

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los Colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores : Bach. Ramos Alvarez Jimmy
: Bach. Martinez Aniceto Zulema Erika

Asesor : Mg. Cerron Aliaga Miguel Anibal

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 28.05.2020 – 27.05.2021

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE:

PRIMER MIEMBRO:

SEGUNDO MIEMBRO:

TERCER MIEMBRO:

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído siempre en mí, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, impartiendo valores en toda mi vida para ellos mi reconocimiento.

Jimmy

Quiero dedicar este trabajo a Dios que me ha dado vida y fortaleza.

A mis padres Yony y Fortunata por estar cuando más los necesite, por su ayuda y constante cooperación y su apoyo incondicional en cada momento.

Zulema

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitir nuestra existencia a fin de mejorar una organización.

A nuestros padres, por su apoyo incondicional, ejemplo de superación y perseverancia.

A nuestro asesor de tesis, por sus orientaciones y apoyo en la realización del trabajo.

A nuestros docentes, de quienes aprendimos no solo conocimientos, sino también valores que fortalecen nuestra profesión.

A nuestros compañeros de clase, con quienes compartimos durante años las experiencias del aprendizaje y de quienes recibimos siempre palabras de aliento.

ÍNDICE

	Pág.
Hoja de aprobación de jurados	ii
Falsa portada	iii
Asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
Introducción	09
Resumen	11
Abstract	12
I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción del problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	16
1.4.1. Justificación teórica	16
1.4.2. Justificación práctica	17
1.4.3. Justificación metodológica	17
1.4.4. Justificación social	18
1.4.5. Justificación de conveniencia	18
1.5. Delimitación de la investigación	18
1.5.1. Delimitación espacial	18
1.5.2. Delimitación temporal	18
1.5.3. Delimitación conceptual o temática	19
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del estudio	20
2.2. Bases teóricas	36
2.3. Definición de conceptos	59
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1. Hipótesis de la investigación	63
3.2. Variables de la investigación	64
3.3. Operacionalización de las variables	65
IV. METODOLOGÍA	
4.1. Método de investigación	67
4.2. Tipo de la investigación	68
4.3. Nivel de investigación	68

4.4.	Diseño de la investigación	68
4.5.	Población y muestra	69
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
4.6.1.	Técnicas de recolección de datos	69
4.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	69
4.7.	Procedimiento de recolección de datos	70
4.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	70
V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		
5.1.	Resultados de la investigación	71
5.2.	Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.	73
5.3.	Análisis de Fiabilidad y Correlación de Resultados	94
5.4.	Prueba de Hipótesis	119
5.5.	Análisis y Discusión de resultados	123
	Conclusiones	135
	Recomendaciones	137
	Referencias bibliográficas	138
	Anexos	133
	Instrumentos de recolección de datos	143
	Matriz de consistencia	147
	Consideraciones éticas	149
	Fotos	151

INTRODUCCIÓN

En un contexto empresarial de competitividad globalizada, desarrollo sostenible y guerra de talentos que se vive actualmente, el capital humano de las empresas se riges como una importante fuente generadora de valor. En este sentido, es esencial para toda empresa u organización de este siglo, efectuar una gestión eficaz y eficiente en la Gestión del Talento Humano, obteniendo continuamente mejores desempeños y un verdadero compromiso con la organización.

En la presente investigación se busca demostrar que con el desarrollo de la “Gestión del Talento Humano puede incrementar el compromiso organizacional” por parte del personal hacia la empresa, además de ver una relación directa entre estas dos variables

El trabajo investigativo abarcó el Grupo Mitracon S.A.C. de Cerro de Pasco, empresa donde no se tiene en cuenta una adecuada Gestión del Talento Humano y desarrollo del Compromiso Organizacional, es por ello que surge el interés de desarrollar dicha investigación, a fin de enfocarnos cuán importante es contar con estos factores que permitan el desarrollo de la institución.

El desarrollo investigativo sigue el siguiente orden:

El primer ápice muestra el planteamiento del problema este enfocado al lugar objeto del trabajo investigativo, así como los objetivos.

En el siguiente ápice se tiene en cuenta los antecedentes del estudio, base teórica y la conceptualización de términos.

En el continuo ápice contiene la hipótesis, variables y la Operacionalización de las mismas.

En el siguiente ápice se considera la metodología del trabajo, recopilación de la data, técnicas, procedimiento y el análisis de la data.

Por último se da a conocer la información con respecto al recurso humano e institucional utilizado así como el presupuesto, financiamiento y cronograma de ejecución de la investigación.

RESUMEN

La presente investigación fue realizada en la organización Grupo Mitracon S.A.C. de la ciudad de Cerro de Pasco, empresa que brinda los servicios tercerizados en Minería, Ingeniería, Transporte y Construcción, el estudio describe además de las variables, la medida en que la Gestión del talento Humano más eficaz, fomentará una elevada organización, para lo cual se planteó la siguiente interrogante; ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Cerro de Pasco en el año 2019?, siendo el objetivo principal; Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C., en el desarrollo se obtuvo una hipótesis donde se demuestra que; Existe una relación directa y significativa del 65% entre sus variables, rechazándose la Hipótesis Nula

En la parte de la metodología se aplicó un enfoque cuantitativo, el método general Científico, de tipo No experimental y de Nivel Correlacional, tomando como muestra 75 colaboradores de la empresa. Asimismo, se aplicó la encuesta con la aplicación del cuestionario por medio de la escala de Lickert.

Palabras Clave:

Gestión del talento humano, compromiso organizacional, selección y control del personal, análisis del puesto, compromiso afectivo, continuo y normativo.

ABSTRACT

This research was carried out in the organization Grupo Mitracon S.A.C. of the city of Cerro de Pasco, a company that provides outsourced services in Mining, Engineering, Transportation and Construction, the study describes, in addition to the variables, the extent to which the most effective Human Talent Management fosters a high organization, for which posed the following question; What is the relationship between Human Talent Management and the organizational commitment of the collaborators of Grupo Mitracon S.A.C. Cerro de Pasco in 2019 ?, being the main objective; Determine the relationship between Human Talent Management and the organizational commitment of the collaborators of Grupo Mitracon S.A.C., in the development a hypothesis was obtained where it is shown that; There is a direct and significant relationship of 65% between its variables, rejecting the Null Hypothesis

In the part of the methodology, a quantitative approach was applied, the general Scientific method, Non-experimental and Correlational Level, taking as a sample 75 employees of the company. Likewise, the survey was applied with the application of the questionnaire using the Lickert scale.

Keywords:

Management of human talent, organizational commitment, selections and control of personnel, analysis of the position, affective, continuous and normative commitment.

CAPITULO I

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La organización en un entorno público o privado, se notó múltiples dificultades en la gestión del talento humano en relación al compromiso organizacional del colaborador; así un buen funcionamiento de las misma y en el aumento o disminución de la institución.

Por lo que, mediante ámbitos con mayor requerimiento las instituciones cada vez más relevantes, por ende, el sector empresarial muestra una importancia en las evoluciones, eficiencia y trascendencia en las inversiones, asociado al capital humano.

Torres (2005) da a conocer que el desempeño de talento humano, tiene una actividad humana y social, entienden la importancia en lo económico. Esto cambia la manera de gestionar el talento humano, pasando de un entorno tradicional destinado a actividades hacia un entorno por resultado. Estos se evidencian en las actitudes de la personal influyendo en la realización de sus actividades, lo cual genera un verdadero Compromiso organizacional. Empero, estos están asociados al producto, competitividad, rentabilidad, entre otros. En tal sentido las instituciones requieren medir el resultado por medio del gth.

La acción estratégica del capital del personal opta por reales desafíos, donde el representante involucre la participación del personal. Donde la institución por medio de aspectos internos, dé a conocer aspectos competitivos y la importancia de criterios técnicos. Esta problemática fue encontrada en la empresa Grupo Mitracon SAC. Por esta razón la necesidad de investigar estas variables de estudio en la empresa Grupo Mitracon S.A.C., al determinar el estudio se buscará la reducción de las

dificultades que presenta los trabajadores de la empresa y fomentará mejor desempeño de los mismos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco en el año 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre el proceso de Selección del Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco en el 2019?
- ¿Qué relación existe entre el proceso de Control de Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco en el 2019?
- ¿Qué relación existe entre el proceso de Análisis del puesto con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco en el 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco en el 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación existe entre el proceso de Selección del Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco en el 2019.
- Determinar la relación existe entre el proceso de Control de Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco en el año 2019
- Determinar la relación existe entre el proceso de Análisis del puesto con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco en el año 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación Teórica

Actualmente hay diferentes pensamientos e investigaciones relacionado al “talento humano y compromiso organizacional”, Chiavenato, quien pone en conocimiento la gestión y sus técnicas. Arciniega L. (2002), da a conocer en su libro, “¿cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?”, donde se acepta lo teórico beneficiando con teoría en el estudio. A su vez, incluye en el mejoramiento del talento humano hacia el compromiso organizacional de la empresa Mitracon S.A.C. enfocados en el personal. La institución no puede ser ajena ya estos determinan las metas y objetivos de la organización.

Por lo cual hay una justificación teórica, donde el resultado mejore la percepción que se viene dando del tema.

1.4.2. Justificación Práctica

El resultado de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser añadido al campo de la administración, ya que se estaría aclarando la relación que existiría de forma inalterable entre las variables que se trabajan. Por lo que hay una justificación práctica ya que los conocimientos obtenidos en la universidad se están relacionando a la actividad práctica en nuestra región, país, y ciudad, como una forma de corroborar, refrescar y/o descartar teorías.

Cabe mencionar, que es muy acertado la investigación de este tema porque a través de los conocimientos que conciba, se puede vislumbrar mejor como afecta el correcto desarrollo de la Gestión del Talento Humano y su relación propiamente dicha con el Compromiso organizacional, y así poder ofrecer los cambios que sean pertinentes para una mejora continua.

1.4.3. Justificación Metodológica

Metodológicamente la investigación se fundamenta en las teorías sobre las variables en estudio; en el acaparamiento de datos mediante encuestas lo que nos facilitara establecer la relación entre las variables de la empresa Mitracon S.A.C.; realizando una investigación mediante la correlación de Spearman, estableciendo el grado de significancia.

1.4.4. Justificación Social

Se evidencia las interacciones para las variables en el trabajo presentado, se desarrollará en principios en carácter administrativo para fomentar un contexto de labor con participación activa del personal.

1.4.5. Justificación de Conveniencia

Es de utilidad el reconocer la relación que hay entre el Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional, ya que será provechoso para las empresas que se encuentran en la región centro del país a elaborar estrategias que le consientan aplicar la acertada Gestión del capital humano para aumentar su compromiso con la empresa

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación Espacial

Tendrá como ámbito geográfico a la ciudad de Cerro de Pasco, el mismo que incluye los colaboradores de la empresa Mitracon S.A.C. de la Unidad de la ciudad de Cerro de Pasco.

1.5.2. Delimitación Temporal

El lapso de tiempo abarcó el análisis de los resultados en el año 2019.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática

Se analiza temas concretos como Gestión del talento humano y su relación propiamente dicha en el Compromiso Organizacional de la empresa Mitracon S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel Internacional

De León, E. (2013), realizó la investigación titulada “*Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*” de la Universidad Rafael Landívar, Retalhuleu – México. Tesis para optar el grado de Psicólogo Industrial/Organizacional. El autor planteó como problema, ¿Cómo se gestiona la calidad del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu?, esta investigación tuvo como objetivo determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. En el Resumen textualmente se menciona La presente investigación se efectuó mediante el análisis de la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. El tipo de investigación utilizada fue de carácter descriptivo, debido a que se examinaron las normas y procedimientos determinadas en la gestión del talento humano, las formas y métodos orientados a la explotación y fortalecimiento de los conocimientos y prácticas del Recurso Humano, los procesos y contextos de motivación de interés laboral y personal del recurso humano y los procesos que emplacen al beneficio de cualidades, talentos y destrezas del recurso humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu; mediante los resultados estadísticos alcanzados, calculados y descifrados, manejando como herramienta el cuestionario de gestión del talento humano. La primordial

conclusión que se obtuvo, es que por medio de este estudio se manifiesta un pequeño porcentaje en cuanto al compromiso que muchas PYMES del área urbana de Retalhuleu muestran con relación a la gestión del talento humano, el cual se observa aún más en las normas y procedimientos en sus diferentes líneas de funcionamiento y pruebas técnicas, tanto para realizar el contrato del colaborador detallando elementos en instrucción y perfeccionamiento. Lo más importante que se recomendó es la gestión para robustecer su capital humano, con apoyo de mecanismos en su ejecución hacia la institución.

