



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Desarrollo de competencias y compromiso organizacional de los trabajadores  
en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Br. Barrientos Ramos, Jhunion Santos (ORCID: 0000-0002-4865-6354)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organización

**LIMA – PERÚ**

2019

### **Dedicatoria**

Mi tesis está dedicada a mi padre, Julian Barrientos Sullcapuma por ser la persona más importante en mi vida y mi motivación. A mi hermano, Sergio Barrientos Ramos por estar siempre conmigo por lo muchos consejos y sabiduría.

## **Agradecimiento**

A Dios por protegerme y estar siempre conmigo. A mi familia por apoyarme, al Dr., Juan Manuel Vásquez Espinoza por compartir su profesionalismo.

## **Página del jurado**

## **Declaratoria de autenticidad**

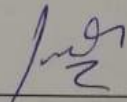
### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Jhunion Santos Barrientos Ramos, con DNI N. ° 70110678, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento la tesis titulada “Desarrollo de competencias y Compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos,2019”, y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 24 de junio del 2019

  
\_\_\_\_\_  
**Jhunion Santos Barrientos Ramos**

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
ÍNDICE.....	vi
<b>RESUMEN.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>15</b>
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
2.1.1. Enfoque: Cuantitativo.....	15
2.1.2. Nivel: Descriptivo correlacional.....	15
2.1.3. Diseño Metodológico: No experimental de corte transversal.....	15
2.1.4. Tipo de investigación: Aplicada.....	15
2.1.5. Método de investigación: Hipotético deductivo.....	15
2.2 Operacionalización de variables.....	16
2.2.1. Variables.....	16
2.2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3 Población, muestra y muestreo.....	18
2.3.1. Población.....	18
2.3.2. Muestra y muestreo.....	18
2.3.3. Criterios de selección.....	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
2.4.1. Técnica: Encuesta.....	18
2.4.2. Instrumento de recolección de datos: Cuestionario.....	18
2.4.3. Validez del instrumento.....	19
2.4.4. Confiabilidad.....	19
2.5 Procedimiento.....	20
2.6 Métodos de análisis de datos.....	20
2.6.1. Análisis descriptivo.....	20
2.6.2. Análisis inferencial.....	21
2.7 Aspectos éticos.....	21
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>22</b>
3.1 Análisis descriptivo.....	22
3.1.1. Dimensión: métodos de desarrollo.....	22

3.1.2. Dimensión 2: medición de desarrollo .....	22
3.1.3. Dimensión 3: Gestión por competencias .....	23
3.1.4. Dimensión Entorno laboral .....	23
3.1.5. Dimensión 5: Compromiso laboral .....	24
3.1.6. Dimensión 6 : Capacidades del trabajador .....	24
3.2 Análisis inferencial .....	25
3.2.1. Prueba de hipótesis general .....	25
3.2.2. Prueba de hipótesis específica 1 .....	26
3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2 .....	27
3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3 .....	28
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	29
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	32
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación de expertos .....	19
Tabla 2: Escala de medidas para evaluar el coeficiente Alfa de Cronbach.....	23
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos.....	24
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad .....	24
Tabla 5: Dimensión Metodos de desarrollo.....	25
Tabla 6: Dimensión Medicion de desarrollo .....	25
Tabla 7: Dimensión Gestion por competencias .....	26
Tabla 8: Dimensión Compromiso laboral .....	26
Tabla 9: Dimensión Capacidades del trabajador .....	27
Tabla 10: Dimensión sostenibilidad .....	27
Tabla 11: Tabla de correlación .....	25
Tabla 12: Prueba de hipótesis general .....	26
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 1 .....	26
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 2.....	27
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 3.....	28



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Metodo de desarrollo .....	25
Figura 2: Medicion de desarrollo.....	25
Figura 3: Gestion por competencias .....	26
Figura 4: Entorno laboral.....	26
Figura 5: Compromiso laboral.....	27
Figura 6: Capacidades del trabajador .....	27

## RESUMEN

El objetivo de la tesis fue determinar la relación del desarrollo de competencias y el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C, Los Olivos 2019. Según Alles (2016) El desarrollo de competencias son acciones tendientes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en funciones en puestos de trabajo que la persona ocupa en el representante o se prevé que ocupara más adelante, así como también Villaseñor (2014), nos dice que el desarrollo de competencias es fomentar actividades, planificar tareas, que desarrollen actividades autónomo, así mismo controlando sus propio aprendizaje y con simulaciones de situaciones reales, también Silva (2018) menciona que el compromiso organizacional se relaciona con las necesidades de la organización conformando la identidad requerida de los empleados por cada uno de sus labores dentro de la empresa, que emplean capacidades emocionales obteniendo mejores resultados con fines ideales.

La metodología de la investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional. Para el análisis de datos en la presente investigación, se utilizó el método estadístico descriptivo, así como el inferencial. Como técnica de recolección de datos se usó la encuesta y como instrumento al cuestionario, la población fue conformada por los empleados de la empresa Golden Consulting S.A.C., haciendo un total de 50. La muestra fue censal, por lo que se tomó toda la población. El resultado de la investigación después de haber realizado los análisis de la información recopilados a lo largo del desarrollo del presente trabajo, infiere que si existe relación positiva entre el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional, lo cual es muy importante para la empresa ya que de ello depende su crecimiento positivo en su productividad.

**Palabras clave:** Desarrollo de competencias, compromiso organizacional.

## ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the relationship between the development of skills and the organizational commitment of workers in Golden Consulting SAC, Los Olivos 2019. According to Alles (2016) The development of skills are actions aimed at reaching the degree of maturity or perfection Desired in jobs in jobs that the person occupies in the representative or is expected to occupy later, as well as Villaseñor (2014), tells us that the development of skills is to promote activities, plan tasks, that develop autonomous activities, as well same controlling his own learning and with simulations of real situations, also Silva (2018) mentions that the organizational commitment is related to the needs of the organization forming the required identity of the employees for each of their work within the company, which they employ emotional abilities obtaining better results for ideal purposes.

The research methodology is applied, non-experimental design, quantitative approach, descriptive - correlational le The research methodology is applied, non-experimental design, quantitative approach, descriptive - correlational level. For the analysis of data in the present investigation, the descriptive statistical method was used, as well as the inferential one. As a data collection technique the survey was used and as an instrument to the questionnaire, the population was made up of the employees of the Golden Consulting S.A.C., making a total of 50. The sample was census, so the entire population was taken. The result of the investigation after having carried out the analysis of the information collected throughout the development of this work, infers that if there is a positive relationship between the development of competencies and the organizational commitment, which is very important for the company since On this depends its positive growth in its productivity.

**Keywords:** Skills Development, Organizational Commitment.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional la mayoría de las organizaciones han tomado conocimiento del valor que emprende el desarrollo de competencias por parte de sus colaboradores, ya que hoy en día el grado potencial de esta índole a generando muchos beneficios en los puestos de trabajo de la organización y por consiguiente mejores resultados, con ello la capacidad desarrollada por parte del personal. Por otro lado el compromiso organizacional es un factor que relaciona el personal y la empresa, compartiendo un bien común por ambas partes, metas, objetivos, logros, tareas, compromisos, etc.

En el Perú, las empresas por lo general pasan situaciones en donde el empleado o colaborador no son tomados en cuenta de una forma debida, la gestión humana de las organizaciones están muy por debajo que otros países, y usualmente suceden cambios inesperados en el rol de actividades, en la formación de los empleados, despidos reiterados , etc, en donde el colaborador tiende por optar nuevas opciones laborales, esta situación es por la falta de compromiso organizacional, además genera un cambio brusco a las organizaciones, por lo que retrasan actividades o no suelen desenvolverse de la forma que estas quisieran.

En Los Olivos, eventualmente considerado como un distrito emergente y en la actualidad, uno de los lugares con mayor índice de empleabilidad, con la aparición de pequeñas y medianas empresas en el transcurso del tiempo buscan la manera de cómo mantenerse en el mercado, pero se ven limitados por la falta de competencias de los empleados, competencias que podrían generar cambios en las organizaciones, elevando el índice de eficacia en las actividades laborales y mejorando el desarrollo de sus habilidades para los puestos de trabajo.

La empresa Golden Consulting S.A.C ubicada en el distrito de Los Olivos. Sus actividades ligadas al ámbito ambiental, esta tiene como clientes a empresas de Lima y provincias, las cuales requieren de sus servicios mayormente en residuos sólidos o monitoreo de agua, tierra y aire, pues estos trabajos requieren de una gran calidad de personal para poder llevar a cabo de una buena forma sus actividades.

Laca, pando, Laca y calderón (2015) en su artículo plantearon como objetivo determinar la relación del compromiso laboral y socialización laboral de los empleados de México. Se hizo un estudio de correlación, de diseño transversal analítico. Concluyeron que la socialización es una forma fundamental de la organización por los vínculos que pueda generar en el entorno laboral y los beneficios que generara hacia la organización.

Jaimes, Estepa y Uribe (2017) en su artículo plantearon como objetivo demostrar la relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en centros de desarrollo en Colombia. Con una metodología de la investigación aplicada fue cuantitativa correlacional no experimental. Concluyeron que el marketing mix genera una relación positiva con la organización, por lo que busca mejorar las distintas actividades de la empresa por medio de estrategias que generaran en sus actividades destinadas.

Polo, Fernandez, Bargsted, Fama y Rojas (2017) en su artículo científico enfocaron como objetivo determinar la relación del compromiso organizacional y la satisfacción de la vida, también así mismo el compromiso de los empleados como facilitadores. Se estableció un modelo teórico para mostrar que las dimensiones están significativamente relacionadas. Concluyeron que el compromiso organizacional es el medidor entre la satisfacción de la vida y satisfacción laboral, ya que funciona como mediador entre las rutinas de la empresa.

Ávila y Pascual (2019) en su artículo científico se enfocaron como objetivo desarrollar una herramienta que permita evaluar y determinar el compromiso organizacional por parte de los colaboradores y la percepción que tienen en recursos humanos. La investigación fue no experimental, descriptiva. Los resultados a través de la investigación fueron que las políticas de recursos humanos tienen relación con el compromiso organizacional, porque incide a varias percepciones de resultados que la organización quiere llegar y establecer en la organización.

