38 (2015) defines that the identity of professional profiles through labor market demand information, are covered by a hierarchy guide that covers the needs of the area. Por otra parte, SERVIR (2016) menciona que al realizar la búsqueda de puesto específicos de cada entidad de acuerdo con los pasos detallados en la reciente guía.

Esto se relaciona que el autor menciona que para elaborar un perfil de puesto se tiene que describir un conjunto de labores y funciones por el cual tenga asignadas y planteadas de lo que tiene que realizar ya que para esta faceta, no solo es la experiencia sino tener una guía donde se indique el perfil que se está buscando median el MOF internas donde se busca el perfil que necesita la organización mediante sus funciones que realice en el puesto, teniendo conocimiento de la descripción del cargo y lo que indique en el manual para evaluar su perfil si cumple con los requisitos que se brinda.

The article of the IDB magazine: university texts of library science and documentation (2017) defines that to capture the profiles of position by

competition with the needs of the entity that is required, the opinion of the members of the organ is requested.

Ello se relaciona a conseguir la aprobación por parte de los encargados de las áreas y/o entidades de la organización mediante el reporte asignado en los puestos a su cargo (SERVIR, 2016, p.4).

La validación de perfiles se encarga el jefe de área ya que, es el que solicita al área de reclutamiento cubrir el puesto que se le asigne, es por ello, el órgano a cargo es el que da el visto si el personal este acto para el puesto. Por consiguiente, es la persona adecuada de dar la conformidad del último filtro, porque es quien tiene la experiencia necesaria de saber si cubre las necesidades de lo que requiere.

The article of the Latino magazine –Am. Enfermagem (2018) defines that the organizational commitment is the crucial development of the personnel, which allows their permanence in the entity through the profile that covers the need of the organ and has an affective relationship of the workers, this has three components: affective, continuity and involvement in the post.

Por otra parte tiene relación con el autor que menciona que el compromiso organizacional es la permanencia de un personal comprometido en su trabajo, se identifica con la organización, le gusta su trabajo y el ambiente, las funciones que realiza son correctamente, la asignación de tareas en lo importante en la gestión. El desarrollo puede interpretarse de la siguiente manera: primero, las variables antecedentes indican de forma distintiva la formación y sustento de cada una de las dimensiones del constructo compromiso organizacional (Little Wood y Uribe, 2015, p. 13).

The journal article Teaching and research in psychology A.C. Mexico (2016) defines that the members of the entity create links with other people in the organization or become familiar with a group.

Little y Uribe (2015) Las organizaciones que impulsan estos enlaces y vínculo que tienen los subalternos más unidos al trabajo y mejor involucrados. Por ultimo un buen compromiso organizacional afectivo evita la aparición de insuficiencia en los empleados, siendo suspendidos de estas.

Según los conceptos mencionados tienen relación ya que el compromiso afectivo son los empleados que se vinculan más a la organización esto permite que tengan un cargo permanente y no rotación de personal ya que al tener personas comprometidas es factible en la producción y motivadas al contagio de las demás, por ello el compromiso de cada colaborador nos produce y no genera gastos y tiempo en poder cubrir ese puesto, ya que no hay ausentismo laboral.

The Inter-American article of Occupational Psychology (2015) defines that in order to remain in an entity, and to have a commitment, they must take into account the remuneration and flexibility of the schedules, positions, certain promotions.

Little y Uribe (2015) dicen que el placer con el trabajo en sí, es la remuneración, la flexibilidad que la organización brinda, el tiempo destinado a las funciones, predicen lo establecido del compromiso.

Según las definiciones mencionadas las personas con compromiso continuo, tienen que sentirse satisfechos con la remuneración, con los horarios que dedican al trabajo y la comodidad de seguir y tener vínculo con la empresa, un personal con esas características se comprometerá con la organización, si cumple con los beneficios que satisfacen las necesidades de las mismas, ya que se basan en ganar – ganar, esto quiere decir que hay un compromiso siempre y cuando cumplas con sus necesidades, para obtener resultados.

El artículo de la revista Venezolana de Gerencia (2015) define que se debe gestionar los perfiles de cargo mediante la competencia y compromiso en la entidad, esta variable permite exigir y recopilar los requisitos para el puesto calificado por otra parte se relaciona

The article of the magazine of Industrial Engineering (2016) defines that the involvement in the position is one that identifies with its work area through participation in it, actively working for continuous improvement.

Little y Uribe (2015) el apoyo en el cargo organizacional que recibe el trabajador tanto para su crecimiento laboral por medio de compromiso en mejores prácticas de recursos humanos, como el que se le indica cuando enfrenta algún inconveniente personal es importante el compromiso, mediante que el empleado observa estas presencia con principio en reglamento de

compensación que lo presionan argumentar de forma eficiente hacia su trabajo y la organización.

La relación de los conceptos mencionados abarca que el compromiso que brinda en la organización, con mejora continua, ideas relacionadas al cargo que dispone. Por ello para un mejor desempeño el órgano de la entidad tienen que dar la oportunidad de no solo comprometerse un trabajador en su puesto si no involucrarlo en propuestas para la mejora continua en equipo, darle la facilidad de que los aportes que brinda son importantes para la empresa, y cada trabajador pone una esencia del esfuerzo y desarrollo de habilidades que lo identifican con las funciones que realizan.

Problema general: ¿Qué relación existe entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre compromiso afectivo y perfil de puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019? ¿Qué relación existe entre compromiso de continuidad y perfil de puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019? ¿Qué relación existe entre involucramiento del puesto y perfil de puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019?

El presente trabajo de proyecto de investigación de Perfil de puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C. tiene como objetivo de identificar la concordancia del perfil de puesto y compromiso organizacional. Se argumenta la semejanza de los conceptos teóricos de distintos autores relacionados al tema de investigación.

Mediante esta investigación se propuso ampliar conocimientos respecto al perfil del puesto y compromiso organizacional, así como en Ediciones Sembrando S.A.C.; en otras empresas también lo pueden lograr tomando en cuenta lo planteado en el proyecto.

El tipo de investigación que se utilizó en el presente estudio de investigación fue descriptiva correlacional, ya que se buscaba demostrar la relación de perfil del puesto y compromiso organizacional.

El presente trabajo de investigación contiene información que puede ser utilizado como material a consultar y conocer como seleccionar un buen perfil

del puesto para tener compromiso organizacional. Como la empresa Ediciones Sembrando S.A.C. y otras empresas pueden utilizar la presente investigación para resolver dudas y plantear nuevos métodos.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019. **Hipótesis específicas** Existe relación significativa entre compromiso afectivo y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019. Existe relación significativa entre compromiso de continuidad y perfil de puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019. Existe relación significativa entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019. **Objetivos específicos** Determinar la relación entre compromiso afectivo y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019. Determinar la relación entre compromiso de continuidad y el perfil de puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019. Determinar la relación entre involucramiento en el puesto y el perfil de puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Bermejo (2017) It mentions the objective is fundamental of this article is the procedure of the guidelines for the organization, therefore, an analysis of competencies in the induction, deduction, statistics is carried out to achieve the productivity of the staff, having added value in the competition being efficient and effective in the skills and solutions to immediate problems that give it an approach which gives the interrelation of behavior and work performance. In conclusion, the management of processes to carry out a strategy that gives optimal results has faced difficulties due to inexperience, resistance to change that does not favor their development.

Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015) Esta investigación es para analizar el desarrollo de las funciones derivadas de los trabajadores mexicanos, se pueden adaptar a los constantes cambios, el ambiente laboral, adaptarse a los reglamentos de la organización, tener compromiso afectivo con el trabajo que realiza. Se realizó el método de estudio de correlación de las dos variables, de diseño transversal. En conclusión, tiene relación entre las dos variantes, para tener desarrollo de ello, tiene que ver condiciones laborales que recompensen al trabajador y faciliten la integración de los trabajadores con el empleador para tener desarrollo e incremento del compromiso normativo.

Aldana, Tafur y Leal (2018) Se define que el compromiso organizacional ha sido un debate sobre las condiciones de trabajo impuestas por el nuevo sistema económico, que no permite la gestión adecuada de preventas con clientes internos del sector salud, ya que al no comprometerse y no cubrir las necesidades de ambos personal y clientes esto genera déficit, tanto las políticas de competitividad generan los constantes cambios, en el salario, flexibilidad de horarios que no cubren las satisfacciones de los profesionales en el sector salud. Se concluye que las entidades públicas y privadas para mantener el compromiso de la organización, deben ver los beneficios y el apoyo a través de la directiva que evalúa el componente de continuidad y proporciona el crecimiento y el aprendizaje de los expertos en la sección de la salud.