Crespo, C. (2016), en su trabajo “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P. de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí –México.” Trabajo para obtener el grado de Maestro en Administración. Planteo que el problema, ¿De qué manera se relacionan el clima organizacional y el compromiso organizacional en una empresa?, esta investigación tuvo como objetivo El propósito de este trabajo fue determinar el clima y compromiso organizacional que prevalece en una empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí, así como la correlación que existe entre ambos conceptos, a fin de proveer información útil para implementar estrategias que mejoren el clima y afianzar el compromiso organizacional de los trabajadores de dicha empresa. En el Resumen textualmente se menciona “Este trabajo tiene como objetivo principal analizar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional y de estos con las características

personales”. La muestra fue de 80 colaboradores, por medio de un estudio empírico transversal aplicando cuestionarios en su desarrollo, Araujo et al. (2011), da a conocer aspectos como, estilos en gerencia, reconocimientos, autonomía, entusiasmo, recompensa e innovación. Y el compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), donde determina la interacción para el clima y responsabilidad organizativa y aspectos como género, nivel de puesto, el turno y si tuvo un rango mayor en la institución, como aspectos que no guardan relación como edades, vejez.

Concluyendo que el clima organizacional es percibido por los colaboradores donde se evidenciaron características similares en relación a sus variables de estudio (figura 5). El estilo de gerencia se asemeja al clima organizacional del trabajo, lo mencionado por Araujo et al. (2011).

Frías, P. (2014), en su trabajo “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y” de la Universidad de Chile, Santiago - Chile. Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional. La interrogante de este estudio que guiará esta investigación fue a los representantes de esta, donde requieren de información verdadera y concreta, con perspectivas viables; un mentor o coach, donde se facilite las capacidades que no tienen, en esta circunstancia esta investigación tuvo como objetivo: “Determinar el Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”. En el Resumen textualmente se menciona La presente investigación se orientó a identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a durar más tiempo en las empresas”. A su vez

muestran aspectos en lo laboral, responsabilidad y desempeño laboral. Se determinó por medio de la literatura. Se concluyó en base a la data encontrada donde la ONG genere encontrar labores resaltantes, donde en tu totalidad muestra que es orgulloso, muestran importantes en su labor, muestren satisfacción en la institución, pero el 92,3% no muestra la estabilidad en la institución. En base a la recopilación se aprecia la falta de acciones manifestando ser motivos primordiales de retiro de los ex integrantes de la ONG, involucrados a este lo que induce a no aprovechar estas perspectivas. Se reafirma la hipótesis planteada, sobre las apreciaciones de entorno a la carrera influirá en la población estudiantil, de manera autónoma.

2.1.2. A nivel nacional

Colonna, S. (2016), realizó una investigación titulada *“Relación entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Paita, año 2016”*, Universidad Cesar Vallejo, de Piura – Perú. Tesis de grado de Licenciada en Administración, donde plantea “¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, Año 2016?”. Cuyo objetivo: “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, Año 2016.”

En el resumen da a conocer: “La investigación tuvo como objetivo

determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita”; el trabajo refiere asimismo la elección de un colaborador, manejo de los colaboradores, compromiso institucional. Su población fue de 52 empleados de La Empresa Mitracon S.A.C, Se empleó el cuestionario y la entrevista. Por medio de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo. Donde concluye la correlación entre sus variables de estudio.

El autor después de haber realizado el análisis correspondiente expone las siguientes conclusiones: “existe una relación altamente significativa y directa entre la dimensión de selección de personal y la variable compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita”, donde se debe considerar el compromiso organizacional, donde se gestione el aspecto humano, también el compromiso organizacional se determina en los colaboradores como base para ello. Además “la relación entre el control del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, es muy significativa y directa debido a que el control del talento humano, generan un mayor compromiso organizacional; cuando las políticas de control funcionan, la organización también funciona”; a su vez “el nivel de compromiso organizacional medio, se presenta básicamente en los trabajadores que califican al control del personal como medio o deficiente, y dicho compromiso mejora a un nivel alto o muy alto, cuando el control del personal es más eficiente”. Se constituye que “la relación entre el

análisis del puesto y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, es altamente significativa ya que el compromiso organizacional medio se presenta cuando el análisis del puesto está en un nivel medio o es calificado como eficaz, y que este mejora a un nivel alto o muy alto, cuando el análisis del puesto es calificado también como eficiente o muy eficiente; concluyendo que si existe un análisis de puestos idóneo”.

Aguirre, J. (2015) para su estudio “*Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*”, Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – Perú. Tesis de grado de Licenciada en Administración de Empresas.

Donde la problemática se precisó de la siguiente manera: “¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015?” y como objetivo general: “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”, su metodología es el enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional. Para lo cual estableció la relación que hay acerca de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Para ello se dimensionaron, selección de colaborador, capacitar al colaborador. Para la recopilación de la data se abarco a 104 trabajadores del área administrativa; en lapso de octubre y noviembre, por medio del cuestionario, determinado la confiabilidad aceptable en el estudio realizado. Se obtuvo una relación positiva de $0.00 < 0.05$ por medio de una formula estadística, donde refleja la correlación entre

sus variables de estudio.

El autor determino una representatividad de 0.819 mostrando una correlación positiva alta, y 0.640 denotando una correlación moderada, el siguiente valor de 0.613, a su vez 0.756 ambos con una relación moderada y alta, finalmente un dato de 0.672, determinando una correlación positiva moderada tanto para su variables como sus dimensiones en su estudio realizado.

Aguilar, N. y Pinglo, E. (2017), en su trabajo *“Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017”* De la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo – Perú. Tesis de grado académico de Licenciado en Administración, muestra: “¿Qué relación existe entre la Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2016?”, Donde el objetivo: “Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, en el 2017”.

En el resumen ejecutivo textualmente se menciona: “El propósito de la presente investigación es determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo 2016”. Donde el estudio fue descriptiva correlacional - corte transversal; donde se aplicó el cuestionario. Donde en la institución se relaciona a con un valor 2.64; compromiso organizacional con 2.57. Posteriormente, se determinó una relación moderada y alta para sus variables, A su vez, se comprobó que hay

una correlación positiva alta para “la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional”; denotando 82.3% para la institución señalada.

2.1.3. A nivel local

Baldeon, E. y Zevallos, W. (2015), en su trabajo “*Gestión del Talento Humano y el comportamiento de los colaboradores. estudio contextualizado en la entidad financiera del Banco de Crédito - agencia la oroya*”. Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo – Perú. Trabaja para obtener el título de Licenciado en Administración, se plantea como problema: “¿Cuál es el impacto de las prácticas de Gestión de Talento Humano sobre el comportamiento de los colaboradores en la entidad financiera del Banco de Crédito – Agencia La Oroya?”, Esta investigación tuvo como objetivo: “Identificar el impacto de las prácticas de Gestión de Talento Humano sobre el comportamiento de los colaboradores en la entidad financiera del Banco de Crédito – Agencia La Oroya”. En el resumen ejecutivo textualmente se menciona: “El estudio abarca un tema vital en el concierto de las empresas que valoran competencia, el crecimiento y desarrollo”. Esto involucra una sucesión de prácticas encaminadas al ajuste en el ámbito económico, social y tecnológico en las instituciones; y función a: elección, desarrollo y evaluar aspectos de la institución. El talento humano, así como sus características cognitivas y actitudinal, en relación a criterios internos por un dirección, por ejemplo: política de desarrollo, empoderamiento, premio, valores entre otros, lo relevante de estos criterios es que estén involucrados en las instituciones. El

modelo por competencias es el adecuado para edificar una organización conforme a las eras modernos donde sobresale la inteligencia y la actitud. Repentinamente, la inteligencia emocional se muestra más transcendentales.

El autor después de haber realizado el análisis correspondiente expone las siguientes conclusiones: “El uso de determinadas prácticas de Gestión de Talento Humano mejora el comportamiento de los colaboradores en la entidad financiera del Banco de Crédito – Agencia La Oroya”. Se evidencia un resultado adecuado en la conducta de los empleados, El resultado es de 39.8%, “impacto positivo medio”, con una significancia de $3.7\% < 5\%$. El resultado indica que la retribución a los trabajadores está encaminada a la retención y al refuerzo se muestra positivo. El 57.2%, “impacto positivo medio” con una significancia de $0.7\% < 5\%$. Se muestra un impacto positivo en la conducta de los empleados, El impacto al 65.0%, “impacto positivo medio”, significancia de $0.3\% < 5\%$. Estos demuestran un impacto negativo en la conducta de los empleados. El -1.4%, “impacto negativo bajo” significancia de $37.8\% > 5\%$. Se muestra la etapa de elección y perfil del espacio laboral en “impacto positivo”. El impacto 0.9%, “impacto positivo bajo” significancia de $32.3\% > 5\%$. Se determina que la seguridad en lo laboral muestra aspectos de cuidado y entorno psicológico hacia la entidad mediante el “impacto negativo” por los colaboradores. El impacto -0.05%, significancia de $48.8\% > 5\%$.

Ricra, J. (2015), realizó una investigación titulada “*Calidad de Servicio de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, Agencia 13 de*

Noviembre, El Tambo, Año 2013”. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo – Perú. Trabajo para obtener el título de Licenciado en Administración, planteó: “¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa TECNOMIN DATA S.R.L. Chungar – Cerro de Pasco - 2014?”. Cuyo objetivo: “Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa TECNOMIN DATA S.R.L. Chungar – Cerro de Pasco – 2014.”.

En el resumen ejecutivo textualmente se menciona: “En el presente, los empleados no deben ser considerados como solo recursos. El talento humano es relevante en el triunfo de las empresas”. Con un tipo aplicado, nivel correlacional, diseño no experimental – transversal, con una representatividad de 20 usuarios y la hipótesis se constató con la parte estadística. Se muestra una correlación entre sus variables de estudio, los mismo fueron contrastados por la teoría y dada científica.

León (2013), en su trabajo titulado “*Desempeño y Calidad de Servicio en el área de Operaciones de las Agencias de la Zona centro de Scotiabank - 2012*” De la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo – Perú. Trabajo para optar el grado de Economista, se plantea como problema: “¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo 2016-2017?”, Cuyo objetivo: “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa

ENSIL E.I.R.L. Huancayo 2016-2017.”. En este caso para los que trabajan en las agencias centro.

En el resumen ejecutivo textualmente se menciona: La presente investigación se encuentra formalizado en base a lo mencionado por (Chiavenato, 2009) enfocado a talento humano y (Fred, 2008) enfocado a desempeño laboral. Se utilizó el método científico, investigación Pura, diseño no-experimental – transversal, nivel es correlacional. Para la aplicación se realizó por medio del cuestionario. Determinando un total de 31 ítems, obteniendo un elevado porcentaje de “en desacuerdo”. En función a proceso de admisión de personas fue del 50% “muy en desacuerdo”. Para proceso de aplicación del 60% “ni de acuerdo, ni desacuerdo”. Para la remuneración de 40% “en desacuerdo”. Proceso de desarrollo de 70% “en desacuerdo”, proceso de retención de 80% “en desacuerdo”, proceso de control de 60% “ni de acuerdo, ni desacuerdo”. Por ende, los trabajadores desearían una metodología para gestionar el talento humano. Se concluye la correlación entre sus variables. El autor después de haber realizado el análisis correspondiente expone las siguientes conclusiones: “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ENSIL E.I.R.L”. se determinó una correlación entre sus variables, donde GTH es viable que se optimice la práctica laboral de los trabajadores de la entidad. Reduciendo las dificultades que no trasciendan en los beneficios de la entidad. Con referencia al objetivo, se ha fijado la aplicabilidad, retribución, crecimiento, conservación con una interacción laboral; mejorando el desarrollo del personal en la entidad ENSIL E.I.R.L.

Por otro lado, no hay interacción entre la etapa de admisión y desenvolvimiento en el trabajo.

2.2. BASES TEÓRICAS

a) **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:**

DEFINICIÓN:

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para regir todos los aspectos relacionados con las personas, incluso reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida. Por ende, la gestión del talento humano, depende entre muchos, de los siguientes elementos principales: La cultura de la empresa, la estructura asimilada por la organización, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología manejada y los procesos internos. En cada uno de estos aspectos es oportuno recalcar que la gestión del talento humano está conformada por los individuos y las organizaciones, por ende, es primordial el trato que se les da a los individuos, sea como socios o como recursos. (Chiavenato, 2009, p. 07)

La gestión del talento humano en la empresa se define como el proceso de administración al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la

organización en beneficio de la propia organización y del país en general.” (Machicao, 2011, p. 14)

Según Robbins, (2007), Afirma que los recursos humanos tienen una perspectiva de aplicación y practica de las actividades más trascendentes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar primordial para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final los individuos son los responsables de elaborar las actividades puesto que los proyectos no se desarrollan por si solos.