Davis, Cernas y Mercado (2018) en su artículo científico se enfocaron como objetivo analizar el efecto mediador de la autoeficacia, la vitalidad y esperanza en relación futura de tiempo con el compromiso organizacional. La investigación fue no experimental, descriptiva. Concluyeron que los factores establecidos para generar compromiso organizacional median la relación con la perspectiva del tiempo y satisfacción laboral.

Cortina (2014) En su artículo científico optaron como objetivo demostrar la relación del compromiso organizacional con el efecto normativo de continuidad, como mediador de satisfacción laboral. La investigación fue descriptiva. Concluyeron que las ecuaciones establecieron que el compromiso organizacional efectivo media parcialmente la relación entre la intención de permanencias y satisfacción laboral.

Sánchez, Ríos y Ferrer (2017) en su artículo científico tuvieron como objective to analyze the effect between the organizational commitment in the teachers of the institutions of higher education. La investigación es descriptiva. Concluyeron que los docentes con un buen salario tienen mayor afecto de apego y compromiso a su organización solo por la necesidad de un empleo o satisfacción salarial.

Ortiz (2012) Tuvo como objetivo analizar las perspectivas tiempo presente y futuro que pueden afectar al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. La investigación es deductiva e inductiva, de diseño correlacional. Concluyeron que los el estudiante mexicano que estudian maestría en administración sugieren la perspectiva de tiempo futuro que tiene mayor efecto sobre las otras, y que el compromiso organizacional incluye con importancia en cada una de ellas.

Guerreiro, Rocha Y Almeida (2015) en su artículo científico tuvieron como objetivo demostrar la relación de compromiso organizacional y el compromiso profesional de docentes de educación superior pública, bajo el modelo de Meyer y Alles. La investigación fue de tipo descriptiva. Concluyeron que la investigación plantearon dos modelos los cuales el 1 modelo específico la relación que es directa con el compromiso organizacional sobre compromiso profesional y por lo tanto el segundo modelo mantiene una relación inversa significativamente positiva, por lo cual se evidencio investigación prácticas y teóricas para posibles estudios futuros.

Garayoa, López y Analaya (2015). Tuvo como objetivo determine the needs in e-learning training within the national context, applying and evaluating a program for the development of professional skills in e-learning.. Con un diseño experimental, pretest-postest que permietew, concluyeron que muestran una valoración positivamente en el PDCGE mejorando sus competencias desarrolla en sí mismo.

Tormo y Osca (2011) en su artículo científico tuvieron como objetivo investigate the influence of three individual and organizational backgrounds with the intention of sharing knowledge. La investigación fue descriptiva. Concluyeron que cuando una persona muestra afecto directo relacionan el apoyo organizacional e innovación, revierte a un intercambio indirecto hacia las otras personas.

Lieberman (2014) en su artículo científico tuvieron como objetivo de la investigación fue comparar el estilo paternalista en gestión y delegación de dos contextos organizacionales diferentes. La investigación fue de tipo descriptiva. Concluyeron que la delegación de autoridad fue más común en EEUU que en Chile, y viceversa en Chile ya que el paternalismo fue mayor en Chile que en Estados Unidos. Así mismo el efecto del estilo paternalista de gestión en el comportamiento organizacional como en la satisfacción laboral está plenamente medido por las delegaciones de cada país.

Gruoso (2010) en su artículo científico tuvieron como objetivo plantear y poner a prueba un modelo de relaciones entre cultura y valores organizacionales. La investigación fue descriptiva, no experimental, transversal. Concluyeron que existe relación mediante el compromiso organizacional y las configuraciones del liderazgo transformacional que está medido por el nivel educativo por parte de los empleados.

Cristiano, Nascimento (2013) en su artículo científico tuvieron como objetivo analizar la relación del compromiso organizacional y las configuraciones de liderazgo transformacional utilizando el modelo lineal generalizado MancoVA. Se concluye que tanto los créditos de tipo largo plazo, así como el leasing son otorgados con diferentes niveles de restricciones según el tamaño y la edad de la empresa que lo solicita.

Rua Y Araujo (2016) en su artículo científico tuvieron como objetivo analyze how organizational commitment has a mediating effect on the relationship between organizational trust and transformational leadership. A quantitative methodology was used and linear regression of the research was carried out with the Serralves Foundation. Concluyeron que el compromiso organizacional tiene efecto con las variables ya mencionadas por lo que es indispensable en cualquier parte de o área de la organización.

Villalba (2001) en su artículo científico quien tuvo como objetivo demostrar la relación del use of behaviors, job satisfaction and organizational commitment of workers. Se concluye que Por ello los resultados de la investigación indicaron que los representantes de cada área llamados líderes generan actitudes muy positivas hacia los colaboradores de la organización promoviendo satisfacción y compromiso organizacional a sus empleados.

Barrera, Madariaga y Palacio (2011) en su artículo científico tuvieron como objetivo investigar los problemas de la sociedad colombiana entre ellas el sistema educativo, la violencia, la resignación ante la corrupción, y para ello se busca implementar nuevas estrategias y generar el cambio entre los más jóvenes de institución de santa Marta. Se concluye que los bajos niveles en el desarrollo de competencias ciudadanas, pero se encontraron mejores resultados en los escolares, por consecuencia el estado busca mejorar el estado emocional y psicológico en instituciones para obtener mejores percepciones de mejora a futuro.

Alonso (2010) en su artículo científico quien tuvo como objetivo determine the level of development granted by generic competences, and know in what part of the time they have been acquired. Tipo de investigación descriptiva. Concluyeron que de 3°, 4° y 5° de la carrera de psicología demuestran que el desarrollo de competencias están por encima, gracias a los estudios obtenidos que les han generado conocimientos en espacios didácticos predominantes son las prácticas y clases teóricas.

Oliva, Coronas y Luna (2014) en su artículo científico tuvieron como objetivo demonstrate the acquired skills of students with the Universitat Rovira i Virgili degree. In order to check if the participants are digital natives. Concluyeron que el uso del TIC (competencia crítica en la actualidad), deben de desarrollar un entorno de aprendizaje basado en herramientas tecnológicas.

Gonzales, Castro, Gonzales y Conde (2016). El objetivo de la investigación fue capacitar a las personas de forma que participen en un contexto que se lleva consigo el aprendizaje en la era digital. Esto conlleva a que las instituciones educativas enseñen de formas continuas herramientas de cómo utilizar los materiales digitales, para que los estudiantes se puedan ajustar a los que las empresa requieren en la actualidad. Los



resultados obtenidos mediante una investigación dieron como resultados que los estudiantes puedan desarrollar proyectos trabajando en equipo durante el periodo de dos años, como mínimo, para mejorar habilidades y descubriendo nuevas competencias por parte de los otros estudiantes, al desarrollar nuevas competencias las empresas estarán interesados en ellos, por lo que con estas posibilidades los educandos puedan mejorar su motivación.

Mirón y Mundina (2014) en su artículo científico tuvo como objetivo prioritizing change and evolution in women and men in order to be able to make their own decisions without influence from other people, a technique has been chosen in a mythological way to coaching, concluyeron que la posibilidad para llegar a generar competencias es la autoafirmación y el estímulo con incorporación a la fuerza laboral.

Pabón, Nieto y Gómez (2015). El objetivo de la investigación fue analyze the development of skills in researchers using Geogebra software, a partir de una investigación causi-experimental, concluyeron que los estudiantes mediante el modelo GEOGEBRA, ayuda a la adquisición de fortalezas y evoluciona aprendizaje mediante el desarrollo de sus competencias matemáticas, con el fin de mejorar capacidades, para enfrentar nuevas realidades educativas.

De campos y Estívale (2013) en su artículo de investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre social support at work, organizational support and organizational commitment, considering the reality of the teachers of the municipal education network. Concluyeron que la valorización del desempeño por parte de los docentes, teniendo como base la relación con el compromiso organizacional y el soporte emocional, cuenta con una percepción de soporte organizacional significativamente.

Llorente (2008) en su artículo de investigación tuvo como objetivo Compare the work of the full-time, part-time employee with their degree of commitment and their main determinants. By estimating hierarchical regressions. Concluyeron que las organizaciones pueden mejorar determinadamente el compromiso de sus colaboradores a traes de ejemplos o acciones determinantes.

A nivel internacional la mayoría de las organizaciones han tomado conocimiento del valor que emprende el desarrollo de competencias por parte de sus colaboradores, ya que hoy en día el grado potencial de esta índole a generando muchos beneficios en los puestos de trabajo de la organización y por consiguiente mejores resultados, con ello la capacidad desarrollada por parte del personal. Por otro lado el compromiso organizacional es un factor que relaciona el personal y la empresa, compartiendo un bien común por ambas partes, metas, objetivos, logros, tareas, compromisos, etc.

En el Perú, las empresas por lo general pasan situaciones en donde el empleado o colaborador no son tomados en cuenta de una forma debida, la gestión humana de las organizaciones están muy por debajo que otros países, y usualmente suceden cambios inesperados en el rol de actividades, en la formación de los empleados, despidos reiterados , etc, en donde el colaborador tiende por optar nuevas opciones laborales, esta situación es por la falta de compromiso organizacional, además genera un cambio brusco a las organizaciones, por lo que retrasan actividades o no suelen desenvolverse de la forma que estas quisieran.

En Los Olivos, eventualmente considerado como un distrito emergente y en la actualidad, uno de los lugares con mayor índice de empleabilidad, con la aparición de pequeñas y medianas empresas en el transcurso del tiempo buscan la manera de cómo mantenerse en el mercado, pero se ven limitados por la falta de competencias de los empleados, competencias que podrían generar cambios en las organizaciones, elevando el índice de eficacia en las actividades laborales y mejorando el desarrollo de sus habilidades para los puestos de trabajo.

La empresa Golden Consulting S.A.C ubicada en el distrito de Los Olivos. Sus actividades ligadas al ámbito ambiental, esta tiene como clientes a empresas de Lima y provincias, las cuales requieren de sus servicios mayormente en residuos sólidos o monitoreo de agua, tierra y aire, pues estos trabajos requieren de una gran calidad de personal para poder llevar a cabo de una buena forma sus actividades.

Laca, pando, Laca y calderón (2015) en su artículo plantearon como objetivo determinar la relación del compromiso laboral y socialización laboral de los empleados de México. Se hizo un estudio de correlación, de diseño transversal analítico. Concluyeron que la socialización es una forma fundamental de la organización por los vínculos que pueda generar en el entorno laboral y los beneficios que generara hacia la organización.