Jiménez, Viltres y Laine (2015) menciona que el objetivo de perfil del puesto es cubrir las necesidades por competencias, para la mejora continua de la organización, ello aumenta la importancia de los servicios y producción que se gestiona ya que al tener personal competente se refleja en los resultados al ser un trabajador eficiente y eficaz, cubre puestos y funciones determinadas con tiempos óptimos, dándole compromiso y valor agregado al puesto de selección. En conclusión, se busca poder cubrir el puesto determinado, mediante procesos de selección, condiciones de trabajo, evaluaciones por competencia, sistema de habilidades y destrezas que cubra el puesto por jerarquía que den buenos resultados para las funciones que se requiere.

Fernandez, Vázquez y Dujarric (2015) menciona que el objetivo de ocupar el puesto de técnico de administración de recursos humanos es definir si cumple con las exigencias del requerimiento que deben tener el puesto antes mencionado, a través del proceso de selección se analizan las habilidades y capacidades del reclutado para que tenga la capacidad de organizar una tarea asignada, comunicación eficiente, comportamiento ético, gestión de la información, autocontrol emocional para resolver situaciones complejas que puedan manejarse y no poner en riesgo a la entidad. Se concluye que para poder ocupar el puesto por competencia, debe pasar por el procedimiento de entrevista personal, sistema motriz donde se analizan las habilidades de los reclutados, juegos de roles, observar el liderazgo y resolver situaciones complejas.

Flores y Gómez (2018) define que el objetivo de comprometerse con la organización es poder cubrir las necesidades de los trabajadores, desarrollándose en el ámbito profesional, realizar línea de carrera, flexibilidad de horario, los beneficios que otorga la entidad, ello satisface al personal siendo su trabajo más comprometido con óptimos resultados, construyendo una relación sólida en la empresa y empleados, compartiendo ideas de mejora continua y apoyo de los mismos para un fin común. Se concluye que las variables mencionadas tienen relación ya que al comprometerme con la organización y teniendo resultados positivos, que gestionen los procesos para la mejora, tanto el empleador y el trabajador aplican el ganar ganar para poder tener apoyo mutuo con una meta la cual da resultados, por ello si no hay apoyo de ambas partes

genera la probabilidad de abandonar la entidad por qué se siente insatisfecho que no valoran el trabajo designado.

Contreras y Contreras (2018) define que el objetivo de la verificación de las variables si tienen relación directa ya que al tener compromiso los profesionales de enfermería tendrán permanencia de continuidad en la entidad, realizando y mejorando los procesos en el sector de salud ya que al tener personal comprometido con su trabajo se abarca es poder aplicar las dos dimensiones teniendo efectividad y continuidad en las labores, cubriendo necesidades que satisfacen al trabajador. La siguiente instrucción es de enfoque cuantitativo que se emplea el método estadístico. En conclusión, las variables no tienen correlación con involucramiento en el puesto ya que no tienen asegurado la continuidad de los expertos de enfermería.

Bratzo (2018) El citado trabajo de tipo exploratoria, se recopilo información de 147 trabajadores del área de micro finanza. La falta de compromiso es el principal problema en una organización, porque la efectividad laboral es lo que produce y da resultados del día a día, si no hay un compromiso con tu área o cargo parte de las funciones, el proceso será erróneo y una tarea inconclusa, que no nos permite desarrollarnos a corto y largo plazo como organización ya que el equipo de trabajo es el núcleo de toda empresa. Se concluyó que el compromiso en entidades bancarias en el principal sector ya que ellos se le evalúan por objetivos, tiene interacción con el cliente y una meta mensual que cumplir a corto plazo, la presión laboral por metas que cumplir dan resultados a que los colaboradores se esfuercen en llegar a su objetivo, porque se le evalúa su permanencia por llegar a porcentaje determinado.

Cutimbo y Valderrama (2018) El citado trabajo de tipo de investigación aplicada, cualitativa, descriptiva, no experimental con una muestra de 30 administradores de cines. El objetivo es buscar el perfil de competencias para el cargo de administrador, mediante estrategias de gestión se realiza mejores resultados del perfil que se busca con habilidades, necesidades, mejora continua, resolución de problemas inmediatos. Se concluyó que para una diagnosticar un perfil con un cargo jerárquico, la estrategia de gestión es el filtro por el cual se ve las habilidades y destrezas y procedimientos de casos que puedan dar solución inmediata al problema, pero para mejorar el perfil de

competencia hay recursos necesarios y capacitaciones que nos nutren de conocimiento e información de una mejora profesional y resultados eficientes para la organización.

Figuroa (2017) El citado trabajo de diseño descriptivo de método cuantitativo con una muestra de 18 empleados. El interés principal es incrementar la producción ya que por ser una empresa exportadora se necesita el compromiso de los colaboradores para mejores resultados a corto plazo, para poder posicionar al puesto determinado a un personal, se debe estudiar la interacción y actitudes del colaborador para ver si esta apto para el puesto, y no haya rotación de personal. Se concluye mediante una encuesta que el 16.7% de los trabajadores que realizan mediante una encuesta afirman estar comprometidos, el 5.6% sutilmente involucrados, el 38.9% es neutro, el 33.3% se siente ligeramente sin compromiso y el 5.6% no se siente comprometido, el compromiso de los trabajadores no es efectivo por que se observa que hay colaboradores que tienen más de 20 años laborando en la empresa, no han tenido crecimiento y realizan la mismas funciones por ello no hay mejor desempeño, hay otros colaboradores que no están satisfechos con esos resultados porque no ven una visión personal en el trabajo actual, y no optan por dar un compromiso para mejores resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Villafañe (2015) indica que una investigación aplicada dentro de la hipótesis del prestigio colectivo, lo cual representa que todos los desenlaces que se exponen, y a las que el lector pueda argumentar de las referencias que establezca, son de naturaleza empírica, la única manera de producir conocimiento, e información científica es el aprendizaje del prestigio empresarial, ello tiene enfoque cuantitativo.

Soto (2015) su finalidad es la descripción. Se van a detallar los procesos que son los niveles cuantitativos y cualitativos, por ello las variables aplicadas, es decir, determinar cómo es la variante. En la muestra de la solución que se utilizara mediante la estadística descriptiva.

Soto (2015) define que el objetivo para hallar la correlación o el grado de alianza de dos o más variables. Las variables medidas deben pertenecer al mismo sujeto o misma unidad de estudio.

García (2015) dice que la hipótesis deductivo es la representación de las proposiciones numéricas, de análisis matemático, los supuestos, estadísticas y tipos de análisis racional, en el desarrollo del proceso de la estadística de la probabilidad o probabilidad estadística.

Soto (2015) define que no es experimental porque al fundamentar no se realiza experimento alguno, no hay método o programa, quiere decir se encontró manejo de variantes.

Es de corte transversal por que analiza los datos de las variables.

Calaya (2015) un estudio transversal realiza la medición de los individuos de la muestra lo cual tiene un tiempo determinado, esto quiere decir que permite evaluar la magnitud y asignación de algo.

3.2. Operacionalización de variables

La Tabla 1 (ver anexos) se muestra la matriz operacional de las variables estudiadas.

VARIABLE 1: PERFIL DEL PUESTO

SERVIR (2016) es la indagación para ordenar la posición de un cargo dentro del área que solicita, hay tres etapas de lineamiento de pasos a seguir para el dimensionamiento.

Dimensión 1: Plan de Trabajo

SERVIR (2016) define que son encargados de la realización de los perfiles con cada entidad. Como indicadores son: Observación directa, Cuestionarios.

Dimensión 2: Puesto específico

SERVIR (2016) menciona que cada órgano se describe un conjunto de labores y funciones. Mencionados como indicadores: Reclutamiento interno, externo.

Dimensión 3: Validación de Perfiles

SERVIR (2016) define como la toma de decisiones del jefe directo, mediante los indicadores para validar el perfil que son: Test y pruebas profesionales, entrevista.