Alles (2007), resalta dos componentes del talento humano: los conocimientos y las competencias, pero esta última característica es el factor diferenciador y define un mejor desempeño. Un verdadero talento estará relacionado por la combinación de ambos componentes y se solicitará de diferente manera respecto a la labor que deba desempeñar el trabajador.

Dessler y Varela (2011) añaden que la administración del talento humano se entiende como la gestión de las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se refiere al proceso de reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y aseguramiento de un ambiente seguro para el trabajo, regido por normas de ética y de justicia para todos los trabajadores de la institución.

A su vez, Caicedo y Acosta (2012) menciona al ser humano no como un medio en el ámbito de producción en la entidad, al contrario un interés personal y social. A su vez “considera al ser humano artífice de los cambios en las organizaciones, el elemento primordial aquí es mostrar cómo se puede lograr una relación gana-gana de todos los actores y autores del desarrollo de la organización”. Se menciona que GTH tiene como misión buscar el desarrollo, así como los colaboradores de la institución, impulsando su desenvolvimiento en la labor que desempeña. Pardo (2013) aduce la Gestión del Talento Humano administra el desarrollo del talento humano de manera concordante con las políticas de la institución. Prosigue mencionando que la Gestión del Talento Humano debe encargarse del desarrollo de los seres humanos que componen la organización en el ámbito laboral.

Veras y Cuello (2005) conceptúan la Gestión del Talento Humano, basados en Fernández (2001), “la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con propósitos a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización”. (p. 14)

Jaramillo (2005), la Gestión del Talento Humano es el conjunto de procesos requeridos para liderar a los trabajadores de una institución, que incluyen etapas como el reclutamiento, selección, capacitación, políticas de compensación, evaluación del desempeño, salud ocupacional y

bienestar, entre otras; con el objetivo de conseguir el mayor valor agregado al producto de cada componente de la organización.

Robbins y Judge (2009) menciona “hay dos visiones desiguales de los seres humanos: uno negativo en esencia, denominado teoría X, y el otro esencialmente positivo, llamado teoría Y”. Al determinar el accionar de los representantes ante los colaboradores, se determina que el pensamiento que tenían aquéllos sobre engloba a 35 grupos de suposiciones y modelaban su conducta hacia los empleados. A su vez en relación a la teoría X, los jefes intuyen que al personal no sientes interés en sus labores, donde tienen que ser encaminados, inclusive obligarlos, en oposición de la percepción de la actividad humana, para la teoría Y, los jefes inducen que la labor es natural, buscando responsabilidad. También da a conocer que el orden superior se somete a las personas, mencionan que “los condicionales de la teoría Y eran más válidos que los de la X”. Por ende, se plantearon doctrinas entre ellas toma de decisión, trabajo responsable que esbozaran desafíos y excelentes interacciones en equipo, impulsando la estimulación del individuo en su labor. Se menciona la carencia de afirmaciones en sus supuestos, al contrario al afirmar el concepto “Y” fomentaría más aceptación en los empleados, El talento humano se sostiene como las prácticas y políticas necesarias para llevar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas de la labor administrativa; en concreto que trata de evaluar, incorporar, capacitar, retribuir y brindar un ambiente seguro e imparcial para los

trabajadores de la empresa. (Dessler, 1996, p. 11)

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los individuos componen el primordial sujeto en la institución, es por ende la importancia que las organizaciones sea consecuente con sus colaboradores y otorguen un clima adecuado. Las que obtuvieron rentabilidad muestran que, con perseverancia, conservación pueden generar mayores ganancias. En tal sentido cuando el colaborador es tomado en cuenta se genera un cambio. El talento humano engloba una colaboración de los trabajadores a fin de cumplir con las metas de la institución. Las diferentes áreas en la entidad se relacionan a un carácter individual, pero todos muestran aspectos similares.

“Los objetivos del talento humano son variados; entre otras cosas, contribuir a la eficacia de la organización”. (Chiavenato, 2009, p. 11)

- Apoyar a la empresa a conseguir sus metas y a cumplir su misión. Este está asociado al capital humano que es considerado por las instituciones.
- Aportar competencia a la empresa. Donde se busque la creación, la aplicación y competencia al capital.
- Suministrar a la empresa talentos con capacidades y motivación adecuada. Ya que los representantes mencionan que es importante para la entidad tanto los colaboradores como los clientes, Razón por el cual el personal tiene que estar capacitado. El paso dos es ofrecer aceptación, tanto económico, a fin de fomentar un buen desenvolvimiento.

- Acrecentar la aceptación del personal en la entidad. Años atrás se enfocaba en la necesidad de la entidad, en la actualidad sufrió un cambio que está asociado al personal, involucrarse e identificarse con el trabajo es un punto vital para el desarrollo mutuo.
- Desarrollar y proteger el entorno laboral. Este involucra el entorno laboral donde se desempeña por medio de sus características, empatía, clima laboral entre otras.
- Conservar una política de ética y conducta responsable. Donde se demuestre criterios de ética del personal de la entidad hacia los potenciales usuarios o clientes del mismo.
- Construir a la mejora de la entidad y el personal. Ya no basta con cuidar a las personas. Al cuidar a los talentos debe cuidar también el contexto donde laboran. Esto implica la organización del trabajo, la cultura corporativa y el estilo de administración. Al lidiar con estas variables, el talento humano conduce a la creación no solo de una fuerza de trabajo fuertemente involucrado, sino también de una empresa nueva y diferente. (Chiavenato, 2009, p. 18)

ETAPAS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Relaciones industriales:

- Concentración en las diferentes áreas de trabajo.
- Burocracia y operante práctica

- Disposiciones nacidas de la entidad y mecanismos del área de recursos humanos
- Elaboración de ámbitos con especialidad en las diferentes áreas.
- Contratación, destitución, asistencia, orden, relación con los sindicatos
- Cuidado, imposición, sanción.

Administración del recurso humano:

- Responsabilidades de líneas
- Departamento mentalizado y táctico
- Disposiciones salidas por medio de las áreas pertinentes.
- Consultoría interna y prestación de ámbitos con especialidad.
- Incorporación, elección, inducción, gestión de sueldos, limpieza y interacción sindical.
- Agradar y contar con un personal calificado.

Gestión del talento humano:

- Descentralización de los representantes a grupos
- Orientación general y estrategias de negocios
- Disposiciones y accionar de los directores y grupos laborales.
- Criterios internos, descentralización
- Elección de los representantes, en función de capacitaciones, liderazgo entre sus empleados.
- Fomentar el desarrollo de la institución

LA POBLACIÓN COMO PARTE DE LA ENTIDAD.

Se menciona la clasificación por medio de:

a. Personas como recursos:

- Empleados aislados en los puestos
- Horario estricto establecido
- Preocupación por las normas y las reglas
- Lealtad a la organización
- Dependencia de la jefatura
- Alineación con la organización
- Ejecutores de tareas
- Importancia en las destrezas manuales
- Mano de obra

b. Las personas como asociados:

- Colaboradores congregados en equipos
- Metas negociadas y compartidas
- Preocupación por los resultados
- Atención y bienestar del cliente. (Vinculación con la misión y la visión)
- Interdependencia con colegas y equipos
- Participar y compartir
- Importancia de la ética y la responsabilidad
- Proveedores de actividad
- Importancia del conocimiento
- Inteligencia y talento (Chiavenato, 2009, p. 20)

CRITERIOS DEL TALENTO HUMANO

- La persona con criterio propio, determinando sus aptitudes y ámbitos competitivos.
- El personal como impulsor de la entidad, por medio de sus destrezas para un cambio.
- El personal vinculado a la entidad fomentando el éxito. Basados en la voluntad, entrega, trabajo.
- El personal con talento, con aspectos que impulsen el logro de las metas de la entidad.
- El personal parte del ámbito humano de la entidad, parte resaltante en la formación del mismo. (Chiavenato, 2009, p. 36)

¿QUÉ QUIERE DECIR ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO?

Para el representante ya sea en el ámbito de la dirección, área cumple con puntos importantes como: planeación, dirección, control y organización. Buscando el apoyo del representante a impulsar las actividades en equipo. Conllevando al cumplimiento de las metas en relación a sus colaboradores.

Estos aplican prácticas para el desarrollo de las actividades como:

- Integrar talentos a la organización

- Socializar y orientar a los talentos en una cultura participativa, grata y emprendedora
- Diseñar el trabajo, individual o en equipo, para hacerlo significativo, agradable y motivador
- Distinguir a los talentos, como un refuerzo positivo, por un trabajo excelente y por lograr los resultados
- Evaluar el trabajo humano y mejorarlo continuamente
- Participar y transmitir conocimiento, y proporcionar realimentación intensiva
- Formar y desarrollar talentos para crear una organización de aprendizaje
- Ofrecer excelentes escenarios de trabajo y mejorar la calidad de vida dentro del mismo.
- Conservar excelentes relaciones con los talentos, los sindicatos y la comunidad en general
- Aumentar la competencia de los talentos para aumentar el capital humano de la empresa y, en consecuencia, el capital intelectual.
- Incentivar el desarrollo de la empresa.” (Chiavenato, 2009, p. 24)

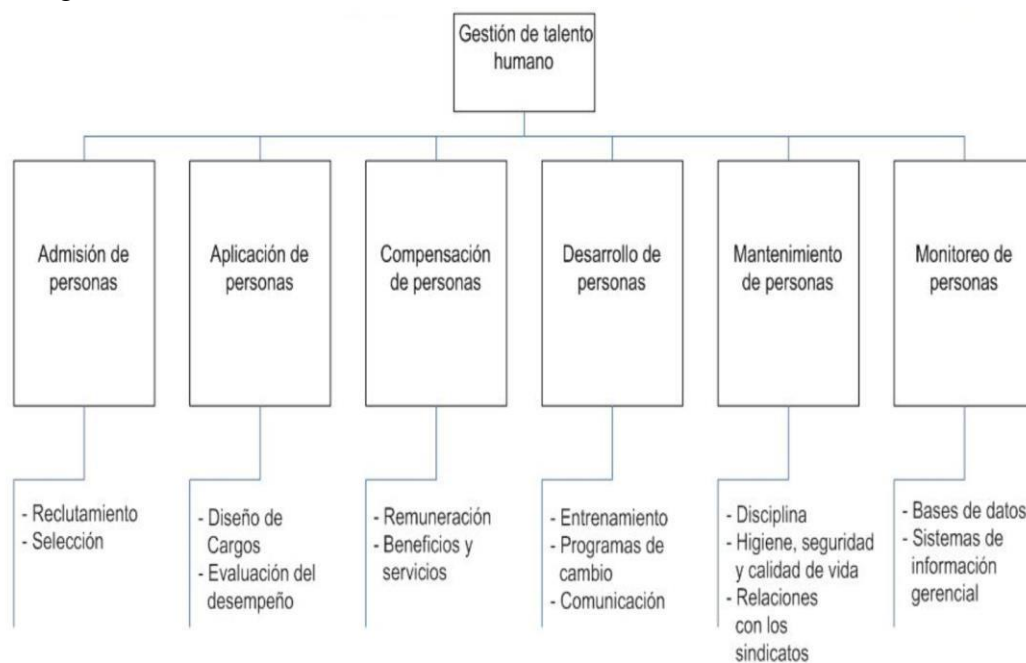
DIMENSIONES DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Se presentan como:

- **Proceso de reclutamiento de las personas.** Son los procesos para incluir a nuevos elementos en la empresa. Se pueden denominar procesos para proveer o suministrar personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.
- **Proceso de selección de personas.** Son los procesos para diseñar las actividades que las personas ejecutarán en la empresa, para orientar y acompañar su trabajo. Contienen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.
- **Procesos de incorporación de personas.** Son los procesos para instruir e aumentar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación del colaborador.
- **Proceso de capacitación de personas.** Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.
- **Proceso de retención de personas.** Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para

comprobar los resultados, contienen bancos de datos y sistemas de información administrativa. (Chiavenato, 2009, p. 38)

Figura 1. Procesos de la Gestión del Talento Humano



Nota. Acopiado de la biografía de GTH (Chiavenato, 2009, p. 39)

CARACTERÍSTICAS DEL TALENTO HUMANO

- Soporte en los ambientes
- Dirección del proceso
- Benchmarking
- Consejería y ámbito estratégico
- Descubrimiento y diferencias culturales
- Relevancia de las metas
- Indagación de la actividad de la entidad
- Visión hacia lo venidero de la entidad

- Asesoramiento del personal
- Apoyo a los representantes y sus grupos
- Valor de participar. (Chiavenato, 2009, p. 33)

b) COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

DEFINICIÓN:

La contribución por parte del colaborador a su centro de trabajo y la forma en que se identifica con ella es lo que determina el nivel de compromiso es por ello que en las empresas donde sus colaboradores se sienten identificados tiende a existir una menor probabilidad a renunciar. El compromiso varía de una persona a otra. A lo largo de la estancia de empleados dentro de una organización, las experiencias laborales siguen teniendo influencia en el compromiso con la organizacional y muchos factores contribuyen al compromiso o a la falta del mismo.