Jaimes, Estepa y Uribe (2017) en su artículo plantearon como objetivo demostrar la relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en centros de desarrollo en Colombia. Con una metodología de la investigación aplicada fue cuantitativa correlacional no experimental. Concluyeron que el marketing mix genera una relación positiva con la organización, por lo que busca mejorar las distintas actividades de la empresa por medio de estrategias que generaran en sus actividades destinadas.

Polo, Fernandez, Bargsted, Fama y Rojas (2017) en su artículo científico enfocaron como objetivo determinar la relación del compromiso organizacional y la satisfacción de la vida, también así mismo el compromiso de los empleados como facilitadores. Se estableció un modelo teórico para mostrar que las dimensiones están significativamente relacionadas. Concluyeron que el compromiso organizacional es el medidor entre la satisfacción de la vida y satisfacción laboral, ya que funciona como mediador entre las rutinas de la empresa.

Ávila y Pascual (2019) en su artículo científico se enfocaron como objetivo desarrollar una herramienta que permita evaluar y determinar el compromiso organizacional por parte de los colaboradores y la percepción que tienen en recursos humanos. La investigación fue no experimental, descriptiva. Los resultados a través de la investigación fueron que las políticas de recursos humanos tienen relación con el compromiso organizacional, porque incide a varias percepciones de resultados que la organización quiere llegar y establecer en la organización.

Davis, Cernas y Mercado (2018) en su artículo científico se enfocaron como objetivo analizar el efecto mediador de la autoeficacia, la vitalidad y esperanza en relación futura de tiempo con el compromiso organizacional. La investigación fue no experimental, descriptiva. Concluyeron que los factores establecidos para generar compromiso organizacional median la relación con la perspectiva del tiempo y satisfacción laboral.

Cortina (2014) En su artículo científico optaron como objetivo demostrar la relación del compromiso organizacional con el efecto normativo de continuidad, como mediador de satisfacción laboral. La investigación fue descriptiva. Concluyeron que las ecuaciones establecieron que el compromiso organizacional efectivo media parcialmente la relación entre la intención de permanencias y satisfacción laboral.

Sánchez, Ríos y Ferrer (2017) en su artículo científico tuvieron como objective to analyze the effect between the organizational commitment in the teachers of the institutions of higher education. La investigación es descriptiva. Concluyeron que los docentes con un buen salario tienen mayor afecto de apego y compromiso a su organización solo por la necesidad de un empleo o satisfacción salarial.

Ortiz (2012) Tuvo como objetivo analizar las perspectivas tiempo presente y futuro que pueden afectar al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. La investigación es deductiva e inductiva, de diseño correlacional. Concluyeron que los el estudiante mexicano que estudian maestría en administración sugieren la perspectiva de tiempo futuro que tiene mayor efecto sobre las otras, y que el compromiso organizacional incluye con importancia en cada una de ellas.

Guerreiro, Rocha Y Almeida (2015) en su artículo científico tuvieron como objetivo demostrar la relación de compromiso organizacional y el compromiso profesional de docentes de educación superior pública, bajo el modelo de Meyer y Alles. La investigación fue de tipo descriptiva. Concluyeron que la investigación plantearon dos modelos los cuales el 1 modelo específico la relación que es directa con el compromiso organizacional sobre compromiso profesional y por lo tanto el segundo modelo mantiene una relación inversa significativamente positiva, por lo cual se evidencio investigación prácticas y teóricas para posibles estudios futuros.

Garayoa, López y Analaya (2015). Tuvo como objetivo determine the needs in e-learning training within the national context, applying and evaluating a program for the development of professional skills in e-learning.. Con un diseño experimental, pretest-postest que permitew, concluyeron que muestran una valoración positivamente en el PDCGE mejorando sus competencias desarrollas en sí mismo.

Tormo y Osca (2011) en su artículo científico tuvieron como objetivo investigate the influence of three individual and organizational backgrounds with the intention of sharing knowledge. La investigación fue descriptiva. Concluyeron que cuando una persona muestra afecto directo relacionan el apoyo organizacional e innovación, revierte a un intercambio indirecto hacia las otras personas.

Lieberman (2014) en su artículo científico tuvieron como objetivo de la investigación fue comparar el estilo paternalista en gestión y delegación de dos contextos organizacionales diferentes. La investigación fue de tipo descriptiva. Concluyeron que la delegación de autoridad fue más común en EEUU que en Chile, y viceversa en Chile ya que el paternalismo fue mayor en Chile que en Estados Unidos. Así mismo el efecto del estilo paternalista de gestión en el comportamiento organizacional como en la satisfacción laboral está plenamente medido por las delegaciones de cada país.

Gueso (2010) en su artículo científico tuvieron como objetivo plantear y poner a prueba un modelo de relaciones entre cultura y valores organizacionales. La investigación fue descriptiva, no experimental, transversal. Concluyeron que existe relación mediante el compromiso organizacional y las configuraciones del liderazgo transformacional que está medido por el nivel educativo por parte de los empleados.

Cristiano, Nascimento (2013) en su artículo científico tuvieron como objetivo analizar la relación del compromiso organizacional y las configuraciones de liderazgo transformacional utilizando el modelo lineal generalizado MancoVA. Se concluye que tanto los créditos de tipo largo plazo, así como el leasing son otorgados con diferentes niveles de restricciones según el tamaño y la edad de la empresa que lo solicita.

Rua Y Araujo (2016) en su artículo científico tuvieron como objetivo analyze how organizational commitment has a mediating effect on the relationship between organizational trust and transformational leadership. A quantitative methodology was used and linear regression of the research was carried out with the Serralves Foundation. Concluyeron que el compromiso organizacional tiene efecto con las variables ya mencionadas por lo que es indispensable en cualquier parte de o área de la organización.

Villalba (2001) en su artículo científico quien tuvo como objetivo demostrar la relación del use of behaviors, job satisfaction and organizational commitment of workers.

Se concluye que Por ello los resultados de la investigación indicaron que los representantes de cada área llamados líderes generan actitudes muy positivas hacia los colaboradores de la organización promoviendo satisfacción y compromiso organizacional a sus empleados.

Barrera, Madariaga y Palacio (2011) en su artículo científico tuvieron como objetivo investigar los problemas de la sociedad colombiana entre ellas el sistema educativo, la violencia, la resignación ante la corrupción, y para ello se busca implementar nuevas estrategias y generar el cambio entre los más jóvenes de institución de santa Marta. Se concluye que los bajos niveles en el desarrollo de competencias ciudadanas, pero se encontraron mejores resultados en los escolares, por consecuencia el estado busca mejorar el estado emocional y psicológico en instituciones para obtener mejores percepciones de mejora a futuro.

Alonso (2010) en su artículo científico quien tuvo como objetivo determine the level of development granted by generic competences, and know in what part of the time they have been acquired. Tipo de investigación descriptiva. Concluyeron que de 3°, 4° y 5° de la carrera de psicología demuestran que el desarrollo de competencias están por encima, gracias a los estudios obtenidos que les han generado conocimientos en espacios didácticos predominantes son las prácticas y clases teóricas.

Oliva, Coronas y Luna (2014) en su artículo científico tuvieron como objetivo demonstrate the acquired skills of students with the Universitat Rovira i Virgili degree. In order to check if the participants are digital natives. Concluyeron que el uso del TIC (competencia crítica en la actualidad), deben de desarrollar un entorno de aprendizaje basado en herramientas tecnológicas.

Gonzales, Castro, Gonzales y Conde (2016). El objetivo de la investigación fue capacitar a las personas de forma que participen en un contexto que se lleva consigo el aprendizaje en la era digital. Esto conlleva a que las instituciones educativas enseñen de formas continuas herramientas de cómo utilizar los materiales digitales, para que los estudiantes se puedan ajustar a los que las empresa requieren en la actualidad. Los resultados obtenidos mediante una investigación dieron como resultados que los estudiantes puedan desarrollar proyectos trabajando en equipo durante el periodo de dos

años, como mínimo, para mejorar habilidades y descubriendo nuevas competencias por parte de los otros estudiantes, al desarrollar nuevas competencias las empresas estarán interesados en ellos, por lo que con estas posibilidades los educandos puedan mejorar su motivación.

Mirón y Mundina (2014) en su artículo científico tuvo como objetivo *prioritizing change and evolution in women and men in order to be able to make their own decisions without influence from other people*, a technique has been chosen in a mythological way to coaching, concluyeron que la posibilidad para llegar a generar competencias es la autoafirmación y el estímulo con incorporación a la fuerza laboral.

Pabón, Nieto y Gómez (2015). El objetivo de la investigación fue *analyze the development of skills in researchers using Geogebra software*, a partir de una investigación causi-experimental, concluyeron que los estudiantes mediante el modelo GEOGEBRA, ayuda a la adquisición de fortalezas y evoluciona aprendizaje mediante el desarrollo de sus competencias matemáticas, con el fin de mejorar capacidades, para enfrentar nuevas realidades educativas.

De campos y Estívale (2013) en su artículo de investigación tuvo como objetivo *analizar la relación entre social support at work, organizational support and organizational commitment, considering the reality of the teachers of the municipal education network*. Concluyeron que la valorización del desempeño por parte de los docentes, teniendo como base la relación con el compromiso organizacional y el soporte emocional, cuenta con una percepción de soporte organizacional significativamente.

Llorente (2008) en su artículo de investigación tuvo como objetivo *Compare the work of the full-time, part-time employee with their degree of commitment and their main determinants. By estimating hierarchical regressions*. Concluyeron que las organizaciones pueden mejorar determinadamente el compromiso de sus colaboradores a traes de ejemplos o acciones determinantes.

Problema general: ¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019? Problema específico ¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencias y el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019? Problema específico ¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencias y el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019? Problema específico ¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencias y las capacidades del trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019?

Problema general: ¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019? Problema específico ¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencias y el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019? Problema específico ¿cómo se relaciona el desarrollo de competencias y el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019? Problema específico ¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencias y las capacidades del trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019?