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Little Wood y Uribe (2015) indica que los procesos de la variable predicen de forma distinta la formación y mantenimiento de cada uno de las tres dimensiones:

Dimensión 1: Compromiso Afectivo

Little Wood y Uribe (2015) mencionan que son los trabajadores que se vinculan más en la empresa, como indicadores para relacionar con la dimensión son: Satisfacción, lealtad.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Little Wood y Uribe (2015) indica que se sienten satisfechos, si tienen flexibilidad de horario, remuneración acorde al mercado y la comodidad del área que ejercen ya que el empleador cumple con los beneficios, como características de los indicadores tenemos como: Costos económicos, beneficios.

Dimensión 3: Involucramiento en el puesto

Little Wood y Uribe (2015) indica que el involucramiento en el puesto abarca el compromiso que brinda en la organización con mejora continua, nuevas ideas, desarrollo de las habilidades, por ello para relacionarlo con la dimensión tenemos que tener en cuenta los indicadores como: reciprocidad, obligación laboral.

3.3. Población

3.3.1 Población

Soto (2015) dice que es el conjunto de elementos presentan el problema, en los cuales se ajusta a criterios específicos, por ello necesitamos resultados para analizarlos.

La población fue el total de empleados que trabajan en Ediciones Sembrando S.A.C., llegando a un total de 120 trabajadores (censo).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se establece para recaudar la información es realizar un plan detallado de encuesta, con un promedio de 20 preguntas que guarda correlación a los indicadores de las variantes, por ello se busca tener la información para el objetivo determinado.

Mediante un cuestionario de 20 preguntas que se utilizó como instrumento ya que es confiable y se busca demostrar la relación del perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres 2019.

El instrumento de validez el cual se conforma si sirve el contenido que se quiere medir, se da el visto bueno de experto y la aprobación de cuestionario en el cual se aplica para la investigación; ver en anexos (Tabla 2) los expertos que aprobaron y validaron el cuestionario para el presente informe.

Se describe la credibilidad que brinda las herramientas, y esto se comprueba al aplicar reiteradas veces dicha herramienta, brinda los mismos rendimientos o la valorización (Soto, 2015, p.72).

Por ello se toma en cuenta el sistema del SPPSS 24, para el alfa de Cronbach teniendo en cuenta las conformidades validos del instrumento que cuenta con 20 preguntas y se realiza una prueba piloto que corresponde a 20 encuestas que fue de manera aleatoria a personas externas para determinar la confiabilidad del instrumento.

Los resultados obtenidos en la estadística de fiabilidad es el 0.900, por ello indica que el instrumento de medida cuenta con un nivel de fiabilidad muy bueno (ver anexo en las Tablas 3, 4 y 5).

3.5 Procedimiento

Fase 1: Validez y confiabilidad del instrumento

Fase 2: Preparación del material para la encuesta

Fase 3: Autorización de las empresas para realizar la encuesta de la muestra correspondiente.

3.6. Métodos de análisis de datos

3.6.1 Método descriptivo

Según Schettini y Cortazzo (2015) Es el detalle que compromete la indicación del sistema del objetivo de estudio y ordenar la información que es observada por ello, pueda usarse y argumentar. El objetivo de esta clase de procedimientos es ir logrando los datos determinados que se puedan aplicar en promedios y cálculos estadísticos que se revelan.

3.6.2 Método inferencial

Según Schettini y Cortazzo (2015) la estadística inferencia aplica entendimiento y espacio para la persuasión de solución a partir de una población, teniendo como fin recoger datos de una designada muestra para desarrollar la hipótesis y llegar a las conclusiones.

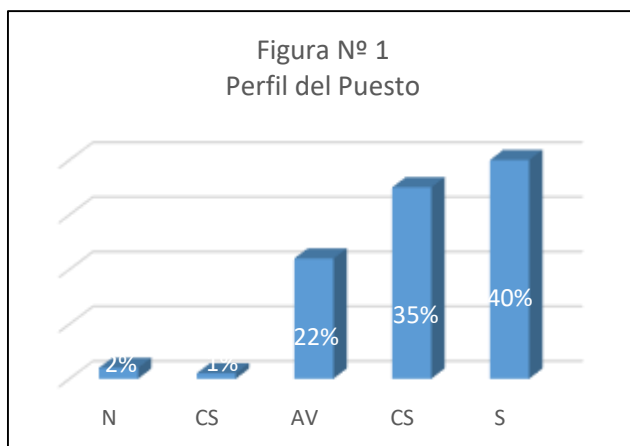
3.7 Aspectos éticos

Se tienen como importancia la sinceridad de los resultados, la consideración por la privacidad de los trabajadores de Ediciones Sembrando S.A.C., cuidar así el anonimato de los nombres de los integrantes al desarrollar la encuesta y la atención por las seguridades políticas.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

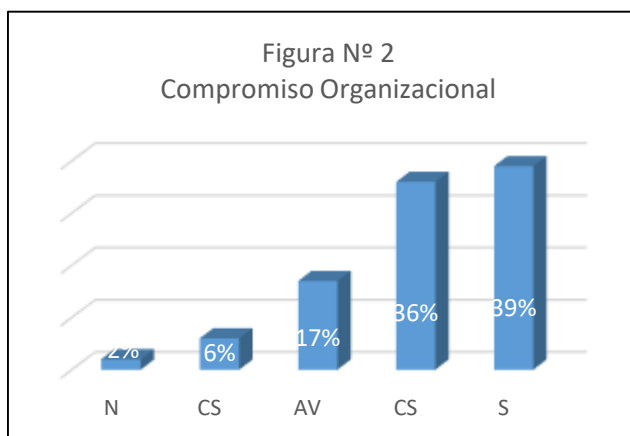
Análisis de la variable 1



Interpretación: Se demostró que el 35%, 40% hay un nivel alto que tiene conocimiento del perfil del puesto al cargo que postula. Por consiguiente, la organización, siempre al nuevo ingreso de personal, se le entrega su MOF con la información detallada a sus

funciones derivadas. Un nivel medio del 22% que no tienen conocimiento respecto a lo que le brinda la empresa, por ello se observa que hay un nivel bajo de 1%, 2% que no conoce las funciones exactas que debe realizar.

Análisis de la variable 2



Interpretación: Se demostró que el 36%, 39% del personal tiene compromiso organizacional por la flexibilidad laboral que le da la empresa, mediante incentivos, bonos, premios, etc. Sin embargo, el 17%, 6% con un nivel bajo, menciona que no hay

compromiso en el órgano por qué, hay errores en sus pagos mensuales, no teniendo claro sus bonos de productividad que son metas quincenales.

4.2 Análisis Inferencial

Hipótesis General

Planteamiento de hipótesis

HG: Existe relación significativa entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

H₁: Si existe relación significativa entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

Tabla 10

Estructura de correlaciones de variables

Correlaciones				
			PERFIL_DEL_P UESTO	COMPROMISO_ORGANI ZACIONAL
Rho de Spear man	PERFIL_DEL_P UESTO	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	COMPROMISO _ORGANIZACI ONAL	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

En la tabla 7 se observa el resultado de la aplicación del instrumento en una población de 120 trabajadores, obteniendo una correlación de $RHO = .736$. Según Corlin (2017) menciona que cuando el visor muestra dos asteriscos al lado del coeficiente, la correlación es significativa en el nivel 0.01 podemos afirmar que las variables perfil del puesto y compromiso organizacional correlacionan significativamente $Sig = 0,000$ por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna entonces podemos decir que existe relación significativa entre perfil del puesto y compromiso organizacional.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre compromiso afectivo y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre compromiso afectivo y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

H_A: Si existe relación significativa entre compromiso afectivo y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

Tabla 11

Estructura de correlaciones de variable y dimensión

Correlaciones				
			PERFIL_DEL_PUE STO	D4_COMPROMISO_AFE CTIVO
Rho de Spearman	PERFIL_DEL_PUE STO	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	D4_COMPROMISO _AFECTIVO	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

En la tabla N°13 se obtiene un resultado de la prueba de spearman, se observa en la aplicación del instrumento en una población de 120 trabajadores, obteniendo una correlación $Rho=,546$. Según Corlin (2017) menciona que cuando el visor muestra dos asteriscos al lado del coeficiente, la correlación es significativa en el nivel 0.01 podemos afirmar que la variable perfil del puesto y la dimensión 1 compromiso afectivo de la variable 2 correlacionan significativamente $Sig= 0,000$ por consiguiente, se acepta la alterna y se rechaza la hipótesis nula por consiguiente podemos decir que existe relación significativa entre perfil del puesto y compromiso afectivo en Ediciones Sembrando S.A.C.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre compromiso de continuidad y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre compromiso de continuidad y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

H_A: Si existe relación significativa entre compromiso de continuidad y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

Tabla 12

Estructura de correlación de variables y dimensión

Correlaciones				
			PERFIL_DEL_PUESTO	D5_COMPROMISO_DE_CONTINUIDAD
Rho de Spearman	PERFIL_DEL_PUESTO	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	D5_COMPROMISO_DE_CONTINUIDAD	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

En la tabla N°14 se obtiene un resultado de la prueba de spearman, se observa en la aplicación del instrumento en una población de 120 trabajadores, obteniendo una correlación Rho=,674 la correlación es significativa Sig= 0,000 por consiguiente se acepta la alterna y se rechaza la hipótesis nula podemos decir que existe relación significativa entre perfil del puesto y compromiso de continuidad en Ediciones Sembrando S.A.C.