Meyer, Allen y Smith (1993) definen “el compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea conservarse como miembro de ésta” (Robbins, S. y Judge, T., 2009, p.79) Amozorrutia, J., (2016). Define también que “el compromiso organizacional es aquel lazo psicológico que une a los colaboradores con la organización” (p.3).

Los colaboradores completamente comprometidos en su trabajo dan más de sí mismos hacia el logro de los objetivos organizacionales, lo cual simboliza una gran ventaja competitiva.

El personal tiene que estar reconocido en su centro laboral, la problemática hace cuando hace falta este criterio de trato hacia el personal fomentando poco interés de los mismos.

Para que el personal se sienta con interés debe existir reconocimiento en el mismo, partiendo de la falta identificarse con la entidad, donde el personal no se siente motivado, siendo un problema usual.

Los colaboradores con compromiso cooperan con mediante sus funciones con la entidad. Steers (1977) conceptúa “que el compromiso es como una fuerza que permite la identificación y el involucramiento de una persona con una organización, considerando de esta manera que existen tres fuentes trascendentales del compromiso: las características personales, las características del trabajo y las experiencias en el trabajo”. (p.38).

IMPORTANCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Rodríguez, Díaz, Fuertes, otros, 2004, pp.139-140, menciona:

- Las entidades muestran una parte importante en el conocimiento, características de sus colaboradores, el grado de intensidad, ya que son diferentes en cada caso. A su vez, la necesidad de contar con una buena conducta por parte del personal.
- La ganancia con el ámbito organizacional asociado al personal, el cual se refleja a inicios de la labor, en tal sentido se tiene que tener el control en el momento oportuno.

- Un escaso compromiso implica tener acciones en contra como poco interés laboral, poca motivación, presencia de renunciadas, que afectan a la entidad.
- Actitudes en el ámbito laboral entre ellas evaluaciones al personal, intervenciones en la institución. Estas son relevantes puesto que trascienden en la actividad laboral.

DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Para Meyer, Allen y Smith, 1993, citado por Robbins, S. y Judge, T., 2009, p. 79-82, “existe el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo”. Para lo cual:

COMPROMISO AFECTIVO.

Este tipo hace referencia al ámbito de las emociones donde el personal forma parte de la entidad; al valorar de la necesidad y expectativas de la entidad formando provecho de las dificultades que pueda tener la misma. Para el cual el objetivo, tanto para el personal como para la institución cumplen la responsabilidad de formar parte de ella, siendo un todo, la conservación del ámbito organizacional involucra ponerse la camiseta frente a cualquier dificultad.

Las emociones hacia la institución se fortifican por medio de experiencia involucrando respeto mutuo que se forja para el empleado y jefe. (Robbins, S. y Judge, T. 2009, p.79) “la confianza por identificación, la cual se crea por medio de situaciones positivas en el transcurso de un espacio de tiempo, es una condición superior de confianza en donde permite que la persona reaccione como agente del otra existiendo una

conexión emocional entre las partes, es importante identificarse con la entidad como parte del compromiso afectivo”.

COMPROMISO DE CONTINUIDAD

El grado de compromiso hacia la empresa por el bien económico con el de dejar la empresa, no hay muchos indicadores de empresas que lo integren, como beneficios, ámbito económico, ámbito laboral, cuando un individuo requiere de otras zonas laborales, lo que está revelando de modo indirecto, tiene rasgos emocionales por la entidad, de permanecer o no en ella. Este se abre ya que el personal siente que hace gran esfuerzo por la entidad, en tal sentido el factor remunerativo juega un papel importante.

La continuidad está asociado al personal. En tal razón el interés forma parte de las elecciones en la entidad.

COMPROMISO NORMATIVO

Está implica la necesidad de ser parte de la entidad asociados a aspectos y criterios de moral y ética. Se basan en aspectos políticos que de no ser acatados el colaborador tendrá diversas penalidades. Se busca el cumplimiento de las normas de juego por parte del capital humano dentro de la entidad laboral.

ESTRATEGIAS PARA REFORZAR EL COMPROMISO.

En su artículo Amozorrutia, J. (2016) publicado en Great Place To México, atribuye “la relevancia de las habilidades en función al modelo de competencias fundamentales en los ámbitos laborales, donde generan

confianza, fomentando trabajadores con mayor representatividad, de forma autónoma y libre hacia la entidad y que muestren predisposición por ella”. (pp.2-4):

- Impulsando la bienvenida: Es importante en la entidad generar un entorno agradable asociado al ámbito laboral.
- Inspirando: Se evidencia aspectos internos por parte de la entidad hacia el personal, donde se identifiquen misión, visión de la institución como parte de la inclusión hacia ellos.
- Hablando/escuchando: Es vital contar con medios comunicativos en la entidad que permitan impartir una información por medio de las diversas áreas de trabajo.
- Agradecimiento: Es importante que los trabajadores sean reconocidos por su labor en la institución, donde la misma brinde mecanismos para su reconocimiento.
- Desarrollando: Al tener un programa de capacitación busca la motivación en el personal ya que fomenta el desarrollo del conocimiento.
- Cuidando: Este se basa en que el personal se sienta respaldado por la institución generando un clima adecuado para la realización de las actividades.

- **Celebrando:** Se busca tener éxito en equipo, donde todos forman parte de esto, conllevando al cumplimiento con la entidad.
- **Compartiendo:** Se busca criterios de pertinencia e igualdad para todo al ámbito humano que conlleve a la meritocracia.

Es vital que las entidades apliquen estos criterios donde se impulse el compromiso, y obtengan relación entidad – personal, por ende, generando un rendimiento y desarrollo para ambos entes.

CLIMA LABORAL DESDE LA FILOSOFÍA GREAT PLACE TO WORK.

Sierra y Bestratén (2014). “Indica que su aplicación en construcción y evaluación de la excelencia en el punto de trabajo, el modelo GPTW se abarca estudios prácticos en base a experiencias insitu, en diversas entidades convirtiéndose a una representatividad teórica” (p.1).

Levering, 1988 citado en GPTW, s.f, párr1. “El resultado de las percepciones individuales y/o compartidas de los miembros de una organización sobre del entorno y comportamiento organizacional”. Esta concepción menciona dar parte a la confianza, impulsando “la interacción con las instituciones, jefes y miembros del ámbito laboral”.

También menciona que la confianza es impartida por los directivos por medio de respeto y la honestidad, basados en la concepción de la entidad y relación con el personal de trabajo.

- **CREDIBILIDAD.**

Sierra y Bestratén (2014) menciona el modelo Great Place To Work

“La credibilidad está basada en la relación directa de confianza con los jefes. Los comportamientos clave que bien gestionados generan credibilidad son: la comunicación, la competencia en la coordinación y el actuar con integridad” (p.3). El personal percibe la autoridad de los representantes como importantes a la hora del trabajo en equipo, dando autonomía y brindando los objetivos de la entidad, partiendo del representante impulsando el respeto, la unión de estos aspectos hace noción al modelo presentado. Ya que son importantes para la institución.

Heseelbein, G y Beckhard (1998). Menciona “Para tener buen rendimiento a posterior, los representantes deben de contar con un respeto hacia sus colaboradores, sino fuera el caso estos buscarían la forma de alejarse”. (p.283)

- **RESPECTO.**

Este pilar de asemeja a la manera de reconocer, apreciar, valorar el trato con los demás colaboradores de forma mutua. Sierra y Bestratén (2014) “Los mandos que generan respeto son aquellos que apoyan y facilitan el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores” (p.4). Se brinda acciones en beneficio del personal cuando se proporcione materiales para la elaboración de las actividades en el trabajo. Entre ellas una relación entre la entidad y el personal, impulsando la mejora de ambos.

Es vital la relación con el respeto mutuo entre los trabajadores. Adizes

(1994). “Los componentes y la interacción entre estos componentes tienen que ser correctos. A la hora de tomar decisiones, necesitamos un equipo complementario, cuyos miembros se respeten en sí”. (p.152).

▪ **IMPARCIALIDAD –EQUIDAD.**

Las instituciones están en búsqueda de personal capacitado y contar con ellos es importante para ellos, pero varios buscan el cambio del mismo ya sea por lo remunerativo, trato y oportunidades en su desempeño laboral.

Sierra y Bestratén (2014) menciona “la imparcialidad se apoya en tres conjuntos de actitudes y comportamientos deseables, generadores de confianza: asegurar la equidad, controlar la ausencia de favoritismos y crear igualdad de oportunidades” (p.4). La equidad es la repartición de los beneficios del personal de manera igualitaria, como un buen lugar para laborar y ser justos en los ascensos a cargos superiores.

Wayne y Robert (2005), entiende “La equidad, en el contexto de la compensación económica, significa un trato salarial justo para los empleados” (p.285).

▪ **CAMARADERÍA.**

- Esta es relacionada al modelo de GPTW, donde está enfocada no para los integrantes de la entidad; por el contrario engloba a todo

el capital humano y su interacción con ellos.

- Sierra y Bestratén (2014). Los tres indicadores para medir la camaradería en un excelente lugar de trabajo consta del grado de familiaridad entre todos los subordinados sintiéndose uno mismo como si estuviera en casa, la hospitalidad creando un ambiente acogedor y agradable, el cual cobra mayor relevancia al momento de incorporar a un colaborador nuevo a un puesto de trabajo libre y finalmente el sentimiento de estar todos en un mismo equipo. También Cuadra, A. y Veloso, C. (2007). Instituye que la familiaridad estableciendo de esta manera que “El compañerismo, aluda al grado de cooperación y amistad entre los empleados de la organización” (párr.40)

- **ORGULLO.**
 - Sierra y Bestratén (2014). Entiende el GPTW, es estar orgulloso de la institución laboral, donde existe cooperación, es importante que el lugar de trabajo sea percibido como relevante. El personal imparte aspectos buenos al equipo de trabajo razón por el cual las autoridades reconocen estos tratos. “El orgullo se refiera a la relación del empleado con su trabajo. Las personas lo habrían de sentir en: su trabajo individual, en el trabajo de su equipo y en la reputación corporativa” (p.5).
 - Fischman (2009), da a conocer que el GPTW como punto importante en las entidades que determinan “clima y cultura organizacional” de manera seria. “El ámbito empresarial se

relaciona a la actitud de cada persona determinando su forma de ser, por su parte el clima laboral es su estado de ánimo, que es más variable” (p.10).

2.3. MARCO CONCEPTUAL:

- a. Gestión: es el desarrollo y ejercicio de responsabilidades sobre un proceso que incluyen: La preocupación por las disposiciones de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar. Y la coordinación de sus actividades y semejantes.
- b. Talento Humano: se refiere a los integrantes y fuerza laboral de una empresa y organización.
- c. Compromiso: obligación concebida por un individuo que se compromete o es comprometida a algo. Convenio formal que se alcanzan dos o más partes tras realizar ciertas concesiones cada una de ellas.
- d. Organizacional: se refiere a los intereses organizacionales y profesionales de ciertos grupos hacen que estos se hallen en el discurso moral una forma de presentar como grupales.
- e. Selección de personal: es aquella operación, acción, que extenderá el departamento de recursos humanos y que reside en reelegir, persiguiendo determinadas medidas y condiciones, a los elementos más capaces para ocupar un cargo o un puesto vacante en la organización.

- f. Control de Personal: Es un mecanismo administrativo para controlar a los colaboradores, donde se determina ingreso y retiro del personal de la entidad.
- g. Análisis del puesto: es un procedimiento que es parte de las ocupaciones administrativas de una empresa y que trata de la determinación de las responsabilidades y deberes de las posiciones laborales.
- h. Compromiso Afectivo: es el apego emocional del trabajador hacia la empresa.
- i. Compromiso Normativo: es la lealtad de un trabajador para con su empresa.
- j. Compromiso Continuidad: manifiesta el reconocimiento de la persona, con referencia a los precios y a la oportunidad de hallar otro trabajo, lo que lo relaciona con su empresa.
- k. Calidad: asociado a aspectos de los productos de forma interna y externa de los mismos para un ambiente determinado.
- l. Calidad del servicio: engloba aspectos en la prestación del servicio en la presencia de contextos de puntualidad, salubridad, higiene, comodidad y otras que procuren la satisfacción de las exigencias del usuario.
- m. Canal de relación: equipos y tácticas que usa la organización para avalar al usuario. Diálogos entre el cliente y la empresa que suceden en el punto de venta, generalmente en una tienda.