Teórica: En la presente investigación realizara la comprobación de las teorías ya mencionadas anteriormente, destacando la aportación en base a los procesos operativos y el desarrollo organizacional, así como también aportando conocimientos que podrán interactuar al estudio de las variables, Práctica: En la presente investigación se va resolver una problemática existente en la empresa Golden Consulting S.A.C, ya que presenta inconvenientes con las competencias laborales con los trabajadores y su compromiso con la organización, este estudio se elaboró con el fin de mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores y se aplicara estrategias, un crecimiento en su entorno laboral, optimizando sus habilidades y conocimientos, así como hacer más competentes en su puesto de trabajo para generar un compromiso e identidad con la organización que conlleve a a reducir costos y obtener mejores resultados, Metodólogo: En ese sentido la actual investigación, si puede llegar a crear un nuevo instrumento para las posteriores evaluaciones que estarán dirigidos a los clientes de la empresa “Contadores y asociados S.A.C.”. Asimismo, también se puede aportar a la contribución del estudio entre la relación de las variables y también de las diferentes definiciones. No obstante, puede lograrse el mejoramiento a las nuevas variables que estén relacionadas.



Hipótesis general: El desarrollo de competencias tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019. Hipótesis específico, El desarrollo de competencias tiene relación con el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019. Hipótesis específica, El desarrollo de competencias se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores en la empresa Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019, Hipótesis Específica, El desarrollo de competencias se relaciona con las capacidades del trabajador en la empresa Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019.

Objetivo general: Determinar la relación del desarrollo de competencias y el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019. Objetivos específicos, Determinar la relación del desarrollo de competencias y entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019, Objetivo específico, Determinar la relación del desarrollo de competencias y el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019, objetivo específico, Determinar la relación del desarrollo de competencias y las capacidades del trabajador en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019.

## **II. MÉTODO**

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1. Enfoque: Cuantitativo

El enfoque cuantitativo, recolecta datos y se plantean las hipótesis, establecen las variables establecidas en dicho estudio y se examinan los resultados mediante métodos estadísticos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### 2.1.2. Nivel: Descriptivo correlacional

Es descriptivo ya que se recopila información de una manera libre individual o en grupo de las variables con particularidad sometidos a un estudio (Hernández et al, 2014).

Es correlacional, el fin de este nivel es saber si existe relación entre las variables establecidas, ya que solo se recoge información en un tiempo predeterminado (Hernández, Fernandez y Baptista, 2014).

#### 2.1.3. Diseño Metodológico: No experimental de corte transversal

Con un diseño no experimental, porque no se manipularan las variables y transversal se recolectan los datos a través de una encuesta.

Según Hernández (2014) menciona que las variables no son alteradas, ya que solo así se puede observar los fenómenos ocurridos en su desarrollo para llevarlos a cabo.

#### 2.1.4. Tipo de investigación: Aplicada

Hernández, Fernández y Baptista (2010) es una investigación aplicada, ya que se estudia un problema en la organización el cual será puesto a prueba para resolver dicho problema.

#### 2.1.5. Método de investigación: Hipotético deductivo

Bernal (2010): consiste en un procedimiento que comienza de unas afirmaciones como hipótesis y busca rebatir o negarlas, derivando conclusiones que deben cotejarse con los hechos” (p. 60).

## 2.2 Operacionalización de variables

### 2.2.1. Variables

#### Variable 1: Desarrollo de Competencias

Al respecto Bañuelos (2018) es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para realizar una actividad determinada; es decir, en un sentido más amplio, a partir de métodos de desarrollo de la competencias y por consiguiente su medición, para que en el transcurso de sus actividades esta pueda evaluada por una gestión competitiva, el cual requiere de habilidades para desarrollar o ejecutar cualquier actividad.

Dimensión 1: Métodos de desarrollo.

Indicadores: Desarrollo dentro del trabajo, desarrollo fuera del trabajo y codesarrollo.

Dimensión 2: Medición del desarrollo.

Indicadores: Evaluación 360°, Evaluación 180° y autoevaluación.

Dimensión 3: Gestión por competencia.

Indicadores: Selección, desempeño, desarrollo.

#### Variable 2: Compromiso organizacional.

Fernández (2015) el compromiso organizacional promueve la autonomía y mejora la autoeficacia de los trabajadores, desarrollando un entorno laboral favorable y promoviendo el compromiso laboral sobre las actividades, por lo que para ello se necesita que el personal desarrolle capacidades o habilidades para que la organización sea mucho más productiva en las áreas determinadas.

Dimensión 1: Entorno laboral.

Indicadores: Motivación y relación laboral.

Dimensión 2: Compromiso laboral.

Indicadores: Desempeño laboral, vigor emocional y físico.

Dimensión 3: capacidades del trabajador.

Indicadores: Adaptación laboral y desarrollo de habilidades.

## 2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA Y TIPO				
VARIABLE 1 DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Al respecto Bañuelos (2018) es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para realizar una actividad determinada; es decir, en un sentido más amplio, a partir de métodos de desarrollo de la competencias y por consiguiente su medición, para que en el transcurso de sus actividades esta pueda evaluada por una gestión competitiva, el cual requiere de habilidades para desarrollar o ejecutar cualquier actividad.	Se elaboró un cuestionario al estilo Likert de 10 preguntas relacionadas con las siguientes dimensiones: producto, precio, plaza y promoción.	MÉTODOS DE DESARROLLO	Desarrollo dentro del trabajo	1	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo	Tipo Likert				
			MEDICIÓN DEL DESARROLLO	Desarrollo fuera del trabajo	2						
				Codesarrollo	3						
				Evaluación 360°	4						
			GESTIÓN POR COMPETENCIA	Evaluación 180°	5		Escala Ordinal				
				Autoevaluación	6						
				Selección	7						
			VARIABLE 2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Fernández (2015) el compromiso organizacional promueve la autonomía y mejora la eficacia de los trabajadores, desarrollando un entorno laboral favorable y promoviendo el compromiso laboral sobre las actividades, por lo que para ello se necesita que el personal desarrolle capacidades o habilidades para que la organización sea mucho más productiva en áreas determinadas.	Se elaboró un cuestionario al estilo Likert de 10 preguntas relacionadas con las siguientes dimensiones: diferenciación, competencia, percepción e investigación de mercado		ENTORNO LABORAL	Motivación	10	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo	Tipo Likert
							COMPROMISO LABORAL	Relación laboral	11		
Desempeño laboral	12										
CAPACIDADES DEL TRABAJADOR	Vigor emocional	13,14									
	Adaptación laboral	15,16									
Desarrollo de habilidades	17	Escala Ordinal									

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Fue compuesta por 50 colaboradores entre varones y mujeres quienes brindan sus servicios a la empresa Golden Consulting S.A.C.

La población es un total o global de casos que se asemejan y tienen coherencia con ciertas características (Según Hernández).

### 2.3.2. Muestra y muestreo

La muestra fue censal tomando como fuente de datos los 50 colaboradores de la población, Según Pérez (2010) “Una encuesta censal o censo busca información de las particularidades en forma grupal e individual de los elementos que forman parte de la población”

### 2.3.3. Criterios de selección

Se realizó a los trabajadores de la consultora Golden Consulting S.A.C, con el objetivo de obtener respuestas y evaluarlas, para obtener resultados y por ende poder generar las conclusiones esperadas.

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

### 2.4.1. Técnica: Encuesta

La encuesta es la técnica que más se usa, ésta se plasmada en un grupo de preguntas con el fin de recaudar respuestas del público del público objetivo (Bernal, 2010)

### 2.4.2. Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Al respecto Bernal nos dice que el cuestionario que es una agrupación de interrogantes planteadas para obtener referencias que sean importantes para la investigación con el fin de llegar a los objetivos esperados (2010, p. 250).

### 2.4.3. Validez del instrumento

Según Hernández,. (2014) afirman que la validez, es referenciar a cuán cierto y valido sea el instrumento, para medir las variables del trabajo de estudio esto se lleva a cabo por expertos en el tema.

A continuación, se muestra la tabla de validación de Juicio de Expertos, quienes calificaron el instrumento

Tabla 1

#### *Valides de instrumento*

<i>N°</i>	<i>Expertos</i>	<i>Calificación del instrumento</i>
<i>1</i>	<i>Dr. ALVA ARCE, Rosel César</i>	<i>Sí cumple</i>
<i>2</i>	<i>Dr. VASQUEZ ESPINOZA, Juan Manuel</i>	<i>Si cumple</i>
<i>3</i>	<i>Dr. CARDENAS SAAVEDRA, Abraham</i>	<i>Sí cumple</i>
<i>4</i>	<i>MG. CASMA ZARATE, Carlos Antonio</i>	<i>Sí cumple</i>

*Fuente Elaboración propia*

La calificación que el juicio de expertos dio fue “Si cumple”

Al respecto los autores Hernández, Fernández y Baptista. (2010) nos dicen que, es el nivel de veracidad en el que las conclusiones de un dato que es aplicado numerosas veces a un mismo objeto, lleguen a un mismo resultado.

### 2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La confiabilidad es el nivel en que su aplicación reiterada al mismo sujeto de estudio entrega derivaciones similares” (p. 200).

Tabla 3

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		17	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

Rangos	Confiabilidad
<b>0,81 a 1,00</b>	Muy alta
<b>0,61 a 0,80</b>	Alta
<b>0,41 a 0,60</b>	Moderada
<b>0,21 a 0,40</b>	Baja
<b>0,01 a 0,20</b>	Muy baja

Fuente Ruiz (1992)

Tabla 4

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	20

Para obtener la confiabilidad, se utilizó una prueba piloto realizada a un público similar al público objetivo, por lo que se hizo una encuesta conformada con 20 preguntas y realizada a 17 colaboradores de la empresa AMSES CONSULTORES E.I.R.L. El resultado estadístico obtenido después de proceso de datos en el SPSS dio como resultado en el Alfa de Cronbach un 0.853 que se puede visualizar en la tabla 4, que es considerada según la tabla 5 Muy alta la confiabilidad.

## 2.5 Procedimiento

1ra etapa: Preparación del material para la encuesta

2ra etapa: Permiso de la consultora Golden Consulting S.A.C

3ra etapa: Ejecución de la encuesta Métodos de análisis de datos

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): el análisis inferencial se utiliza, para dos procedimientos vinculados: estimar parámetros y probar hipótesis.

### 2.6.1. Análisis descriptivo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): Se realiza un análisis, se aplica cálculos estadísticos y por último se discute la hipótesis.

### 2.6.2. Análisis inferencial

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): el análisis inferencial se utiliza, para dos procedimientos vinculados: estimar parámetros y probar hipótesis.