Hipótesis específica 3

H₂: Existe relación significativa entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

H_A: Si existe relación significativa entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

Tabla 13*Estructura de correlación de variable y dimensión*

Correlaciones				
			PERFIL_DEL_PUESTO	D6_INVOLUCRAMIENTO_EN_EL_PUESTO
Rho de Spearman	PERFIL_DEL_PUESTO	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	D6_INVOLUCRAMIENTO_EN_EL_PUESTO	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

En la tabla N°15 se obtiene un resultado de la prueba de spearman, se observa en la aplicación del instrumento en una población de 120 trabajadores, obteniendo una correlación Rho=,546 la correlación es significativa Sig=0,000 por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna podemos decir que existe relación significativa entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C.

V. DISCUSIÓN

1. El objetivo general del análisis ha sido determinar la relación entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe relación entre perfil del puesto y compromiso organizacional.

Dicho desenlace es racional con la especulación de perfil del puesto según SERVIR (2016) indica que para poder organizar la ubicación de un perfil debemos aclarar la estructura orgánica, misión, funciones así también las condiciones y petición que demanda para que una persona pueda guiarse y desempeñar favorablemente en su puesto. Ello quiere decir que para poder cubrir un área determinada para un puesto debemos tener compromiso organizacional tanto el empleador y el nuevo postulante, dándole los beneficios sociales, la comodidad y seguridad para el trabajador, por consiguiente, el perfil del puesto abarca en cubrir las necesidades, requisitos y calificaciones personales exigidas para tener compromiso afectivo en la entidad a largo plazo.

2. Objetivo específico 1 ha sido determinar la relación entre compromiso afectivo y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe relación entre compromiso afectivo y perfil del puesto.

Dichos desenlace es racional con la especulación de compromiso afectivo según Little Wood y Uribe (2015) menciona que las organizaciones que impulsan estos enlaces y vínculos que tiene los subalternos más unidos al trabajo y mejor involucrado, esto quiere decir que al tener colaboradores comprometidos, permite la permanencia a largo plazo en el puesto determinado, evitando la rotación personal, es positivo para la organización ya que al tener este tipo de perfiles con compromiso, hay contagio y motivación a la permanencia de los trabajadores y no genera gastos de rentabilidad y tiempo para cubrir puestos determinados.

3. Objetivo específico 2 ha sido determinar la relación entre compromiso de continuidad y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San

Martin de Porres, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe relación entre compromiso de continuidad y perfil del puesto.

Dicho desenlace es racional con la especulación con la teoría de compromiso de continuidad según Littlewood y Uribe (2015) que el placer con el trabajo en sí, es la remuneración, la flexibilidad que la organización brinda, el tiempo destinado a las funciones, predicen lo establecido del compromiso. Esto quiere decir que para que haya continuidad de los trabajadores tiene que cumplir el empleador con ciertos beneficios que los favorecen al trabajador para que tenga permanencia en la empresa, ya que se aplica el ganar ganar siempre y cuando cumplan con las necesidades que los satisfacen, por ello al buscar nuevos perfiles que cubran necesidades de puestos, deben tener en cuenta los beneficios y la importancia que esto abarca a los nuevos postulantes, dándole la seguridad y estabilidad económica para comprometerse a largo plazo.

4. Objetivo específico 3 ha sido determinar la relación entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martin de Porres, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe relación entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto.

Dichos desenlace es racional con la especulación de la teoría de involucramiento en el puesto que mencionan en el artículo de Ingeniería Industrial (2016) el apoyo en el cargo organizacional que recibe el trabajador tanto para su crecimiento laboral por medio de compromisos en mejores prácticas, esto quiere decir que para mejor desempeño del órgano de la entidad tienen que dar la oportunidad de no solo comprometerse un trabajador, sino que se involucren en su puesto determinado, dándole la facilidad de aportes, toma de decisiones, soluciones inmediatas, ya que cada trabajador pone la esencia del esfuerzo y desarrollo de habilidades que lo identifican con las funciones, por ello es muy importante buscar un buen perfil para cubrir responsabilidades y tareas designadas, que no solo es cubrir el puesto sino involucrarse para la mejora continua tanto el crecimiento personal y profesional.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe relación entre perfil del puesto y compromiso organizacional, con un nivel significativo (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.001 < 0.05$, y poseen una correlación de 0,736**; lo cual indica que existe relación positiva media, entre las dos variables de perfil del puesto y compromiso organizacional.
2. Se ha determinado que existe relación entre compromiso afectivo y perfil del puesto con un nivel significativo (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.001 < 0.05$, y poseen una correlación de 0,636**; lo cual indica que existe relación positiva media, entre la dimensión 1 de la variable 2 y la variable 1 de compromiso afectivo y perfil del puesto.
3. Se ha determinado que existe relación entre compromiso de continuidad y perfil del puesto con un nivel significativo (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.001 < 0.05$, y poseen una correlación de 0,674**; lo cual indica que existe relación positiva media, entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable perfil del puesto.
4. Se ha determinado que existe relación entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto con un nivel significativo (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.001 < 0.05$, y poseen una correlación de 0,546**; lo cual indica que existe relación positiva media, entre la dimensión involucramiento en el puesto y la variable perfil del puesto.

VII. RECOMENDACIONES

El desenlace del análisis se propone detallar las sugerencias con la finalidad que la empresa Ediciones Sembrando lo tome en cuenta para la mejora continua, mejorando los aspectos mencionados:

1. Brindar y realizar constantes capacitaciones al área de reclutamiento con la finalidad de que puedan captar personal nuevo con perfiles que cubran puestos determinados, comprometiéndose a largo plazo, evitando el ausentismo y constantes rotación de personal.
2. Plantear el MOF que es el manual de organizaciones y funciones esto permite la guía de los requisitos por jerarquía que cubren el puesto, recopilando las calificaciones personales exigidas que sean eficientes en las responsabilidades y tareas dando el perfil para la mejora continua.
3. Capacitaciones constantes a los colaboradores, manteniendo motivación al equipo de trabajo implementando estrategias para la mejora de la efectividad, mediante incentivos o premiaciones que haya compromiso de continuidad con un fin.
4. Implementación del sistema SER se aplica al nuevo postulante para poder tener los resultados de las habilidades y destrezas que tiene el postulante, mediante ello podemos observar si es apto para el puesto que estamos buscando.

REFERENCIAS

- Allen, N. y Meyer, J. (2016). La medición y antecedentes del compromiso afectivo, de continuidad y normativo con la organización. *Revista de psicología ocupacional*, volumen #63, p. 1-18
- Aldana, R., Castillo, J. y Guerra, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla, Colombia. *Revista espacios*, (39), 11.
- Andrade, N. (Ed.). (2018). *Prácticas educativas innovadoras en contabilidad y finanzas*. México: Editorial IMCP
- Anónimo (2016). *Alcanza la satisfacción laboral: los secretos para ser feliz en el trabajo*. Estados Unidos: Editorial 50Minutos.es
- Anónimo (2015). *El derecho de ser pobre: situación de la lucha contra la desigualdad en tiempo de crisis 2008*. España: Editorial Social Watch 2008
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). Guía metodológica para la elaboración del manual de perfiles de puesto – MPP. Recuperado de: https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_001-2016-SERVIR-GDSRH_Anexo_2.pdf
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2016). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, volumen # 9, No.1, p. 139-149.
- Bermejo, M. (2017). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico. *Artículo Scielo*. (11): 60-81
- Bratzo Frkovich, Mallqui (2018). *Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional*. Tesis. Lima: Ediciones de Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C.*, 21 (3), 239-247.