- n. Condiciones de seguridad: engloba aspectos técnicos que deberán realizar los transportistas con el objetivo de mermar el peligro de los sucesos de accidentes de tránsito u otros funestos durante la prestación del servicio.
- o. Elementos tangibles: el aspecto de infraestructura, material, colaboradores y tecnología.
- p. Empatía: forma de sentir y percibir aspectos de otras personas.
- q. Estrategia: técnicas de una entidad para cumplir con sus metas.
Estrategia competitiva: engloba rasgos únicos de una organización y sus bienes de importante accionar.
- r. Fiabilidad: es la práctica para realizar la prestación propuesta de forma precisa e íntegro. Este componente es cada vez más significativo en el transporte.
- s. Frecuencias: cantidad de viajes en un período determinado, con horas determinados.
- t. INDECOPI: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual.
- u. Itinerario: da a conocer el lugar de cada ámbito terrestre.
- v. Marketing: son las técnicas para la creación, comunicación para la realización de la oferta asociado a las necesidades de los usuarios o población.
- w. Seguridad: asociada al cuidado del personal que labora en una determinada entidad.

- x. Servicio de atención al cliente: involucra el amable y cordial interacción con los potenciales usuarios.
- y. Usuario: es la persona parte de la sociedad que hace uso del transporte.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. - Pasco - 2019.

Hipótesis Específicas:

- Existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección del personal y Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. - Pasco - 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre el proceso de control de personal y Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. - Pasco - 2019
- Existe una relación directa y significativa entre el proceso de análisis y Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. - Pasco en - 2019

3.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

- Variable 1: Gestión del Talento Humano
- Variable 2: Compromiso Organizacional

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR
Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano en la empresa se define como el proceso de administración al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización en beneficio de la propia organización y del país en general. (Machicao, 2011, p. 14)	Reclutamiento	¿Las acciones del personal responden a los planes de largo plazo?
			¿Los planes de RRHH permiten prever el plan operativo de trabajo anual?
			¿Se coordina y planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de
			¿Se utiliza diagnóstico situacionales y análisis de información en la organización?
			¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de proyecto?
			¿Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa?
			¿Los responsables de RRHH utilizan el sistema información personal?
		Selección	¿Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanente?
			¿Las pruebas de selección son oportunas?
			¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?
			¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?
			¿Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un puesto de trabajo?
			¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?
			¿Las entrevistas contienen los factores de éxito para ocupar el puesto de trabajo?
		Incorporación	¿Se aplican técnicas de selección de personal idóneo a RRHH?
			¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?
			¿Los trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al ca
			¿Se utiliza la ayuda profesional o memorización para desarrollar capacidades?
			¿Se utilizan procesos para mejorar como potenciar las capacidades y habilidades?
			¿Se busca mejorar los aspectos laborales, personales o de relación laboral?
			¿Se toma importancia a temas como cultura organizacional en el trabajo?
		Capacitación	¿Se tiene un buen clima laboral en la empresa?
			¿Se percibe una buena comunicación organizacional en toda la empresa?
			¿Existe sinergia laboral que le permita ejecutar bien sus actividades?
			¿Se aplica una evaluación de desempeño?
			¿Se realizan programas de capacitación a trabajadores?
			¿El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?
			¿Se desarrolla el Talento de los trabajadores?
Retención	¿Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades y habilidades		
	¿Se diagnostica las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?		
	¿Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?		
	¿La capacitación está acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?		
	¿Se motiva permanentemente al trabajador?		
	¿Percibe usted que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores?		
	¿Se le brinda beneficios sociales?		
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional es definido como el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea conservarse como miembro de ésta" (Robbins, S. y Judge, T., 2009, p.79).	Compromiso Afectivo	¿Se utiliza incentivos y un adecuado sueldo que responde a sus expectativas profesional
			¿Las personas con quien trabaja poseen características que usted, esperaba encontrar?
			¿La interacción de sus relaciones laborales es buena?
			¿Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores?
			¿Sus ideas son escuchadas por la jefatura o nivel directivo?
		Compromiso de Continuidad	¿La empresa tiene un significado personal muy grande para mí?
			¿Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos?
			¿No percibo una fuerte integración con la empresa?
			¿Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la empresa?
			¿En la empresa, no me siento como una persona de la casa?
		Compromiso Normativo	¿No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa?
			¿Si decidiera dejar la empresa ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?
			¿Si no hubiera dado tanto a la empresa podría considerar la posibilidad de trabajar en otro
			¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora?
			¿Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la empresa ahora?
¿Las consecuencias negativas de dejar la empresa, sería, la escasez de alternativas inmedi			
¿Le debo mucho a la empresa?			
¿Me sentiría culpable si dejaría la empresa ahora?			
¿No dejaría la empresa porque tengo una obligación moral con las personas que la integra			
¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa ahora?			
¿La empresa merece mi lealtad?			
¿No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa?			

IV. METODOLOGÍA

Según Zorrilla (1993), la investigación lo categoriza en: Básica, aplicada, documental y de campo o mixta.

La metodología de la investigación fue mixta pues se combinaron técnicas, métodos, conceptos, etc.

Según Hernández Sampieri (2017), Metodología de la investigación constituye el medio indispensable para canalizar u orientar una serie de herramientas teórico-prácticas para la solución de problemas mediante el método científico. Estos conocimientos representan una actividad de racionalización del entorno académico y profesional fomentando el desarrollo intelectual a través de la investigación sistemática de la realidad. El profesional actual, exige una formación consolidada en investigación, puesto que el avance científico-tecnológico así lo requieren; por ello es necesario habilitarlo en el manejo de concepciones, prácticas y actitudes cada vez más científicas acerca de su objeto de estudio, como una de las formas de avivar el espíritu científico que debe rodear todo proceso de investigación a nivel superior.

En tal sentido el investigador tiene que desarrollar concepciones claras para la realización en el trabajo investigativo.

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

- Método general utilizado es el Científico, donde utilizando criterios ayudo a la identificación de los problemas objetos del presente estudio.
- Método específico: es un estudio del método de estadística descriptiva; porque nos indicará cual es la situación real de la empresa, describirá e informará lo que hay de tal modo que permita detallar y avasallar las observaciones que se hagan sobre los temas en estudio, fenómeno o

problema de investigación. Se calculará a partir de los datos de una muestra o de una población

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de la investigación se desarrollará bajo un esquema metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación descriptiva Correlacional, cuyo propósito fundamental es indicar las condiciones o relaciones existentes; en colaboradores de la empresa Mitracon S.A.C., para conocer a fondo y señalar la relación de Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional.

Según las veces a medir la variable será transversal.

Frente a los datos es primaria.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación es Correlacional que es la relación que existe entre la variable independiente que para nuestro estudio es Gestión del Talento Humano y el impacto que dará a -la variable dependiente que se trata del Compromiso Organizacional.

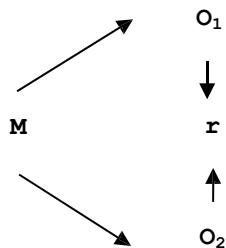
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación que podemos identificar en esta investigación es el descriptivo Correlacional, ya que se describe un fenómeno, una situación mediante el estudio de la misma en una circunstancia tiempo – espacial determinada. Es decir, la investigación trata de recoger información sobre el estado actual del fenómeno de correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional.

La presente investigación tiene el siguiente diseño donde se muestra la

correlación de las variables

Diseño:



Para:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1: Gestión del Talento Humano

O₂ = Observación de la variable 2: Compromiso Organizacional

r = Correlación entre dichas variables

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Sabiendo que la muestra, es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico y siendo la población pequeña, la muestra incluye a todos sus elementos.

De acuerdo a Hernández (citado por Castro, 2003), "si la población es menor a cincuenta (100) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69). y esta se denomina muestreo censal "la muestra censal es aquella porción que representa toda la población".

La población de estudio son 75 colaboradores a quienes se les tomará el instrumento.

La muestra de estudio consta de 75 colaboradores a quienes se les tomará el instrumento.

Población : Personal de Mitracon S.A.C N = 75

Muestra : Personal de Mitracon S.A.C. n = 75

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Se realizara una encuesta, el cual recopila data de los sujetos cuyas opiniones personales son importantes. Con la aplicación de este se procede a la recopilación con data exacta y puntual.

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizará el formulario tipo cuestionario y una escala de Lickert con 19 ítems enunciados que valoró la Gth (Ver Anexo A) el segundo consta de 12 enunciados que evaluó el Compromiso Organizacional (Ver Anexo B), los que fueron dirigidos a los colaboradores de la Empresa Minería, Ingeniería, Transporte y Construcción S.A.C. (Mitracon S.A.C.)

4.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En este estudio se utilizará la técnica del cuestionario como instrumento para recolectar los datos en un solo momento transversal.

El cuestionario se construyó para ser aplicada por el investigador y para ser contestados individualmente. El cuestionario será aplicado a los colaboradores de la Empresa Minería, Ingeniería, Transporte y Construcción S.A.C. (Mitracon S.A.C.).

Se aplicó en un periodo de dos semanas, siendo el estudiante un entrevistador, para lo cual se siguió con un protocolo de administración del cuestionario.

4.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para la presente investigación se utilizará la estadística descriptiva e inferencial para cada variable entre estas se tiene la distribución de frecuencias y los coeficientes de correlación. Específicamente el análisis de los cuadros, gráficos e interpretaciones del cuestionario de encuesta, entre ellos el histograma de frecuencias y el diagrama en barras que servirá para visualizar e interpretar los resultados y Para contrastar la hipótesis general de la investigación se tendrá en cuenta la “r” de Spearman por ser un instrumento con medición ordinal y prueba “t” de Student para la contrastación de hipótesis.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS Y PRUEBA DE HIPÒTESIS - INTERRELACIÓN

La realización consto aplicando la técnica del conteo y tabular la representatividad abarcada, con parte estadística descriptiva entre ellas haciendo uso “varianza, desviación estándar, coeficiente de variación y las medidas de asimetría Coeficiente de Pearson”. También para la contratación de hipótesis “H₀” y la “H₁”, obteniendo una confianza del 95% (error de 5%) para posterior análisis. Enfatizando la conceptualización del trabajo investigativo, determinando la aceptación o negación de estas, para finalmente obtener conclusiones del trabajo realizado.

°	ESTADÍGRAFOS	FÓRMULAS	SÍMBOLOGIA
01	Media Aritmética de la data	$\bar{X} = \frac{\sum f \cdot x}{n}$	\bar{X} = Media Aritmética. X = Valor Central f = Frecuencia de cada clase. $\Sigma f \cdot x$ = Sumatoria de los productos de la frecuencia n = total de frecuencia.
02	Desviación Estándar	$S = \sqrt{\frac{\sum f \cdot x^2 - \left(\frac{\sum f \cdot x}{n}\right)^2}{n-1}}$	S = Desv. estándar muestral. x = Punto medio de una clase. f = Frecuencias de clase. n = total de la muestra.

5.1.1. ANÁLISIS Y ORGANIZACIÓN DE LA FICHA TÉCNICA CON FRECUENCIAS ESTADÍSTICAS.

SECCIÓN N° 01. CUESTIONARIO.

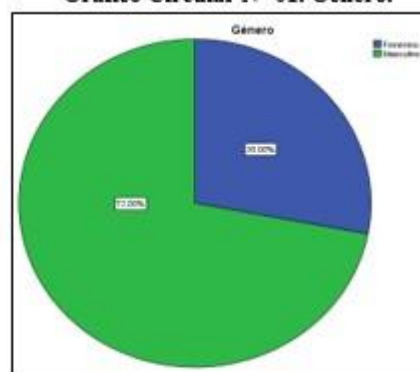
I. DATOS GENERALES:

01. Género.

Estadísticos N° 01. Género.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		1,7200
Mediana		2,0000
Moda		2,00
Desy. típ.		,45202
Varianza		,204
Asimetría		-1,000
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		16.51%

Gráfico Circular N° 01. Género.



Cuadro Porcentual N° 01. Género.

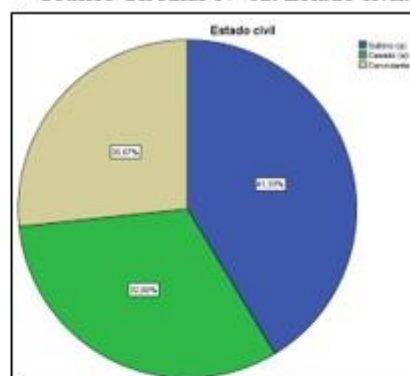
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	21	28,0	28,0	28,0
	Masculino	54	72,0	72,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

02. Estado civil.

Estadísticos N° 02. Estado Civil.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		1,8533
Mediana		2,0000
Moda		1,00
Desy. típ.		,81694
Varianza		,667
Asimetría		,279
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		19.10%

Gráfico Circular N° 02. Estado civil.