### 2.7 Aspectos éticos

Como prioridad de defender y respetar de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada, como también los resultados obtenidos de la investigación, también el respeto hacia las creencias individuales de cada participante, por último se expondrá los resultados con total honestidad.



### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo

Variable: Métodos de desarrollo

##### 3.1.1. Dimensión: métodos de desarrollo

**Tabla 6**  
**Dimensión 1: métodos de desarrollo**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	22.0
	Regular	20	40.0
	Alto	19	38.0
	Total	50	100.0

*Fuente: Elaboración propia*

Interpretación:

Mediante los resultados de las encuestas hechas en las distintas áreas en Golden Consulting S.A.C., se puede apreciar las encuestas sobre la primera dimensión nos dieron los siguientes resultados con un 40% Regular, un 38% alto y 22% bajo.

##### 3.1.2. Dimensión 2: medición de desarrollo

**Tabla 7**

**Dimensión 2: medición de desarrollo**

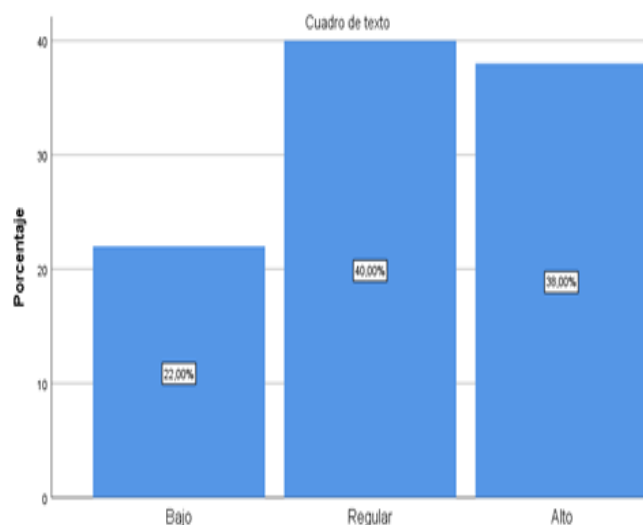
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	28.0
	Regular	18	36.0
	Alto	18	36.0
	Total	50	100.0

*Fuente: Elaboración propia*

Interpretación:

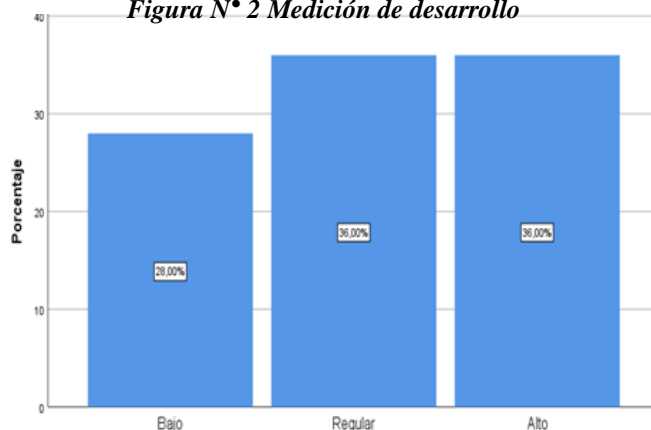
Mediante los resultados de las encuestas hechas en las distintas áreas en Golden Consulting S.A.C., se puede apreciar las encuestas sobre la segunda dimensión nos dieron los siguientes resultados con un 36% alto, así como también de la misma forma con un 36% regular, un y 28% bajo.

**Figura N° 1 Métodos de desarrollo**



*Fuente: Elaboración propia*

**Figura N° 2 Medición de desarrollo**



*Fuente: Elaboración propia*

### 3.1.3. Dimensión 3: Gestión por competencias

Tabla 8

Dimensión 3: Gestión por competencias

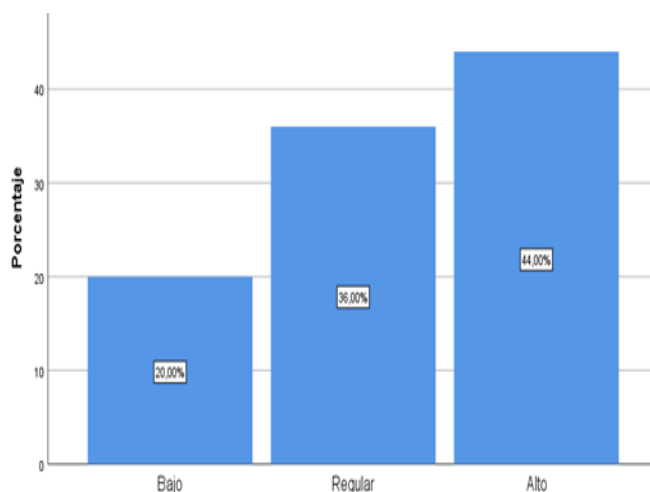
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	20.0
	Regular	18	36.0
	Alto	22	44.0
	Total	50	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados de las encuestas hechas en las distintas áreas en Golden Consulting S.A.C., se puede apreciar las encuestas sobre la tercera dimensión nos dieron los siguientes resultados con un 44% alto, así como un 18% regular y 10% bajo.

Figura N° 3 Gestión por competencias



Fuente: Elaboración propia

### 3.1.4. Dimensión Entorno laboral

Tabla 9

Dimensión 4: Entorno laboral

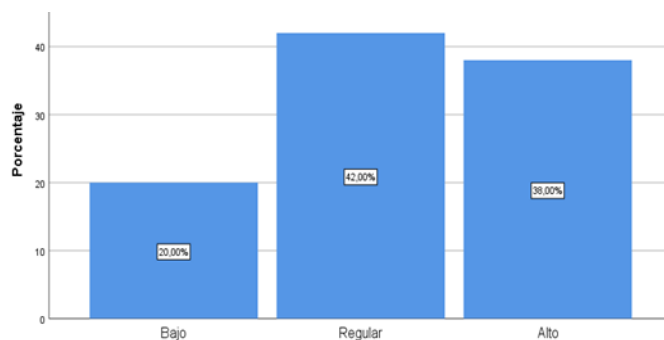
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	20.0
	Regular	21	42.0
	Alto	19	38.0
	Total	50	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados de las encuestas hechas en las distintas áreas en Golden Consulting S.A.C., se puede apreciar las encuestas sobre la cuarta dimensión nos dieron los siguientes resultados con un 42% Regular, así como también con 38% alto y 20% bajo.

Figura N° 4 Entorno laboral



Fuente: Elaboración propia

### 3.1.5. Dimensión 5: Compromiso laboral

**Tabla 10**

***Dimensión 5: Compromiso laboral***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	20.0
	Regular	18	36.0
	Alto	22	44.0
	Total	50	100.0

*Fuente: Elaboración propia*

Interpretación:

Mediante los resultados de las encuestas hechas en las distintas áreas en Golden Consulting S.A.C., se puede apreciar las encuestas sobre la quinta dimensión nos dieron los siguientes resultados con un 44% alto, también un 36% regular y 20%.

### 3.1.6. Dimensión 6 : Capacidades del trabajador

**Tabla 11**

***Dimensión 6: capacidades del trabajador***

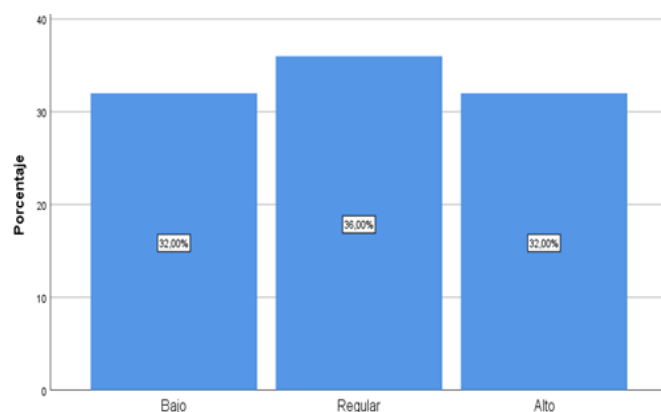
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	20.0
	Regular	18	36.0
	Alto	22	44.0
	Total	50	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

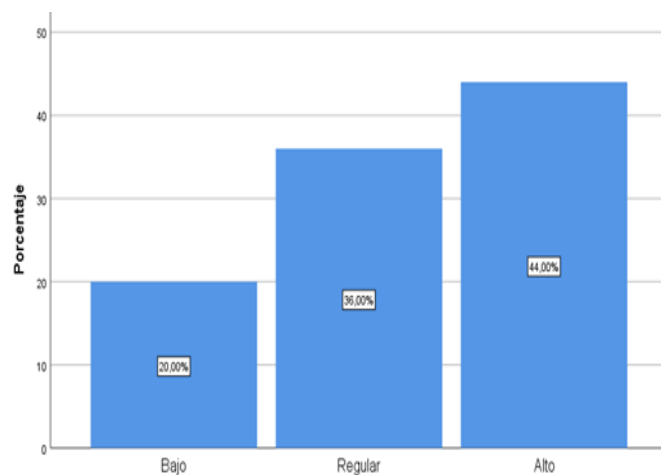
Mediante los resultados de las encuestas hechas en las distintas áreas en Golden Consulting S.A.C., se puede apreciar las encuestas sobre la sexta dimensión nos dieron los siguientes resultados con un 44% alto, así como un 36% regular y 20% bajo.