- Capellas, J. y Veciana, J. (2017). Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la Universidad, *Esic Market*, No. 119, p. 47-76
- Celaya, R (2015). *Dale tu voto*. México: Editorial CAJEME 2015
- Contreras, I. y Castro, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, lima. *Revista científica de ciencias de salud*. (22). ISSN 241-009
- Fernández, L y Sánchez, L. (2015). *Derecho individual del trabajador*. España: Editorial UNED
- Flores, J. y Gómez, I (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de lima, Perú. Artículo: Scielo. (16), 1. En línea: http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001 ISSN 20772161
- García, P (2015). *Introducción a la probabilidad imposible. Estadística de la probabilidad estadística*. España.
- Gonzales, J y Pérez, R. (2015). *Formación y orientación*. España: Ediciones Paraninfo, S.A
- González- Verde, Azucena; Muñiz - Izquierdo, Nancy Mariana. (2016). Procedimiento para el diagnóstico y proyección de la formación por competencias. *Ingeniería Industrial*, 36 (3), 266-277.
- Gruman JA, Saks AM. Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*. 2017;21(2):123-36. ISSN 1053-4822.
- Herrera, J. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos*. México: Grupo Editorial Patria
- Hernández Aguilar, Gemma; López-Borrull, Alexandre (2017). Perfil y competencias del análisis de información en el ámbito de la seguridad pública. *BID: textos universitarios de biblioteconomía i documentació*, núm. 38(juny).

- Hernández, O, Santa Elena Guadalupe, Cruz-NETRO, Zahira Gabriela, MEZA MORALES, Martha Isis y CRUZ-NETRO, Liz del Carmen. Principales Causas de la rotación del personal en Empresas de Servicios de transporte. *Revista Sociología Contemporánea*. 2017, 411:43-50.
- Hernández, Martínez y Méndez (2015). *Propuesta de perfiles para el análisis y descripción de puesto en las unidades de registro del estado familiar y tesorería*. Tesis. La Paz: Ediciones de la Universidad de el Salvador.
- Ibáñez, M. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. España: Editorial Paraninfo, S.A.
- Ibarra, A. (2016). Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Montevideo. Boletín Cinterfor/ OIT No. 149.
- Jiménez, Y., Viltres, B. y Lainé, N. (2015). Diseño del perfil por competencias laborales de un cargo en una empresa comercial. *Revista Caribeña de ciencias sociales*. Cuba: (diciembre 2015). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/12/concordancia.html>. ISSN: 225-7630
- Jiménez, A.; Acevedo, D.; Salgado, A. y Moyano, E. (2017). Cultura trabajo-familia y Compromiso Organizacional en empresa de servicios. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, 14(4), 729-738. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122129013>
- Littlewood, H y Uribe, J. (2015). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. México: Editorial Manual Moderno.
- Loli, A. (2017). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en psicología*, 9(1), 37-67. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2238204>
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chairez. Angelica. (2015). Compromiso organizacional de los profesores de una Universidad pública. *Conciencia Tecnología, México*. (47), 12-18.
- Manjarrés A, et al. Modelo de evaluación del desempeño basado en competencias. *Ingeniare*. 2017;8(15):18. ISSN 1909-2458.

- Masseilot, Héctor (2016). Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Cinterfor/OIT. No. 149. Mayo-Agosto: Consultado enero 2016. <http://www.cinterfor.oit>
- Neves T, Graveto J, Rodriguez V, Maroco J, Parreira P. Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2018; 26: e3021
- Novillo Luzuriaga, Nathaly (2015). *Influencia de los perfiles de puesto de trabajo en la evaluación del desempeño laboral del área administrativa*. Tesis. Quito: Ediciones de la Universidad Central del Ecuador.
- Omar, A. y Urteaga, A. (2016). Valores personales y Compromiso Organizacional, Revista Enseñanza e Investigación en Psicología, volumen # 13, No. 2, p. 353-372
- Perera S, et al. Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. *Dirección y Organización*. 2016;5(28). ISSN 2171-6323
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (2017). Compromiso organizacional, satisfacción laboral y rotación entre los técnicos psiquiátricos. *Revista de psicología aplicada*, volumen #59, p. 603-609
- Proaño, D., Gisbert, V. y Pérez, E. (2017). Methodology for preparing a continuous improvement plan. *3C Company: research and critical thinking*. Special Edition, 556.
- Recio, R. y Torres, J. (2016) El Compromiso Organizacional y su relación con el esfuerzo realizado por los empleados en las organizaciones de servicios, *Vértice*, volumen #31, p.11-17
- Salgado, J y Moscoso S. (2016). Selección de Personal en la Empresa y las AAPP. de la Visión Tradicional a la Visión Estratégica. Papel del psicólogo. Consejo General del Colegio Oficiales del Psicólogo. España, vol.29, número.001, ISSN: 0214-7823.

Sandoval, F., Montaña, N. y Ramos, M. (2015). Gestión de perfiles de cargo laborales basados en competencias. *Revista Venezolana de gerencia*, 17 (60).

Villafañe, J (2015). *La comunicación empresarial y la gestión de los intangibles en España y latino américa*. Argentina: Editorial GEDISA

ANEXO: Tabla 1 Cuadro operacional de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escala de Medición	
PERFIL DEL PUESTO	SERVIS (2015) es la comunicación que constituye respecto a la colocación para cubrir un cargo por ello hay tres etapas de lineamiento de pasos a seguir para el dimensionamiento de la entidad	La variable 1 (Perfil del puesto) se midió mediante las dimensiones plan de trabajo, perfil específico, validación de perfiles se realiza 10 preguntas mediante cuestionario.	PLAN DE TRABAJO	OBSERVACIÓN DIRECTA	1, 2	1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE	ORDINAL	
				CUESTIONARIOS	3,4			
				PERFIL ESPECIFICO	RECLUTAMIENTO INTERNO			5,6
			RECLUTAMIENTO EXTERNO		7			
			VALIDACIÓN DE PERFILES		TEST Y PRUEBAS PROFESIONALES			8, 9
					ENTREVISTAS			10
				COMPROMISO AFECTIVO	SATISFACCIÓN			11, 12
			LEALTAD		13			
			COMPROMISO DE CONTINUIDAD		COSTOS ECONOMICOS			14,15
BENEFICIOS	16,17							
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Little y Uribe (2015) el proceso de la variable predicen de forma distinta la formación y mantenimiento de cada uno de las tres dimensiones	La variable 2 (Compromiso organizacional) son las siguientes compromiso afectivo, continuidad, involucramiento en el puesto, programación mediante el cual se elaboró un	INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO	OBLIGACIÓN MORAL	18, 19	1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE	ORDINAL	
				RECIPROCIDAD	20			

Tabla 2*Estructura dimensional de las variables de estudio*

Variable	Dimensión	Ítem
Perfil del puesto	Plan de trabajo	1-4
	Perfil específico	5-7
	Validación de perfiles	8-10
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	11-13
	Compromiso de continuidad	14-17
	Involucramiento en el puesto	18-20

Tabla 3*Estructura de denominación mediante alternativas de estudio*

Puntuación	Denominación
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Tabla 4*Validación de expertos*

N°	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel	Aplicable	Temático
Experto 2	Dr. Cárdenas Saavedra Abraham	Aplicable	Temático
Experto 3	Dr. Aliaga Correa David Fernando	Aplicable	Temático
Experto 4	Dr. Alva Arce Rosel César	Aplicable	Temático

Tabla 5*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaboración en el programa SPSS 24

Tabla 6*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	20

Fuente: *Elaboración en SPSS 24***Tabla N° 7***Escala de coeficiente de Correlación*

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Mondragon**Tabla 8****Escala de validez***Escala de medida para evaluar el alfa de Cron Bach*

Índice	Descripción	Explicación
1	Excelente	91% - 100% satisfecho
2	Muy bueno	71% - 90% satisfecho
3	Bueno	51% - 70% satisfecho
4	Regular	31% - 50% satisfecho
5	Deficiente	0% - 30% satisfecho