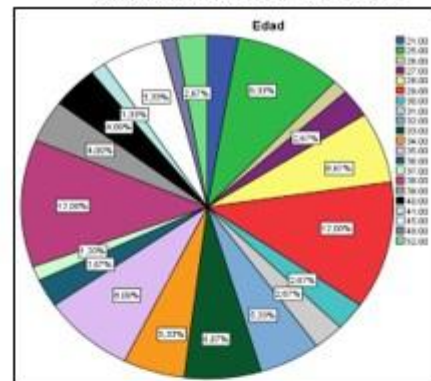
Cuadro Porcentual N° 02. Estado civil.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero (a)	31	41,3	41,3	41,3
	Casado (a)	24	32,0	32,0	73,3
	Conviviente	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

03. Edad.

Estadísticos N° 03. Edad.

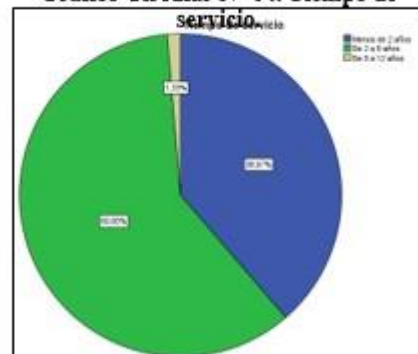
N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		33,6133
Mediana		33,0000
Moda		29,00
Desv. tip.		6,66555
Varianza		44,430
Asimetría		,612
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		15.07%

Gráfico Circular N° 03. Edad.**Cuadro Porcentual N° 03. Edad.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	21.00	2	2.7	2.7
	25.00	7	9.3	12.0
	26.00	1	1.3	13.3
	27.00	2	2.7	16.0
	28.00	5	6.7	22.7
	29.00	9	12.0	34.7
	30.00	2	2.7	37.3
	31.00	2	2.7	40.0
	32.00	4	5.3	45.3
	33.00	5	6.7	52.0
	34.00	4	5.3	57.3
Válidos	35.00	6	8.0	65.3
	36.00	2	2.7	68.0
	37.00	1	1.3	69.3
	38.00	9	12.0	81.3
	39.00	3	4.0	85.3
	40.00	3	4.0	89.3
	41.00	1	1.3	90.7
	45.00	4	5.3	96.0
	49.00	1	1.3	97.3
	52.00	2	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0

04. Tiempo de servicio.**Estadísticos N° 04. Tiempo de servicio.**

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		1,6267
Mediana		2,0000
Moda		2,00
Desv. tip.		,51395
Varianza		,264
Asimetría		-,226
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		19.70%

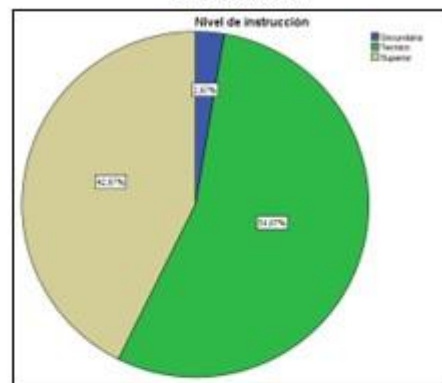
Gráfico Circular N° 04. Tiempo de servicio.

Cuadro Porcentual N° 04. Tiempo de servicio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 2 años	29	38,7	38,7
	De 2 a 8 años	45	60,0	98,7
	De 8 a 12 años	1	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

05. Nivel de instrucción.**Estadísticos N° 05. Nivel de instrucción.**

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		2,4000
Mediana		2,0000
Moda		2,00
Desy. típ.		,54525
Varianza		,297
Asimetría		-,103
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		22.40%

Gráfico Circular N° 05. Nivel de instrucción.**Cuadro Porcentual N° 05. Nivel de instrucción.**

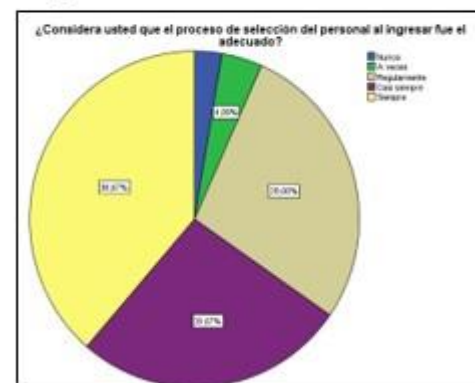
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secundaria	2	2,7	2,7
	Técnico	41	54,7	57,3
	Superior	32	42,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0

II. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:**DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL.**

06. ¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?.

Estadísticos N° 06. ¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,9467
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desy. típ.		1,03836
Varianza		1,078
Asimetría		-,710
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		33.76%

Gráfico Circular N° 06. ¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?.

Cuadro Porcentual N° 06. ¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?.

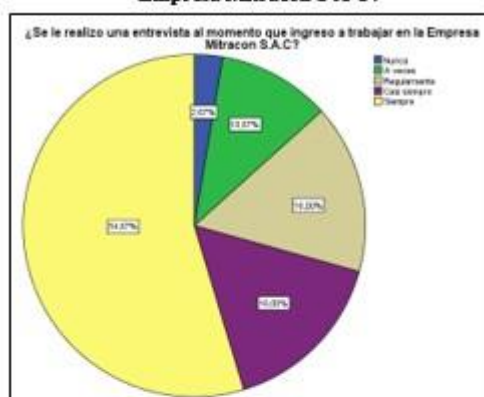
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,7	2,7	2,7
A veces	3	4,0	4,0	6,7
Regularmente	21	28,0	28,0	34,7
Casi siempre	20	26,7	26,7	61,3
Siempre	29	38,7	38,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

07. Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?.

Estadísticos N° 07. ¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S A C?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		4,0933
Mediana		5,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,17604
Varianza		1,383
Asimetría		-1,005
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		32,32%

Gráfico Circular N° 07. ¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S A C?



Cuadro Porcentual N° 07. ¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?.

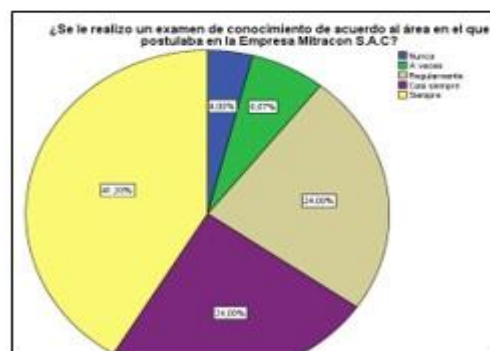
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,7	2,7	2,7
A veces	8	10,7	10,7	13,3
Regularmente	12	16,0	16,0	29,3
Casi siempre	12	16,0	16,0	45,3
Siempre	41	54,7	54,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

08. ¿Se le realizo un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?.

Estadísticos N° 08. ¿Se le realizo un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,9200
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,13614
Varianza		1,291
Asimetría		-,805
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		34,59%

Gráfico Circular N° 08. ¿Se le realizo un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S. A.C?



Cuadro Porcentual N° 08. ¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?.

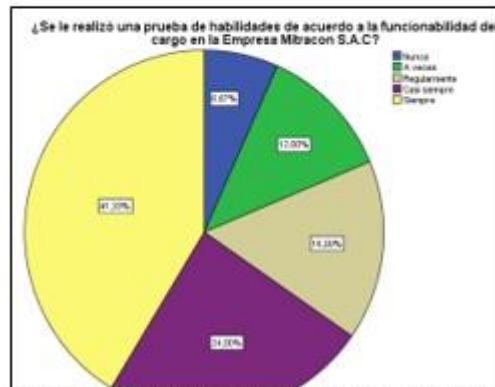
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	4,0	4,0
	A veces	5	6,7	10,7
	Regularmente	18	24,0	34,7
	Casi siempre	18	24,0	58,7
	Siempre	31	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

09. ¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?.

Gráfico Circular N° 09. ¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?.

Estadísticos N° 09. ¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,8133
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,28077
Varianza		1,640
Asimetría		-,790
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		29,48%



Cuadro Porcentual N° 09. ¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?.

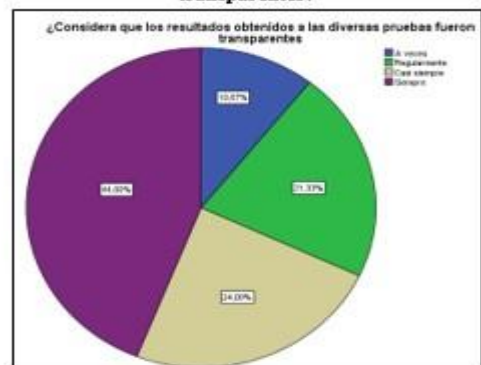
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	6,7	6,7
	A veces	9	12,0	18,7
	Regularmente	12	16,0	34,7
	Casi siempre	18	24,0	58,7
	Siempre	31	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

10. ¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes?.

Gráfico Circular N° 10. ¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes?.

Estadísticos N° 10. ¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		4,0133
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,04614
Varianza		1,094
Asimetría		-,609
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		33,77%



Cuadro Porcentual N° 10. ¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes?.

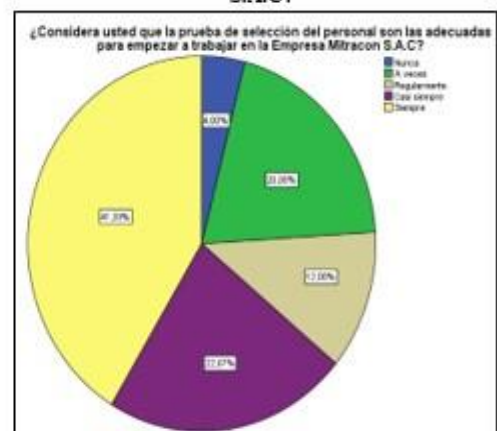
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	8	10,7	10,7
	Regularmente	16	21,3	32,0
	Casi siempre	18	24,0	56,0
	Siempre	33	44,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0

11. ¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?

Gráfico Circular N° 11. ¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?

Estadísticos N° 11. ¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,7733
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Dev. tip.		1,29002
Varianza		1,664
Asimetría		-,610
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		35,32%



Cuadro Porcentual N° 11. ¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?.

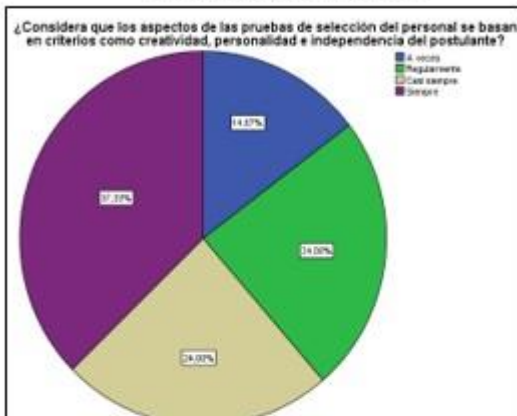
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	4,0	4,0
	A veces	15	20,0	24,0
	Regularmente	9	12,0	36,0
	Casi siempre	17	22,7	58,7
	Siempre	31	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

12. ¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?.

Gráfico Circular N° 12. ¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?.

Estadísticos N° 12. ¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,8400
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,09100
Varianza		1,190
Asimetría		-,379
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		32.40%



Cuadro Porcentual N° 12. ¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	11	14,7	14,7
	Regularmente	18	24,0	38,7
	Casi siempre	18	24,0	62,7
	Siempre	28	37,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

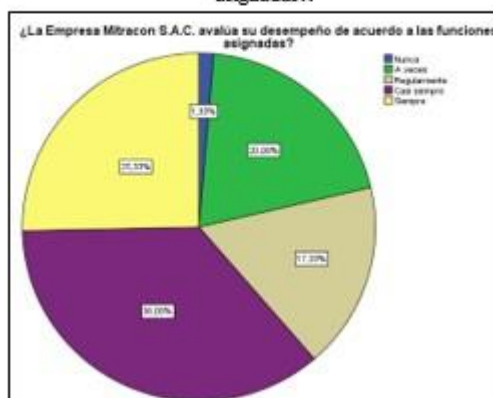
DIMENSIÓN: CONTROL DE PERSONAL.

13. ¿La Empresa Mitracon S.A.C. evalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?.

Gráfico Circular N° 13. ¿La Empresa Mitracon S.A.C. evalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?.