**Figura N° 5 Compromiso laboral**



*Fuente: Elaboración propia*

**Figura N° 6 Capacidades del trabajador**



Fuente: Elaboración propia

### 3.2 Análisis inferencial

#### 3.2.1. Prueba de hipótesis general

Tabla 12

*Tabla de correlación de Spearman*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
<b>-0.91 a -1.00</b>	Correlación negativa perfecta
<b>-0.76 a -0.90</b>	Correlación negativa muy fuerte
<b>-0.51 a -0.75</b>	Correlación negativa considerable
<b>-0.11 a -0.50</b>	Correlación negativa media
<b>-0.01 a -0.10</b>	Correlación negativa débil
0.00	<b>No existe correlación</b>
<b>+0.01 a +0.10</b>	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	Correlación positiva media
<b>+0.51 a +0.75</b>	Correlación positiva considerable
<b>+0.76 a +0.90</b>	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	Correlación positiva perfecta

*Fuente: Hernández, Fernández y baptista (2014)*

Regla de decisión:

Si  $\alpha < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si  $\alpha > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

H: EL Desarrollo de competencias tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

H0: El Desarrollo de competencias no tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

H1: El Desarrollo de competencias tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

**Tabla 13****Prueba de hipótesis general**

			Desarrollo de competencias	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

**Interpretación:**

Acorde con la tabla número 13, la correlación es 0,720, como se puede visualizar en la tabla número 12, indica que existe correlación considerable, Por otro lado se puede observar que la significancia es de 0.000 es menor que el valor 0.005, de manera consecuentes se acepta la hipótesis alterna (H1). De acuerdo a la tabla 12 de correlación, se concluye que el desarrollo de competencias tiene relación positiva considerable con el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019

**3.2.2. Prueba de hipótesis específica 1**

H: El desarrollo de competencias tiene relación con el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

H0: El desarrollo de competencias no tiene relación con el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

H1: El desarrollo de competencias tiene relación con el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

Tabla 14

*Prueba de hipótesis específica 1*

			Desarrollo de competencias	Entorno laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Entorno laboral	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Interpretación:

Acorde la tabla número 14, la correlación es 0.478, como se puede visualizar en la tabla número 12, indica que existe correlación muy fuerte, así como también se puede visualizar que la significancia es 0,000 es menor que el valor 0.005, por lo que de manera consecuente se acepta la hipótesis alterna (H1). De acuerdo a la tabla 12 de correlación, se concluye que el desarrollo de competencias tiene relación positiva media con el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019.

### 3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

H: El desarrollo de competencias tiene relación con el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

H0: El desarrollo de competencias no tiene relación con el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

H1: El desarrollo de competencias tiene relación con el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

Tabla 15

*Prueba de hipótesis específica 2*

			Desarrollo de competencias	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso laboral	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Interpretación:

Acorde la tabla número 15, la correlación es 0,530, como se puede observar en la tabla número 12, existe correlación considerable, así la significancia es 0,000 es menor que el valor 0,005, por lo tanto acepta la hipótesis alterna (H1). De acuerdo a la tabla 12 de correlación, se concluye que el desarrollo de competencias tiene relación positiva media con el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019.

### 3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

H: El desarrollo de competencias tiene relación con las capacidades del trabajador en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

H0: El desarrollo de competencias no tiene relación con las capacidades del trabajador en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

H1: El desarrollo de competencias tiene relación con las capacidades del trabajador en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019.

Tabla 16

*Prueba de hipótesis específica 3*

			Desarrollo de competencias	Capacidades del trabajador
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Capacidades del trabajador	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

**Interpretación:**

Acorde la tabla número 16, la correlación es 0,791, como se puede visualizar la tabla número 12, existe correlación perfecta, significancia es 0,000, es menor que el valor 0,005, por lo tanto acepta la hipótesis alterna (H1). De acuerdo a la tabla 12 de correlación, se concluye que el desarrollo de competencias tiene relación positiva considerable con las capacidades del trabajador en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El objetivo general consistió en determinar la relación del desarrollo de competencias y el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., los Olivos ,2019. Por consiguiente acorde con los resultados obtenidos (0,720) se determinó que existe relación positiva considerable entre el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional.

Los resultados obtenidos son coherentes con la teoría científica de Ureta, Gotzon e Ibarra (2012). Determinaron que para generar una mejor desarrollo de competencias en los alumnos es importante incorporar ejercicios: que incentiven a despertar nuevos instintos en su vida diaria, para mejorar sus dotes interpretativas, generar una actitud positiva, mayor concentración o atención de las cosas, los cuales ayudaran su desarrollo educativo o en un futuro puesto laboral. Así mismo los resultados tienen coherencias en el artículo científico de León (2016) Quien determino, que para generar compromiso organizacional en la empresa se deben desarrollar estrategias, los cuales integren al personal con el puesto laboral de la entidad en la que laboran, consigo también capacitar a los empleados destacados los cuales generaran nuevos deseos de superación a los nuevos o los que están por debajo del promedio.

El objetivo específico 1 fue determinar la relación del desarrollo de competencias y el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019. Por consiguiente (0,478) se ha determinado que existe relación positiva media entre el desarrollo de competencias y el entorno laboral, En coherencia con los resultados se ha determinado que existe una relación positiva considerable entre la dimensión y variable en mención, Los resultados obtenidos de la investigación concuerdan con Becart (2015) impacto del coaching en el desarrollo de competencias en los trabajadores, concluyo que el coaching ha tenido impacto positivo importante en el transcurso de como se ha estado desarrollando no solo de manera general en la empresa, sino también, en el desempeño global, mejorando su autoeficacia percibida por cada trabajador e impulsando su desarrollo de cada uno de ellos, desarrollando nuevas competencias donde el colaborador se pueda desempeñar de la mejor manera posible en sus actividades, Asimismo, Zurita (2014) concluyo que la satisfacción laboral del trabajo está ligada a su desarrollo y grado de compromiso que mantiene con la organización, por lo que a partir de allí se generan los cambios necesarios para alcanzar las metas deseadas, y Ruiz, Jiménez y guerrero (2017)



dedujeron que, el entorno laboral es un ambiente circunstancial muy importante en el desarrollo de las actividades de trabajador, por lo que si se genera un cambio drástico en el entorno afectara deliberadamente al personal.

El objetivo específico 2 fue determinar la relación del desarrollo de competencias y el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019. Por consiguiente con un (0,530) como resultado determino que existe relación positiva considerable entre el desarrollo de competencias y compromiso laboral, así mismo Gómez, Peralta, y Segura (2007) dedujeron que, el compromiso laboral está ligada con la productividad de los trabajadores con su organización, y que también está comprometido a ser una amenaza, ya que puede poner en riesgo estabilidad laboral, además Salas y Valenzuela (2012) concluyeron que el compromiso organizacional, eso responde a la solidificación de un grupo de trabajo bien constituido por lo que genera cambios repentinos en la organización y promueva desarrollo a lo largo de su actividades.

El objetivo específico 3 fue determinar la relación del desarrollo de competencias y las capacidades del trabajador en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2109. Por consiguiente acorde a los resultados obtenidos 0,791 se ha determinado que existe relación positiva considerable entre el desarrollo de competencias y las capacidades del trabajador, Al respecto Delfino (2011) concluyo que las capacidades del trabajador en un plano de desarrollo dentro de la organización, mejora exponencialmente a la empresa, ya que estas están ligadas a la productividad de sus labores, y por lo tanto genera un cambio positivo en la gestión humana dentro de cada organización.

La hipótesis general de la investigación ha sido: El desarrollo de competencias tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019. Acorde con la tabla número 13, la correlación es 0,720, como se puede visualizar en la tabla número 12, indica que existe correlación considerable, Por otro lado se puede observar que el nivel de sig es de 0.000 es menor que el valor 0.005, por lo que de manera consecuentes se acepta la hipótesis alterna (H1). De acuerdo a la tabla 12 de correlación, se concluye que el desarrollo de competencias tiene relación positiva considerable con el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019.

La hipótesis específica 1 de la investigación ha sido: El desarrollo de competencias tiene relación con el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019. Acorde la tabla número 14, la correlación es 0.478, como se puede visualizar en la tabla número 12, indica que existe correlación muy fuerte, así como también se puede visualizar que el nivel de sig es 0,000 es menor que el valor 0.005, entonces se acepta la hipótesis alterna (H1). De acuerdo a la tabla 12 de correlación, se concluye que el desarrollo de competencias tiene relación positiva media con el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019.

La hipótesis específica 2 de la investigación ha sido: El desarrollo de competencias tiene relación con el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019. Acorde la tabla número 15, la correlación es 0,530, como se puede observar en la tabla número 12, existe correlación considerable, así la significancia es 0,000 es menor que el valor 0,005, por lo tanto acepta la hipótesis alterna (H1). De acuerdo a la tabla 12 de correlación, se concluye que el desarrollo de competencias tiene relación positiva media con el compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019.

La hipótesis específica 3 de la investigación ha sido: el desarrollo de competencias tiene relación con las capacidades del trabajador en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos, 2019. Acorde la tabla número 16, la correlación es 0,791, como se puede visualizar la tabla número 12, existe correlación perfecta, significancia es 0,000, es menor que el valor 0,005, por lo tanto acepta la hipótesis alterna (H1). De acuerdo a la tabla 12 de correlación, se concluye que el desarrollo de competencias tiene relación positiva considerable con las capacidades del trabajador en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional. Estas variables trabajan en conjunto al crecimiento de la organización, inclinadas siempre por el cambio de la gestión humana y los resultados.
2. Se determinó que existe relación entre el desarrollo de competencias y el entorno laboral. La dimensión mencionada es factible con la empresa por lo que establece un crecimiento positivo en cualquier ámbito de la empresa, ya que conglomera la relación dentro de la empresa y la satisfacción de la motivación de trabajar en un ambiente agradable.
3. Se determinó que existe relación entre el desarrollo de competencias y el compromiso laboral. Mediante la dimensión ya mencionada por mucho una de las más importantes, por lo que en general comprende de un desarrollo físico como psicológico los cuales son muy importantes para la empresa.
4. Se determinó que existe relación entre el desarrollo de competencias y las capacidades del trabajador. La dimensión ya mencionada ayuda al desarrollo del personal por lo que se trabaja directamente con ellos, para generar cambios en la empresa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Establecida la relación del desarrollo de competencias y el compromiso organizacional, se sugiere sensibilizar a los colaboradores con la organizacional y el puesto de trabajo para que estos puedan involucrarse por completo con sus labores y estar vinculados con las metas de la organización.
2. Implementar mejoras en el entorno laboral, para que sus colaboradores se sientan cómodos y puedan desarrollar sus actividades de forma tranquila y placentera, ya que un ambiente propicio para trabajar mejora el estado de ánimo del personal, por ende este desarrollara mejor sus labores dentro de la organización.
3. Desarrollar capacitaciones, para mejorar las habilidades de los colaboradores, y a los trabajadores más destacados promoverles cursos o diplomados, los cuales ayudaran a un mejor conocimiento acerca del área de trabajo y los beneficiados puedan generar mejores resultados en la organización.
4. Evaluar cada cierto tiempo a los colaboradores de la organización, para ver el grado de desarrollo dentro de la organización, como también si en caso estén por debajo del promedio, ver en que se les puede ayudar para que estén a la par en sus labores con sus compañeros de trabajo.