Fuente: *Escala de Vellis (Arévalo, D y Padilla C, 2016).*

Prueba de normalidad

Si $N > 50$ entonces se usa Kolmogoroy - Smimov

H₀: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos)

H₁: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos)

Tabla 9

Estructura de prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	gl	Sig.
PERFIL_DEL_PUESTO	,107	120	,002
COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	,158	120	,000

Fuente: Elaboración en base a los resultados del SPSS 24

Interpretación

Variable 1: Perfil del puesto

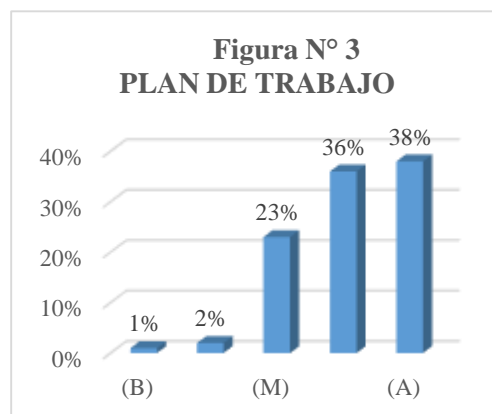
En la tabla 3.1.1 se indica que la variable perfil del puesto da como resultado la significancia es SIG de 0.002; por consiguiente, se rechaza la H₀ (hipótesis nula) aceptando la H₁ (hipótesis alterna), por la asignación que no es normal, motivo por el cual la prueba es no paramétrica (Rho de Spearnan).

Variable 2: Compromiso organizacional

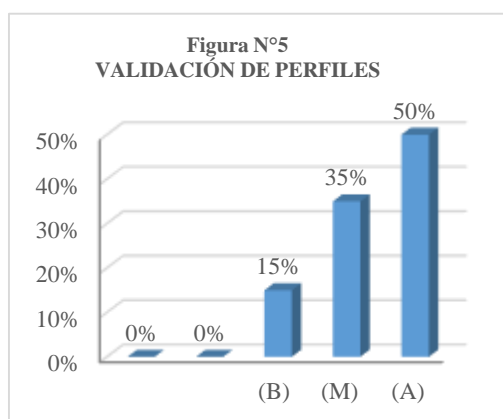
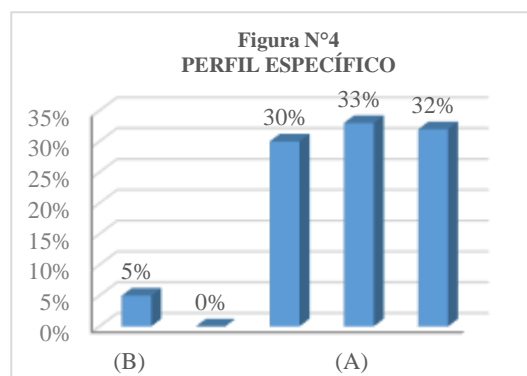
En la tabla 3.1.1 se observa que la variable compromiso organizacional tiene como resultado el valor SIG de 0,000; no tiene ninguna correlación, por consiguiente, se acepta la H₁ (hipótesis alterna) rechazando la H₀ (hipótesis nula), por la asignación que no es normal, como fundamento que la prueba es no paramétrica (Rho de Spearman).

4.1.1 Resultados por dimensión

Interpretación: Se demostró que el 36%, 38% hay un nivel alto que tienen conocimiento del plan de trabajo que realiza la organización, dando la información a los colaboradores de los reglamentos general e interno, un nivel medio de 23% que no tiene conocimiento respecto a lo que le brinda la empresa, ello se observa que hay un nivel bajo del 1% y 2% que no conoce que funciones exactas debe realizar.



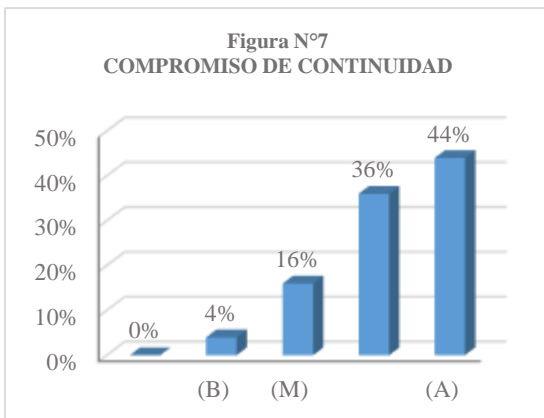
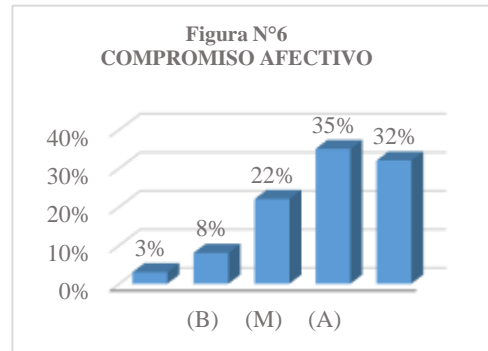
Interpretación: Se demostró que el 30%, 32% y 33% tiene un nivel alto, ya que los encuestados tienen información de los procesos para las tareas designadas, que les permiten tener un desarrollo adecuado en el puesto asignado, sin embargo, el 5% con un nivel bajo no tiene con exactitud que deben realizar mediante las funciones, no son autónomos.



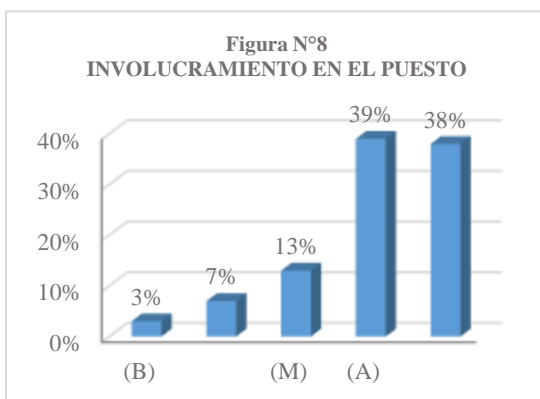
Interpretación: Se demostró que el 35%, 50% de los trabajadores encuestados pasan por procesos para la validación de perfiles es un nivel alto, ello se realizó el reclutamiento por etapas para analizar si está apto, sin embargo, el 15% con un nivel medio de encuestados menciona que no realizaron todo el proceso de reclutamiento

y no están informados sobre el nuevo sistema aplicado para tener los resultados de las habilidades y destrezas del colaborador para ver si es adecuado para el puesto.

Interpretación: Se demostró que el 32%, 35%, 22%, de los encuestados tiene un nivel alto que son comprometidos con la organización porque el empleador es comprometido con sus colaboradores, el 8% con un nivel bajo menciona que la organización no es tan comprometida con sus trabajadores.



Interpretación: Se demostró que el 36%, 44% con un nivel alto, los encuestados mencionan que hay un compromiso continuo con la entidad, porque hay flexibilidad laboral, incentivos, premios, sin embargo, el 16%, 4% con un nivel bajo menciona que no hay compromiso porque no hay resultados o aclaraciones de los bonos, si hay incremento o ascensos.



Interpretación: Se demostró que el 38%, 39% hay un nivel alto de los encuestados se involucran con su puesto, porque se brinda las herramientas para el desarrollo del cargo, se conversa sobre el progreso que ha tenido, sin embargo el 13%, 7% y 3% con un nivel bajo no se involucran

con su puesto al 100% ya que no todos se comprometen y no tienen control sobre el proceso o efectividad que tiene que realizar.

CUESTIONARIO

“PERFIL DEL PUESTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EDICIONES SEMBRANDO S.A.C., SAN MARTIN DE PORRES 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019.