Estadísticos N° 13. ¿La Empresa Mitracon S.A.C. evalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,6400
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. típ.		1,11064
Varianza		1,234
Asimetría		-,394
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		35.63%



Cuadro Porcentual N° 13. ¿La Empresa Mitracon S.A.C. evalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?.

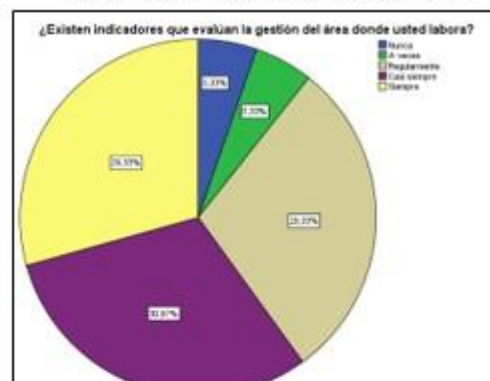
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,3	1,3
	A veces	15	20,0	21,3
	Regularmente	13	17,3	38,7
	Casi siempre	27	36,0	74,7
	Siempre	19	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

14. ¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?.

Estadísticos N° 14. ¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,7333
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. típ.		1,10690
Varianza		1,225
Asimetría		-,676
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		31.04%

Gráfico Circular N° 14. ¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?.



Cuadro Porcentual N° 14. ¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?.

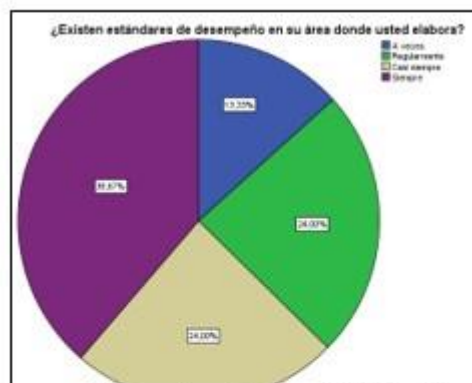
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	5,3	5,3
	A veces	4	5,3	10,7
	Regularmente	22	29,3	40,0
	Casi siempre	23	30,7	70,7
	Siempre	22	29,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

15. ¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted labora?.

Estadísticos N° 15. ¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted labora?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,8800
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. tip.		1,07753
Varianza		1,161
Asimetría		-,421
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		29,48%

Gráfico Circular N° 15. ¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted labora?.



Cuadro Porcentual N° 15. ¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted labora?.

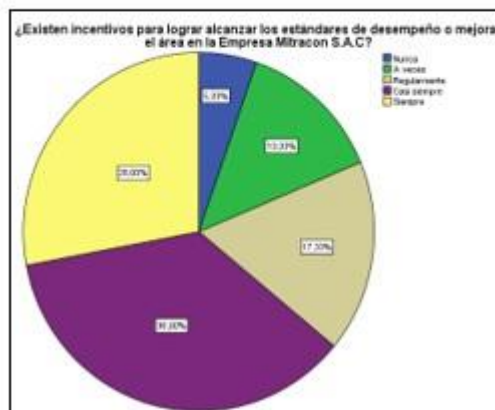
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	10	13,3	13,3
	Regularmente	18	24,0	37,3
	Casi siempre	18	24,0	61,3
	Siempre	29	38,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0

16. ¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?.

Estadísticos N° 16. ¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,6800
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. tip.		1,17588
Varianza		1,383
Asimetría		-,677
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		38,71%

Gráfico Circular N° 16. ¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?.



Cuadro Porcentual N° 16. ¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?.

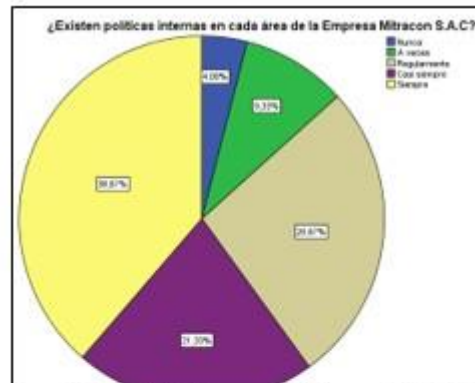
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	5,3	5,3
	A veces	10	13,3	18,7
	Regularmente	13	17,3	36,0
	Casi siempre	27	36,0	72,0
	Siempre	21	28,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0

17. ¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C.?

Gráfico Circular N° 17. ¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C.?

Estadísticos N° 17. ¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C.?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,8133
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. tip.		1,17051
Varianza		1,370
Asimetría		-,612
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		29.85%



Cuadro Porcentual N° 17. ¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C.?

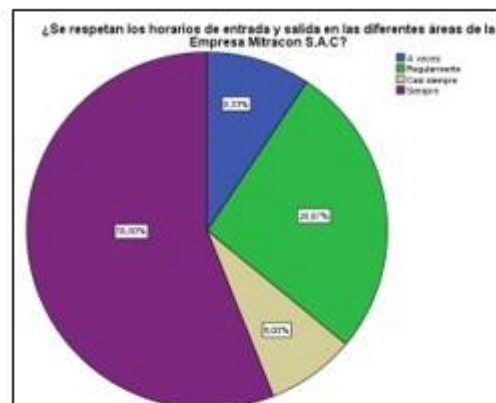
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4,0	4,0	4,0
A veces	7	9,3	9,3	13,3
Regularmente	20	26,7	26,7	40,0
Casi siempre	16	21,3	21,3	61,3
Siempre	29	38,7	38,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

18. ¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C.?

Gráfico Circular N° 18. ¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C.?

Estadísticos N° 18. ¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C.?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		4,1067
Mediana		5,0000
Moda		5,00
Desv. tip.		1,09758
Varianza		1,205
Asimetría		-,657
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		27.74%



Cuadro Porcentual N° 18. ¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C.?

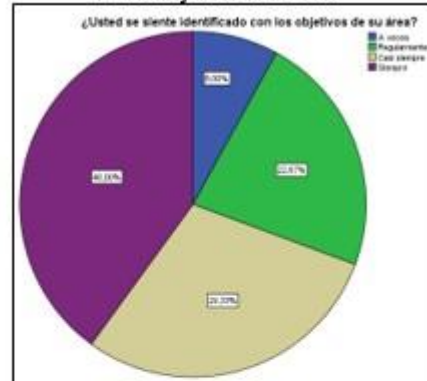
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	9,3	9,3	9,3
Regularmente	20	26,7	26,7	36,0
Casi siempre	6	8,0	8,0	44,0
Siempre	42	56,0	56,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

19. ¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?

Estadísticos N° 19. ¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		4,0133
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		,97943
Varianza		,959
Asimetría		-,559
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		33,09%

Gráfico Circular N° 19. ¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?



Cuadro Porcentual N° 19. ¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?

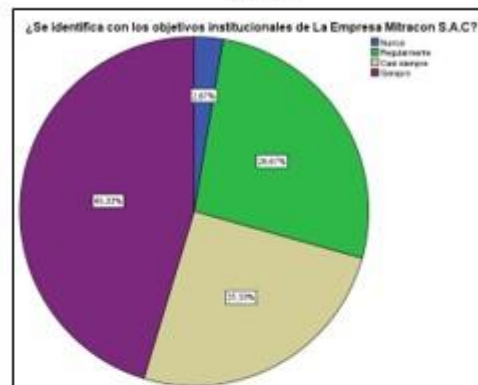
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	6	8,0	8,0
	Regularmente	17	22,7	30,7
	Casi siempre	22	29,3	60,0
	Siempre	30	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0

20. ¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C.?

Estadísticos N° 20. ¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C.?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		4,1067
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		,98053
Varianza		,961
Asimetría		-,926
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		29,88%

Gráfico Circular N° 20. ¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C.?



Cuadro Porcentual N° 20. ¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C.?

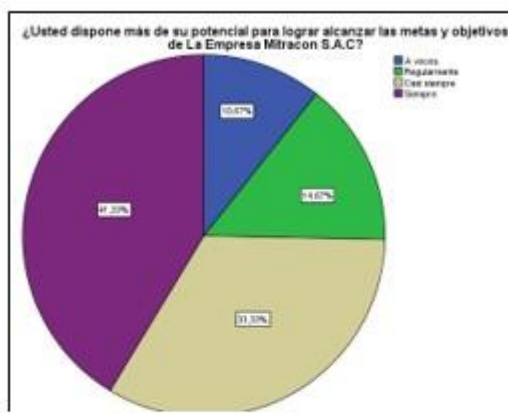
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	2,7	2,7
	Regularmente	20	26,7	29,3
	Casi siempre	19	25,3	54,7
	Siempre	34	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

21. ¿Usted dispone más de su potencial para lograr alcanzar las metas y objetivos de La Empresa Mitracon S.A.C.?

Gráfico Circular N° 21. ¿Usted dispone más de su potencial para lograr alcanzar las metas y objetivos de La Empresa Mitracon S.A.C.?

Estadísticos N° 21. ¿Usted dispone más de su potencial para lograr alcanzar las metas y objetivos de La Empresa Mitracon S.A.C.?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		4,0533
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. tip.		,99856
Varianza		,997
Asimetría		-,778
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		32.40%



Cuadro Porcentual N° 21. ¿Usted dispone más de su potencial para lograr alcanzar las metas y objetivos de La Empresa Mitracon S.A.C.?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	8	10,7	10,7
	Regularmente	11	14,7	25,3
	Casi siempre	25	33,3	58,7
	Siempre	31	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

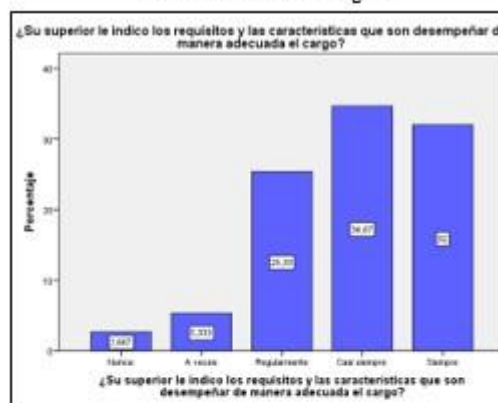
DIMENSIÓN: ANÁLISIS DEL PUESTO

22. ¿Su superior le indico los requisitos y las características que son desempeñar de manera adecuada el cargo?

Gráfico de Barras N° 22. ¿Su superior le indico los requisitos y las características que son desempeñar de manera adecuada el cargo?

Estadísticos N° 22. ¿Su superior le indico los requisitos y las características que son desempeñar de manera adecuada el cargo?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,8800
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. tip.		1,01289
Varianza		1,026
Asimetría		-,715
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		35.63%



Cuadro Porcentual N° 22. ¿Su superior le indico los requisitos y las características que son desempeñar de manera adecuada el cargo?

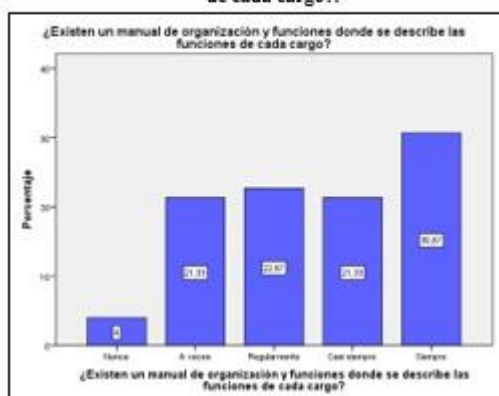
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	2,7	2,7
	A veces	4	5,3	8,0
	Regularmente	19	25,3	33,3
	Casi siempre	26	34,7	68,0
	Siempre	24	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0

23. ¿Existen un manual de organización y funciones donde se describe las funciones de cada cargo?.

Estadísticos N° 23. ¿Existen un manual de organización y funciones donde se describe las funciones de cada cargo?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,5333
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. tip.		1,24481
Varianza		1,550
Asimetría		-,251
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		31.04%

Gráfico de Barras N° 23. ¿Existen un manual de organización y funciones donde se describe las funciones de cada cargo?.



Cuadro Porcentual N° 23. ¿Existen un manual de organización y funciones donde se describe las funciones de cada cargo?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4,0	4,0	4,0
A veces	16	21,3	21,3	25,3
Regularmente	17	22,7	22,7	48,0
Casi siempre	16	21,3	21,3	69,3
Siempre	23	30,7	30,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

24. ¿Existen documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto?.

Estadísticos N° 24. ¿Existen documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,6133
Mediana		3,0000
Moda		3,00
Desv. tip.		1,02527
Varianza		1,051
Asimetría		-,083
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		29.48%

Gráfico de Barras N° 24. ¿Existen documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto?.