## REFERENCIAS

- Alonso, P (2010). THE IMPORTANCE AND LEVEL OF DEVELOPMENT OF COMPETENCES IN PSYCHOLOGY; Psychology: ISSN 0123417X
- Ávila, S y Pascual, M (2019). Psychometric properties of a questionnaire to evaluate the perception of the employees regarding Human Resources policies and their organizacional commitment: ISSN: 2340-8413  
<http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v7i2.258>
- Barrera, D, Madariga, C y Palacios, J (2011). Análisis de contextos sociales y su incidencia en el desarrollo de competencias ciudadanas en estudiantes de undécimo grado de Santa Marta” en la Universidad Simon Bolivar, Colombia, Journal Article: ISSN 01240137
- Bañuelos, A. (2018). Habilidad directivas determinantes para el talento humano de la secretaria de salud nuevo león. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=hq1jDwAAQBAJ&pg=PA23&dq=desarrollo+de+competencias+ba%C3%B1uelos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjMkoLMsJTjAhVtpVvKKhfUBCngQ6AEIKDAA#v=onepage&q=desarrollo%20de%20competencias%20ba%C3%B1uelos&f=false>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Bogota, Colombia: Pearson Educación.
- 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. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Cernas, D, Mercado, P y Davis, M (2018). Perspectiva futura de tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: <http://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Cortina, E (2014). El rol mediador del compromiso organizacional entre la satisfacción y la intención de la permanencia en el sector de Contact Centers: <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v33n2a02>

- Cristiano , M y Nascimento, M (2013). Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional. ISSN 00802107
- De campos, S y Estivaleta, V (2013). O TRABALHO DE QUEM ENSINA: SUPORTE SOCIAL, SUPORTE ORGANIZACIONAL E COMPROMETIMENTO/THE WORK OF THOSE WHO TEACH: SOCIAL SUPPORT, Rcuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1509112632?accountid=37408>
- Garayoa, M, López, E y Analaya, D (2015). DESIGN, IMPLEMENT AND EVALUATE A DEVELOPMENT PROGRAM COMPETENCY MANAGEMENT TEAMS IN E-LEARNING: ISSN 11397853
- Gonzales, L, Castro, R, Gonzales, M y Conde, J (2016). Development of Entrepreneurship Competences from Project Based Learning Approaches. Scholarly Journals: <http://dx.doi.org/10.14201/eks20161741528>
- Guerreiro, D, Rocha, J y Almeida, M (2015). Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conducted with Teachers. Journal Article: ISSN 16579267
- Grueso, M (2010). Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización. Scholarly Journals: ISSN 01215051
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación 5ta edición*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta temporada Mexico D.F., Mexico: McGraw-Hill
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativos y cualitativos, sus similitudes y diferencias. 6ta temporada Mexico D.F., Mexico: McGraw-Hill

- Jaimes, D, Estepa, J y Uribe, A (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Liberman, L (2014). The impact of a Paternalistic Style of Management and Delegation of Authority on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Chile and the US. Scholarly Journals: ISSN 01215051
- Llorente, G (2008). Determinants of organizational commitment. Are part-time employees less committed than full-time employees?: ISSN 11316985
- Mirón, B y Mundina, J (2014). EDUCATIONAL COACHING: A MODEL FOR THE DEVELOPMENT OF INTRA AND INTERPERSONAL SKILLS. ISSN 1139613X: DOI: 10.5944/educxx1.17.1.1072
- Oliva, M, Coronas, T y Luna, J (2014). Development of digital skills in higher education: Scholarly Journals. ISSN 11370734
- Ortiz, D, (2012) PRESENT AND FUTURE TIME PERSPECTIVE EFFECTS ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: EVIDENCE FROM MBA MEXICAN STUDENTS, Psychology: ISSN25395238
- Pabón, J, Nieto, Z y Gómez, C (2015). Mathematical modeling and GEOGEBRA in the development of competences in young researchers, revista Technology: ISSN 2145549X
- Polo, J, Fernandez, M, Bargsted, M, Fama, L y Rojas, M (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. <http://dx.doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- Rua, O y Araujo, J (2016). Linking transformacional leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it?: ISSN 11316837: <http://dx.doi.org/10.5295/cdg.140484om>
- Rios, M, Perez, L, Sanchez, M y Ferrer, J (2017). Estrategias de compensación y su

relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las últimas instituciones de Educación Superior en México. Revista Ibero: <http://dx.doi.org/10.5585/ijsm.v16i2.2455>

Tormo, G y Osca, A (2011). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso con la organización. Scholarly Journals. ISSN 15765962

Villalba, O (2001). Incremento De La Satisfacción Y Del Compromiso Organizacional De Los Empleados A Través Del Liderazgo Efectivo: ISSN 10128255



## ANEXOS

### CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS CLIENTES DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN GOLDEN CONSULTIN S.A.C., LOS OLIOS, 2019”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciada en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

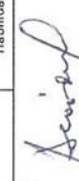
Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

ÍTEMS	Escala likert				
	N	CN	A	CS	S
	1	2	3	4	5
<b>Variable: Desarrollo de competencias</b>					
<b>Métodos de desarrollo</b>					
1. ¿La empresa debe de optimizar el buen manejo de los trabajadores dentro de la empresa?					
2. ¿La empresa debe de optimizar el buen manejo de los trabajadores fuera de la empresa?					
3. ¿La empresa debe de regularizar el codesarrollo en puestos de responsabilidad en la empresa?					
4. ¿Los trabajadores seleccionados para un puesto laboral por medio del entrenamiento deben ser evaluados un promedio de 3 meses?					
<b>Medición del desarrollo</b>					
5. ¿La empresa debe hacer una evaluación de 360° cada 6 meses en la organización?					
6. ¿La empresa debe hacer una evaluación de 180° cada 6 meses en la organización?					
7. ¿Los trabajadores deben de desarrollar una evaluación para contribuir con la organización?					
<b>Gestión por competencias</b>					
8. ¿La empresa debe hacer una mejor selección del personal para los puestos disponibles de la empresa?					
9. ¿El colaborador seleccionado para ocupar el puesto de trabajo debe de pasar por varios filtros antes de ejercer sus labores?					

10. ¿La empresa debe recompensar el desempeño del trabajador por sus labores en el puesto de trabajo?					
11. ¿La empresa debe de desarrollar las habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño laboral?					
12. ¿El desarrollo de competencias favorece a la empresa?					

ÍTEMS	Escala likert				
	N	CN	A	CS	S
	1	2	3	4	5
<b>Variable: Compromiso Organizacional</b>					
<b>Dimensión 1: Entorno laboral</b>					
13. ¿La empresa debe motivar a sus colaboradores para mejorar el desenvolvimiento en sus puestos de trabajo?					
14. ¿Los trabajadores motivados desarrollan una mejor productividad dentro de la empresa?					
15. ¿La empresa debe mantener una buena mejor relación laboral con sus colaboradores?					
<b>Dimensión 2: Compromiso laboral</b>					
16. ¿La empresa debe desarrollar estrategias para que el trabajador se desempeñe mejor en su puesto laboral?					
17. ¿La empresa debe velar por el vigor emocional y físico de sus trabajadores?					
18. ¿Los trabajadores con buen vigor emocional y físico mantienen un mejor desempeño laboral en la empresa?					
<b>Dimensión 3: La Satisfacción Laboral</b>					
19. ¿La empresa debe sensibilizar a sus trabajadores con el puesto laboral y desarrollar estrategias para una mejor adaptación laboral?					
20. ¿La empresa debe desarrollar estrategias para mejorar las habilidades y competencias de sus trabajadores?					

Fuente: La investigadora.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN GOLDEN CONSULTING S.A.C. LOS OLIVOS 2019		OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Métodos de desarrollo	Desarrollo dentro el trabajo	La empresa debe de optimizar el buen manejo de desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa	Escala Likert	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Desarrollo fuera del trabajo	La empresa debe de optimizar el buen manejo de desarrollo de los trabajadores fuera de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Codesarrollo	La empresa debe de regularizar el codesarrollo en puestos de responsabilidad en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Medición de desarrollo	Evaluación 360°	Los trabajadores seleccionados para un puesto laboral por medio del entrenamiento deben ser evaluados un promedio de 3 meses		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Evaluación 180°	La empresa debe hacer una evaluación de 360° cada 6 meses en la organización		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Gestión por competencia	Autoevaluación	La empresa debe hacer una evaluación de 180° cada 6 meses en la organización		Los trabajadores deben de desarrollar una autoevaluación para contribuir con la organización	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Selección	La empresa debe hacer una mejor selección del personal para los puestos disponibles de la empresa		El colaborador seleccionado para ocupar el puesto de trabajo debe de pasar por varios filtros antes de ejercer sus labores	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desempeño			La empresa debe recompensar el desempeño del trabajador por sus labores en el puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo			La empresa debe desarrollar las habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Entorno laboral	Motivación		El desarrollo de competencias favorece a la empresa	5) Muy de acuerdo 4) Algo de acuerdo 3) Ni de acuerdo ni desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 1) Muy en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
Relación Laboral			La empresa debe motivar a sus colaboradores para mejorar el desenvolvimiento en sus puestos laborales	<input checked="" type="checkbox"/>				
Compromiso Laboral		Desempeño laboral	Los trabajadores motivados desarrollan una mejor productividad dentro de la empresa	La empresa debe desarrollar las habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Vigor emocional y físico		La empresa debe velar por el vigor emocional y físico de sus trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>			
Capacidades del Trabajador				Los trabajadores con buen vigor emocional y físico mantienen un mejor desempeño laboral en la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Adaptación laboral		La empresa debe sensibilizar a sus trabajadores con el puesto laboral y a desarrollar estrategias para una mejor adaptación laboral	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Desarrollo de Habilidades		La empresa debe desarrollar estrategias para mejorar las habilidades y competencias de sus trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Firma del experto		Fecha 17/11/19				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN GOLDEN CONSULTING S.A.C LOS OLIVOS 2019

Apellidos y nombres del investigador:

BARRIENTOS RAMOS JHUNIOR SANTOS

Apellidos y nombres del experto:

MGR. CASMA ZÁRATE, CARLOS ANTONIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Métodos de desarrollo	Desarrollo dentro el trabajo	La empresa debe de optimizar el buen manejo de desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa	Escala Likert			
		Desarrollo fuera del trabajo	La empresa debe de optimizar el buen manejo de desarrollo de los trabajadores fuera de la empresa				
		Codesarrollo	La empresa debe de regularizar el codesarrollo en puestos de responsabilidad en la empresa				
			Los trabajadores seleccionados para un puesto laboral por medio del entrenamiento deben ser evaluados un promedio de 3 meses				
			La empresa debe hacer una evaluación de 360° cada 6 meses en la organización				
			La empresa debe hacer una evaluación de 180° cada 6 meses en la organización				
			Los trabajadores deben de desarrollar una autoevaluación para contribuir con la organización				
			La empresa debe hacer una mejor selección del personal para los puestos disponibles de la empresa				
			El colaborador seleccionado para ocupar el puesto de trabajo debe de pasar por varios filtros antes de ejercer sus labores				
			La empresa debe recomendar el desempeño del trabajador por sus labores en el puesto de trabajo				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Entorno laboral	Desempeño	La empresa debe desarrollar las habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño laboral	5) Muy de acuerdo			
		Desarrollo	El desarrollo de competencias favorece a la empresa	4) Algo de acuerdo			
		Motivación	La empresa debe motivar a sus colaboradores para mejorar el desenvolviendo en sus puestos laborales	3) Ni de acuerdo ni desacuerdo			
		Relación Laboral	Los trabajadores motivados desarrollan una mejor productividad dentro de la empresa	2) Algo en desacuerdo			
		Desempeño laboral	La empresa debe mantener una buena relación laboral con sus colaboradores	1) Muy en desacuerdo			
		Compromiso Laboral	La empresa debe desarrollar estrategias para que el trabajador se desempeñe mejor en su puesto laboral				
		Vigor emocional y físico	La empresa debe velar por el vigor emocional y físico de sus trabajadores				
		Adaptación laboral	Los trabajador con buen vigor emocional y físico mantienen un mejor desempeño laboral en la empresa				
		Capacidades del Trabajador	La empresa debe sensibilizar a sus trabajadores con el puesto laboral y a desarrollar estrategias para una mejor adaptación laboral				
			Desarrollo de habilidades	La empresa debe desarrollar estrategias para mejorar las habilidades y competencias de sus trabajadores			
Firma del experto	<p>Fecha 26/6/19</p> 						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN GOLDEN CONSULTING S.A.C. LOS OLIVOS 2019**

Apellidos y nombres del investigador: **BARRIENTOS RAMOS JHUNIOR SANTOS**

Apellidos y nombres del experto: **Dr. Vasquez Espinoza Juan MANUELA**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE		
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Métodos de desarrollo	Desarrollo dentro el trabajo	La empresa debe de optimizar el buen manejo de desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa	Escala Likert	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Desarrollo fuera del trabajo	La empresa debe de optimizar el buen manejo de desarrollo de los trabajadores fuera de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Codesarrollo	La empresa debe de regularizar el codesarrollo en puestos de responsabilidad en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Medición de desarrollo	Evaluación 360°	Los trabajadores seleccionados para un puesto laboral por medio del entrenamiento deben ser evaluados un promedio de 3 meses			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación 180°	La empresa debe hacer una evaluación de 360° cada 6 meses en la organización			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Gestión por competencia	Autoevaluación	La empresa debe hacer una evaluación de 180° cada 6 meses en la organización			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Selección	Los trabajadores deben de desarrollar una autoevaluación para contribuir con la organización			<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Entorno laboral	Desempeño	La empresa debe hacer una mejor selección del personal para los puestos disponibles de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Desempeño	El colaborador seleccionado para ocupar el puesto de trabajo debe de pasar por varios filtros antes de ejercer sus labores		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso Laboral	Desarrollo	La empresa debe recompensar el desempeño del trabajador por sus labores en el puesto de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>	
Motivación			La empresa debe desarrollar las habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño laboral			<input checked="" type="checkbox"/>		
Relación Laboral			El desarrollo de competencias favorece a la empresa			<input checked="" type="checkbox"/>		
Capacidades del Trabajador	Desempeño laboral	Motivación	La empresa debe motivar a sus colaboradores para mejorar el desenvolvimiento en sus puestos laborales		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Desempeño laboral	Los trabajadores motivados desarrollan una mejor productividad dentro de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Vigor emocional y físico	La empresa debe mantener una buena relación laboral con sus colaboradores			<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto	Adaptación laboral		La empresa debe desarrollar estrategias para que el trabajador se desempeñe mejor en su puesto laboral		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Desarrollo de habilidades		La empresa debe velar por el vigor emocional y físico de sus trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Los trabajador con buen vigor emocional y físico mantienen un mejor desempeño laboral en la empresa			<input checked="" type="checkbox"/>			
		La empresa debe sensibilizar a sus trabajadores con el puesto laboral y a desarrollar estrategias para una mejor adaptación laboral			<input checked="" type="checkbox"/>			
		La empresa debe desarrollar estrategias para mejorar las habilidades y competencias de sus trabajadores			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Fecha						

67121ET

*[Handwritten Signature]*



Lima, 15 de Abril de 2019

Sr:

Jhonor Santos Barrientos Ramos

Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo

De acuerdo con la solicitud realizada, le informo con mucho gusto que cuenta con nuestra colaboración, para que pueda llevar a cabo su investigación en nuestra empresa Golden Consulting S.A.C.

Le deseo mucho éxito y confiamos que su investigación resulte una aportación valiosa orientada a la mejora.

Atentamente.



Nils Freddy Canales Hinojosa  
Gerente General  
Golden Consulting S.A.C.

Tel. 954156135 – E- mail: [jefe.qhse@goldenconsulting.pe](mailto:jefe.qhse@goldenconsulting.pe)

CALLE RUBI MZ D LT. 5 URB. ANGELICA GAMARRA 2DA ETAPA – LOS OLIVOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### ANEXO 1: DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN GOLDEN CONSULTING S.A.C., LOS OLIVOS 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES	VARIABLES E INDICADORES																																																									
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C. Los Olivos 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo de competencias y entorno laboral de los trabajadores en la empresa Golden Consulting S.A.C. Los Olivos 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo de competencias y compromiso laboral de los trabajadores en la empresa Golden Consulting S.A.C. Los Olivos 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo de competencias y las capacidades del trabajador en la empresa Golden Consulting S.A.C. Los Olivos 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C.-Los Olivos 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación entre el desarrollo de competencias y el entorno laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C.-Los Olivos 2019</p> <p>2. Determinar la relación entre el desarrollo de competencias y compromiso laboral de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C.-Los Olivos 2019.</p> <p>3. Determinar la relación entre el desarrollo de competencias y las capacidades del trabajador en Golden Consulting S.A.C.-Los Olivos 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>El desarrollo de competencias se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C.-Los Olivos 2019</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>El desarrollo de competencias se relaciona con el entorno laboral de los trabajadores en la empresa Golden Consulting S.A.C.-Los Olivos 2019.</p> <p>El desarrollo de competencias se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores en la empresa Golden Consulting S.A.C.-Los Olivos 2019.</p> <p>El desarrollo de competencias se relaciona con las capacidades del trabajador en la empresa Golden Consulting S.A.C.-Los Olivos 2019</p> <p><b>1.-Variable 1</b> <b>DESARROLLO DE COMPETENCIA</b></p> <p>Allies (2015) nos dice que:</p> <p>"En el desarrollo de competencias se utilizan los conceptos y de conducta y comportamiento por igual, comienza con la planificación empleado métodos y técnicas adecuadas de desarrollo y observando el resultado por medio de la evaluación de las capacidades"</p> <p><b>2.-Variable 2</b> <b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Urte y Littlewood (2018) nos dicen que:</p> <p>El compromiso organizacional constituye una forma productiva de adaptación al entorno laboral, de acuerdo a las capacidades del empleado para llegar a los mejores resultados con una actitud positiva hacia el trabajo, los empleados que muestran una fuerte conexión con la organización brindan afecto y muestran lealtad desarrollando una satisfacción laboral aun en tiempos difíciles o en crisis, para llegar a la satisfacción del trabajador.</p>	<p><b>VARIABLE 1: Desarrollo de competencias</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Dimensiones</th> <th style="width: 30%;">Indicadores</th> <th style="width: 30%;">ITEMS</th> <th style="width: 10%;">Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I. Métodos de desarrollo</td> <td>Desarrollo de dentro de trabajo</td> <td></td> <td rowspan="2">Ordinal</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Desarrollo de fuera de trabajo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>II. Medición de desarrollo</td> <td>autoevaluación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>360 Evaluación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>760 autoevaluación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>III. Gestión por competencia</td> <td>Selección</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Desempeño</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>desarrollo</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>VARIABLE 2: compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting SAC</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Dimensiones</th> <th style="width: 30%;">Indicadores</th> <th style="width: 30%;">ITEMS</th> <th style="width: 10%;">Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entorno laboral</td> <td>Motivación Laboral</td> <td></td> <td rowspan="2">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>I. Compromiso laboral</td> <td>Desempeño laboral</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Vigor emocional y físico</td> <td></td> </tr> <tr> <td>II. Capacidades del trabajador</td> <td>Adaptación laboral</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Desarrollo de habilidades</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala	I. Métodos de desarrollo	Desarrollo de dentro de trabajo		Ordinal		Desarrollo de fuera de trabajo		II. Medición de desarrollo	autoevaluación				360 Evaluación				760 autoevaluación			III. Gestión por competencia	Selección				Desempeño				desarrollo			Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala	Entorno laboral	Motivación Laboral		Ordinal	I. Compromiso laboral	Desempeño laboral			Vigor emocional y físico		II. Capacidades del trabajador	Adaptación laboral				Desarrollo de habilidades		
Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala																																																									
I. Métodos de desarrollo	Desarrollo de dentro de trabajo		Ordinal																																																									
	Desarrollo de fuera de trabajo																																																											
II. Medición de desarrollo	autoevaluación																																																											
	360 Evaluación																																																											
	760 autoevaluación																																																											
III. Gestión por competencia	Selección																																																											
	Desempeño																																																											
	desarrollo																																																											
Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala																																																									
Entorno laboral	Motivación Laboral		Ordinal																																																									
I. Compromiso laboral	Desempeño laboral																																																											
	Vigor emocional y físico																																																											
II. Capacidades del trabajador	Adaptación laboral																																																											
	Desarrollo de habilidades																																																											