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

ITEMS		Escala de Likert				
		N	CN	A	CS	S
		1	2	3	4	5
Variable: PERFIL DEL PUESTO						
PLAN DE TRABAJO						
1	Brindan la información de los reglamentos internos en la organización.					
2	Recibe capacitación adecuada para el puesto determinado en la que se desarrolla.					
3	Hay estrategias para la mejora continua y el crecimiento del personal.					
4	Son eficiente los recursos de selección para la formación de lineamientos.					
PERFIL ESPECIFICO						
5	Los procesos de reclutamiento interno son dinámicos.					
6	Tiene las habilidades competentes para efectuar las tareas designadas.					
7	Brindan la información interna de los criterios de ascenso.					
VALIDACIÓN DE PERFILES						
8	El sistema del SER es importantes para conocer las destrezas del trabajador.					
9	El proceso de reclutamiento por etapas considera que es calificado para todos los puestos.					
10	Es efectivo utilizar la tecnología para el proceso de reclutamiento.					
VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
COMPROMISO AFECTIVO						
11	La empresa es flexible en su jornada laboral.					
12	Ofrecen otras facilidades económicas, para cubrir necesidades personales.					
13	El empleador es comprometido con los trabajadores.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
14	Se siente identificado con su puesto laboral.					
15	Existe una gestión adecuada de workplace.					
16	Su jefe tiene claro las funciones de su equipo de trabajo y el reglamento interno de la organización.					
17	Aclaran y resuelven sus dudas en el área que se desempeña.					
INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO						
18	Su jefe que tan a menudo habla sobre su progreso en el trabajo.					
19	Brindan las herramientas necesarias para el desarrollo de su cargo.					
20	Sus compañeros se comprometen con sus labores dando calidad en el trabajo.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: Perfil del gerente y compromiso organizacional en Ediciones Bantón S.A.C., San Martín de Porres, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Carla Quique Sotomayor							
Identificación número del experto: <u>D. Carlos Sotomayor Aguirre</u>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR				
			ITEMS/PREGUNTA				
			ESCALA DE LIBERTY				
			SI CUMPLE				
			NO CUMPLE				
			OPINION DEL EXPERTO				
			OBSERVACIONES / SUGERENCIAS				
PERFIL DEL PUESTO	PLAN DE TRABAJO	Distorsión de roles	Brindar la información de los reglamentos internos en la organización.	/			
		Comunicación	Rebota capacitación adecuada para el puesto determinado en la que se desarrolla. Hay estrategias para la mejora continua y el conocimiento del personal.	/			
	PERFIL ESPECÍFICO	Reclutamiento interno	Seo eficiente los recursos de selección para la formación de personal.	/			
		Reclutamiento externo	Las procesos de reclutamiento externo son dinámicos. Tiene las habilidades competenciales para efectuar las tareas designadas. Brindan la información interna de los criterios de selección.	/			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	VALIDACIÓN DE PERFILES	Tus y gustos profesionales	El sistema del BIER es importante para conocer las destrezas del trabajador.	/			
		Experiencia	El proceso de reclutamiento por etapas considera que es calificado para todos los puestos. Es efectivo utilizar la tecnología para el proceso de reclutamiento. La empresa es flexible en su jornada laboral.	/			
	COMPROMISO AFECTIVO COMPROMISO DE CONFIANZA	Satisfacción	Ofrecen otras facilidades económicas, para cubrir necesidades personales.	/			
		Costos económicos Beneficios	El empleado es comprometido con los trabajadores. Se siente identificado con su puesto laboral. Escrita una gestión adecuada de conflictos.	/			
INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO	EL PUESTO	Obligación moral	Se jefe tiene claro las funciones de su equipo de trabajo y el reglamento interno de la organización. Actúan y motivan así dados es el área que se desempeña. No jefe que las a tamaño habla sobre su progreso en el trabajo. Brindan los herramientas necesarias para el desarrollo de su cargo. Sus compañeros se comprometen con sus labores dando calidad en el trabajo.	/			
		Responsabilidad		/			
Firma del experto			Fecha: <u>12/01/19</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
 Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: Perfil del puesto y competencias organizacional en Elicomex S.A.S., San Martín de Porres 2019		Apellidos y nombres del investigador: Carla Quique Semerari		Apellidos y nombres de expertos: <i>Dr. ALVARO CONCEA NAVIO FERNANDEZ</i>		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
PERFIL DEL PUESTO	PLAN DE TRABAJO	Claridad de roles	Brindan la información de los regímenes internos en la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Continuidad	Realice capacitación adecuada para el puesto determinado en la que se desarrollará.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Reclutamiento interno	Hay estrategias para la mejora continua y el crecimiento del personal		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Reclutamiento externo	Son eficaces los recursos de selección para la formación de funcionarios.		<input checked="" type="checkbox"/>	
PERFIL ESPECÍFICO	VALIDACIÓN DE PERFIL	Reclutamiento externo	Los procesos de reclutamiento interno son, distintos.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Reclutamiento interno	Tienen las habilidades competentes para efectuar las tareas designadas.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Reclutamiento externo	Brindan la información interna de los entornos de acceso.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Reclutamiento interno	El sistema del SER es adecuado para conocer las destrezas del trabajador.		<input checked="" type="checkbox"/>	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Ten y niveles profesionales	El proceso de reclutamiento por etapas considera que es útil para todos los procesos.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Estrategia	Es efectivo utilizar la tecnología para el proceso de reclutamiento.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Satisfacción	La empresa es flexible en su jornada laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Costos económicos	Ofrecen otras facilidades económicas, para cubrir necesidades personales.		<input checked="" type="checkbox"/>	
INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO	COMPROMISO AFECTIVO COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Beneficios	El empleador es comprometido con los trabajadores.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Beneficios	Se están identificando con su puesto laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Beneficios	Existe una gestión adecuada de workplaces.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Beneficios	Si jefe tiene claro las funciones de su equipo de trabajo y el reglamento interno de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>	
EL PUESTO	INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO	Obligación moral	Asisten y asesoran sus dudas en el área que se desarrollará.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Responsabilidad	Se jefe que un momento habla sobre su progreso en el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto		<i>[Firma]</i>		Fecha: 31-05-2019		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Perfil del personal y competencias organizacional en Edilveto Sotomayor S.A.S., San Martín de Porres 2019		Apellidos y nombres del investigador: Catalina Quiroz Sotomayor		Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. VICENTE ESPINOZA JUAN HUANES</u>	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM (PREGUNTA)	OPINIÓN DEL EXPERTO	
				SI CUMPLE	NO CUMPLE
PERFIL DEL PUESTO	PLAN DE TRABAJO	Observación directa	Brindan la información de los reglamentos internos en la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Cuestionarios	Recibe capacitación adecuada para el puesto determinado en la que se desarrolla.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Reclutamiento interno	Hay estrategia para la gestión exitosa y el crecimiento del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Reclutamiento externo	Son eficientes los recursos de selección para la formación de personal. Los procesos de reclutamiento fueron muy dinámicos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
VALIDACIÓN DE PERFILES	PERFIL ESPECÍFICO	Reclutamiento externo	Tiene las habilidades requeridas para efectuar las tareas designadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Reclutamiento externo	Brindan la información interna de la empresa de acuerdo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Escalas y pruebas profesionales	El sistema del SEB es importante para conocer las destrezas del trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Entrevistas	El proceso de reclutamiento por etapas considera que es calificado para todos los puestos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
COMPROMISO AFECTIVO COMPROMISO DE CONTINUIDAD	COMPRONISO AFECTIVO COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Entrevistas	Es efectivo utilizar la tecnología para el proceso de reclutamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Entrevistas	La empresa es flexible en su jornada laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Entrevistas	Ofrecen otras facilidades económicas, para cubrir necesidades personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Entrevistas	El trabajador es comprometido con los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	
INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO	INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO	Entrevistas	Se siente identificado con su puesto laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Entrevistas	Existe una gestión adecuada de trabajos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Entrevistas	Su jefe tiene claras las funciones de su equipo de trabajo y el reglamento interno de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Entrevistas	Audaz y manifiesta sus ideas en el área que se desarrolla.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto	VICENTE ESPINOZA JUAN HUANES	VICENTE ESPINOZA JUAN HUANES	Fecha: 20/05/19	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	

Matriz de Validación del Instrumento de Obtención de Datos

Título de la investigación: Perfil del puesto y competencias organizacional en Edificios Sismorresistentes S.A.S., San Martín de Porres 2019		Apellidos y nombres del investigador: Celia Quique Sotomayor		Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. César César Alba Arce</u>		OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
	PLAN DE TRABAJO	Orbitación directa	Brindan la información de los reglamentos internos en la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Cuantitativa	Recibe capacitación adecuada para el puesto determinado en la que se desarrolla. Hay estrategias para la mejora continua y el crecimiento del personal.		<input checked="" type="checkbox"/>			
PERFIL DEL PUESTO	PUNTO ESPECÍFICO	Manejo de internet	Son eficientes los recursos de selección para la formación de integrantes. Los procesos de reclutamiento interno son dinámicos.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reclutamiento interno	Tiene las habilidades competenciales para enfrentar los tareas designadas. Brindan la información interna de los criterios de selección.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	VALIDACIÓN DE PERFILES	Tarjetas y pruebas profesionales	El sistema del SES es importante para conocer las destrezas del trabajador.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Entrevista	El proceso de reclutamiento por etapas considera que es calificado para todos los niveles. Es efectivo utilizar la tecnología para el proceso de reclutamiento. La empresa es flexible en su jornada laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPROMISO AFECTIVO COMPROMISO DE CONCIENCIA	Satisfacción	Ofrecen otras facilidades económicas, para cubrir necesidades personales.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Lealtad	El empleador es comprometido con los trabajadores.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Creencias motivacionales	Se siente identificado con su puesto laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Identidad	Existe una gestión adecuada de conflictos.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO	Obligación moral	Su jefe tiene claro las funciones de su equipo de trabajo y el reclutamiento interno de la organización. Asignan y resuelven sus dudas en el área que se desempeña.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Responsabilidad	Su jefe que con a menudo habla sobre su progreso en el trabajo. Brindan las herramientas necesarias para el desarrollo de su cargo. Sus competencias se comparan con sus labores siendo calificado en el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Fecha del experto		<u>Fecha: 21/01/20</u>					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: PERFIL DEL PUESTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EDICIONES SEMBRANDO S.A.C., SAN MARTIN DE PORRES, 2019

RESPONSABLE: CARLA QUISPE SEMINARIO

	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variab les	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Nivel	Escala de Medición
GENE RAL	¿Qué relación existe entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019?	Determina la relación que existe entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019	Existe relación entre perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019	PE RFI L DE L PU EST O	Servis (2015) es la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, por ello hay tres etapas de lineamiento de pasos a seguir para el dimensionamiento de la entidad.	La variable 1 (Perfil del puesto) se midió mediante las dimensiones plan de trabajo, perfil específico, validación de perfiles mediante el cual se elaboró un cuestionario de 10 ítems	PLAN DE TRABAJO	OBSERVACIÓN DIRECTA	1,2	1.NUNC A 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPR E 5. SIEMPR E	ORDINA L
								CUESTIONARIO	3,4		
ESPECI FICOS	¿Qué relación existe entre compromiso afectivo y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019?	Determina la relación que existe entre compromiso afectivo y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019	Existe relación entre compromiso afectivo y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019	CO MP RO MIS O OR GA NIZ ACI ON AL	Littlewood y Uribe (2015) el proceso de la variable predicen de forma distinta la formación y mantenimiento de cada uno de las tres dimensiones	La variable 2 (Compromiso organizacional) se midió mediante las dimensiones compromiso afectivo, continuidad, involucramiento en el puesto, programación mediante el cual se elaboró un	PERFIL ESPECÍFICO	RECLUTAMIENTO INTERNO	5,6	1.NUNC A 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPR E 5. SIEMPR E	ORDINA L
								RECLUTAMIENTO EXTERNO	7		
	VALIDACIÓN DE ENTREVISTA	TEST Y PRUEBAS PROFESIONALES	8,9								
		ENTREVISTAS	10								
	COMPROMISO EFECTIVO	SATISFACCIÓN	11,12								
		LEALTAD	13								
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	¿Qué relación existe entre compromiso de continuidad y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019?	Determina la relación que existe entre compromiso de continuidad en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019	Existe relación entre compromiso de continuidad y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019	CO MP RO MIS O OR GA NIZ ACI ON AL	Littlewood y Uribe (2015) el proceso de la variable predicen de forma distinta la formación y mantenimiento de cada uno de las tres dimensiones	La variable 2 (Compromiso organizacional) se midió mediante las dimensiones compromiso afectivo, continuidad, involucramiento en el puesto, programación mediante el cual se elaboró un	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	COSTO ECONOMICO	14,15	1.NUNC A 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPR E 5. SIEMPR E	ORDINA L
								BENEFICIO	16,17		
							INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO	OBLICACIÓN MORAL	18,19		
	¿Qué relación existe entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019?	Determina la relación que existe entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019	Existe relación entre involucramiento en el puesto y perfil del puesto en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2019	CO MP RO MIS O OR GA NIZ ACI ON AL	Littlewood y Uribe (2015) el proceso de la variable predicen de forma distinta la formación y mantenimiento de cada uno de las tres dimensiones	La variable 2 (Compromiso organizacional) se midió mediante las dimensiones compromiso afectivo, continuidad, involucramiento en el puesto, programación mediante el cual se elaboró un	INVOLUCRAMIENTO EN EL PUESTO	RECIPROCIDAD	20	1.NUNC A 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPR E 5. SIEMPR E	ORDINA L

Fuente: Elaboración propia

Sin título1 [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventanas Ayuda

Ver: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	J
1	1,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	1,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	
2	5,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	
3	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	
4	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	
5	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	
6	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
7	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	
8	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
9	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
11	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
12	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	
13	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	3,00	
14	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	5,00	4,00	
15	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	2,00	2,00	3,00	5,00	3,00	
16	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	
17	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	
18	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	
19	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	
20	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	
21																
22																
23																

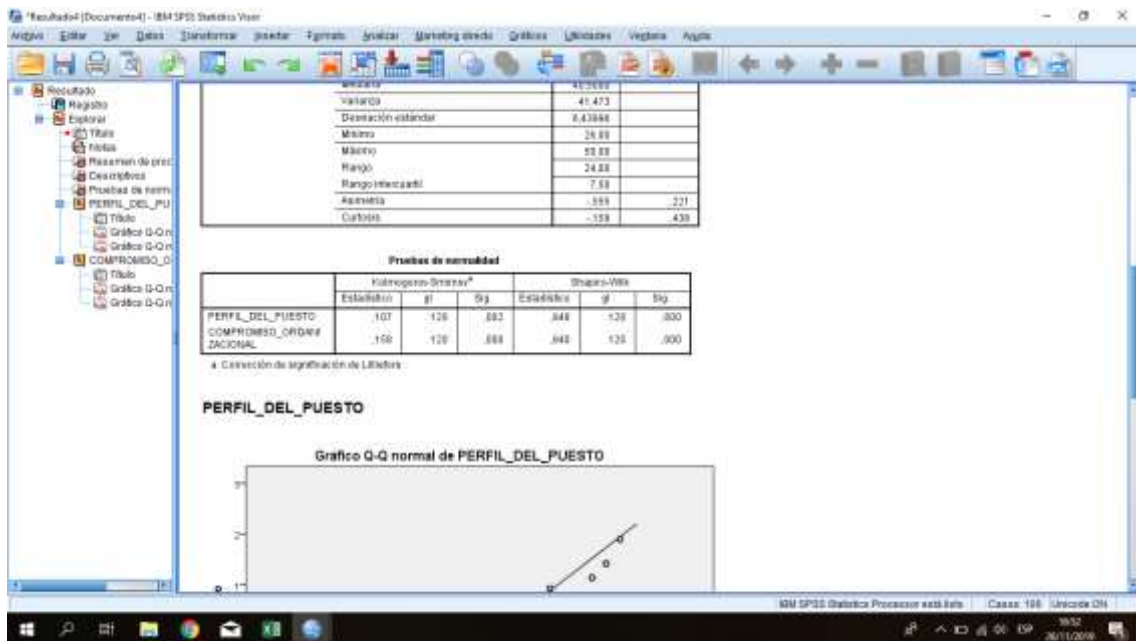
IBM SPSS Statistics Processor está lista | Unicode UTF-8

Sin título1 [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventanas Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchos	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidas	Columnas	Asignación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	2		(1,00, N.N.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											
23											
24											

IBM SPSS Statistics Processor está lista | Unicode UTF-8



Yo, Juan Manuel Vásquez Espinoza, docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

"Perfil del puesto y compromiso organizacional en Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres 2019" del (de la) estudiante: Carla Quispe Seminario, Constató que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 28 de noviembre del 2019



.....
Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza
CORLAD REGUC 23624
DNI: 09301600

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