Cuadro Porcentual N° 24. ¿Existen documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,3	1,3	1,3
A veces	8	10,7	10,7	12,0
Regularmente	29	38,7	38,7	50,7
Casi siempre	18	24,0	24,0	74,7
Siempre	19	25,3	25,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

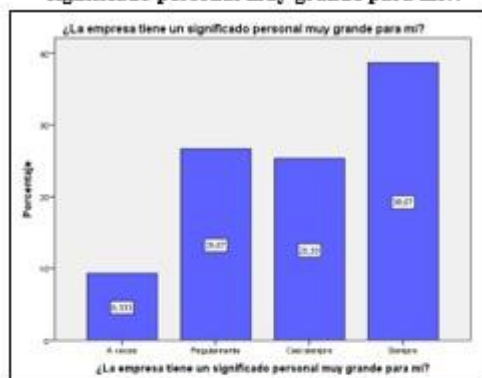
III. COMPROMISO ORGANIZACIONAL. DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO.

25. ¿La empresa tiene un significado personal muy grande para mí?

Estadísticos N° 25. ¿La empresa tiene un significado personal muy grande para mí?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,9333
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,01786
Varianza		1,036
Asimetría		-,417
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		38,71%

Gráfico de Barras N° 25. ¿La empresa tiene un significado personal muy grande para mí?



Cuadro Porcentual N° 25. ¿La empresa tiene un significado personal muy grande para mí?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	7	9,3	9,3
	Regularmente	20	26,7	36,0
	Casi siempre	19	25,3	61,3
	Siempre	29	38,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

26. ¿Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos?.

Estadísticos N° 26. ¿Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,9867
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		,99313
Varianza		,986
Asimetría		-,398
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		29,85%

Gráfico de Barras N° 26. ¿Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos?.



Cuadro Porcentual N° 26. ¿Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos?.

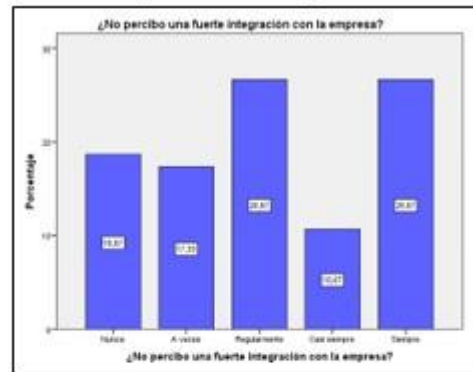
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	5	6,7	6,7
	Regularmente	22	29,3	36,0
	Casi siempre	17	22,7	58,7
	Siempre	31	41,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

27. ¿No percibo una fuerte integración con la empresa?.

Estadísticos N° 27. ¿No percibo una fuerte integración con la empresa?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,0933
Mediana		3,0000
Moda		3,00
Desv. típ.		1,45354
Varianza		2,113
Asimetría		-,004
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		33,76%

Gráfico de Barras N° 27. ¿No percibo una fuerte integración con la empresa?.



Cuadro Porcentual N° 27. ¿No percibo una fuerte integración con la empresa?.

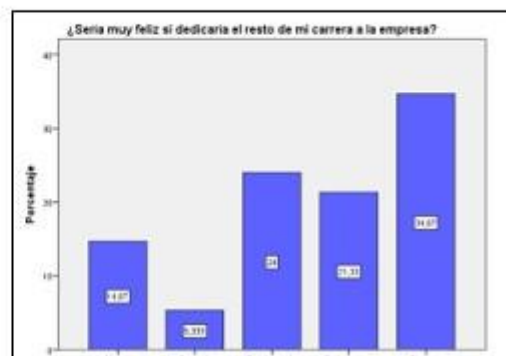
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	18,7	18,7	18,7
A veces	13	17,3	17,3	36,0
Regularmente	20	26,7	26,7	62,7
Casi siempre	8	10,7	10,7	73,3
Siempre	20	26,7	26,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

28. ¿Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la empresa?.

Estadísticos N° 28. ¿Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la empresa?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,5600
Mediana		4,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,39729
Varianza		1,952
Asimetría		-,631
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		32,32%

Gráfico de Barras N° 28. ¿Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la empresa?.



Cuadro Porcentual N° 28. ¿Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la empresa?.

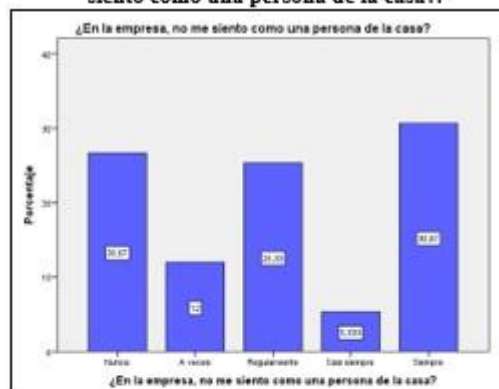
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	14,7	14,7	14,7
A veces	4	5,3	5,3	20,0
Regularmente	18	24,0	24,0	44,0
Casi siempre	16	21,3	21,3	65,3
Siempre	26	34,7	34,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

29. ¿En la empresa, no me siento como una persona de la casa?.

Estadísticos N° 29. ¿En la empresa, no me siento como una persona de la casa?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,0133
Mediana		3,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,58108
Varianza		2,500
Asimetría		,041
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		34.59%

Gráfico de Barras N° 29. ¿En la empresa, no me siento como una persona de la casa?.



Cuadro Porcentual N° 29. ¿En la empresa, no me siento como una persona de la casa?.

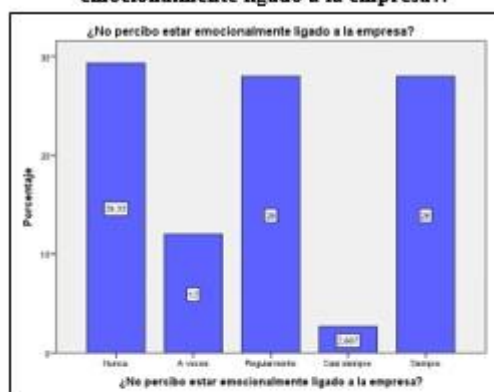
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	20	26,7	26,7
	A veces	9	12,0	38,7
	Regularmente	19	25,3	64,0
	Casi siempre	4	5,3	69,3
	Siempre	23	30,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0

30. ¿No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa?.

Estadísticos N° 30. ¿No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		2,8800
Mediana		3,0000
Moda		1,00
Desv. típ.		1,56792
Varianza		2,458
Asimetría		,182
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		29.48%

Gráfico de Barras N° 30. ¿No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa?.



Cuadro Porcentual N° 30. ¿No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	22	29,3	29,3
	A veces	9	12,0	41,3
	Regularmente	21	28,0	69,3
	Casi siempre	2	2,7	72,0
	Siempre	21	28,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0

DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD.**31. ¿Si decidiera dejar la empresa ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?.**

Estadísticos N° 31. ¿Si decidiera dejar la empresa ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		2,9333
Mediana		3,0000
Moda		1,00
Desv. típ.		1,57971
Varianza		2,495
Asimetría		,049
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		33,77%

Gráfico de Barras N° 31. ¿Si decidiera dejar la empresa ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?.



Cuadro Porcentual N° 31. ¿Si decidiera dejar la empresa ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?.

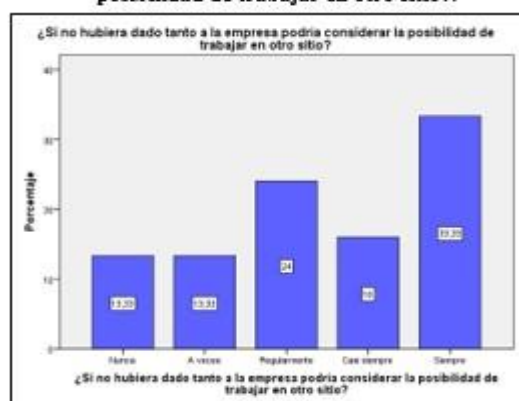
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	23	30,7	30,7	30,7
A veces	6	8,0	8,0	38,7
Regularmente	19	25,3	25,3	64,0
Casi siempre	7	9,3	9,3	73,3
Siempre	20	26,7	26,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

32. ¿Si no hubiera dado tanto a la empresa podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio?.

Estadísticos N° 32. ¿Si no hubiera dado tanto a la empresa podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,4267
Mediana		3,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,41587
Varianza		2,005
Asimetría		-,361
Error tip. de asimetría		,277
C.V.		35,32%

Gráfico de Barras N° 32. ¿Si no hubiera dado tanto a la empresa podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio?.



Cuadro Porcentual N° 32. ¿Si no hubiera dado tanto a la empresa podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio?.

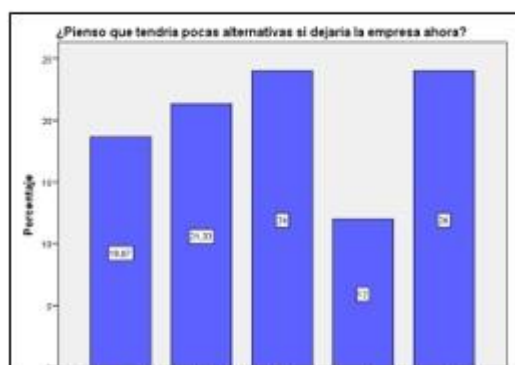
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	10	13,3	13,3	13,3
A veces	10	13,3	13,3	26,7
Regularmente	18	24,0	24,0	50,7
Casi siempre	12	16,0	16,0	66,7
Siempre	25	33,3	33,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

33. ¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora?.

Estadísticos N° 33. ¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,0133
Mediana		3,0000
Moda		3,00
Desv. típ.		1,43784
Varianza		2,067
Asimetría		,088
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		29.88%

Gráfico de Barras N° 33. ¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora?.



Cuadro Porcentual N° 33. ¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora?.

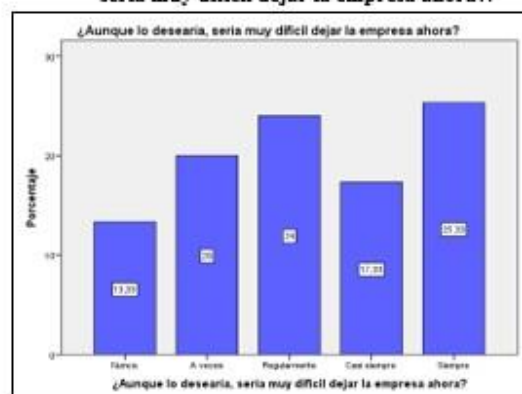
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	18,7	18,7	18,7
A veces	16	21,3	21,3	40,0
Regularmente	18	24,0	24,0	64,0
Casi siempre	9	12,0	12,0	76,0
Siempre	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

34. ¿Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la empresa ahora?.

Estadísticos N° 34. ¿Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la empresa ahora?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,2133
Mediana		3,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,37834
Varianza		1,900
Asimetría		-,110
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		32.49%

Gráfico de Barras N° 34. ¿Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la empresa ahora?.



Cuadro Porcentual N° 34. ¿Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la empresa ahora?.

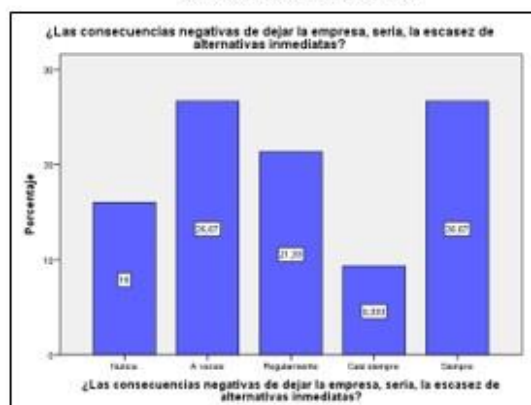
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	13,3	13,3	13,3
A veces	15	20,0	20,0	33,3
Regularmente	18	24,0	24,0	57,3
Casi siempre	13	17,3	17,3	74,7
Siempre	19	25,3	25,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

35. ¿Las consecuencias negativas de dejar la empresa, sería, la escasez de alternativas inmediatas?.

Gráfico de Barras N° 35. ¿Las consecuencias negativas de dejar la empresa, sería, la escasez de alternativas inmediatas?.

Estadísticos N° 35. ¿Las consecuencias negativas de dejar la empresa, sería, la escasez de alternativas inmediatas?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,0400
Mediana		3,0000
Moda		2,00
Desv. típ.		1,44671
Varianza		2,093
Asimetría		,149
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		33,09%



Cuadro Porcentual N° 35. ¿Las consecuencias negativas de dejar la empresa, sería, la escasez de alternativas inmediatas?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12	16,0	16,0
	A veces	20	26,7	42,7
	Regularmente	16	21,3	64,0
	Casi siempre	7	9,3	73,3
	Siempre	20	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0

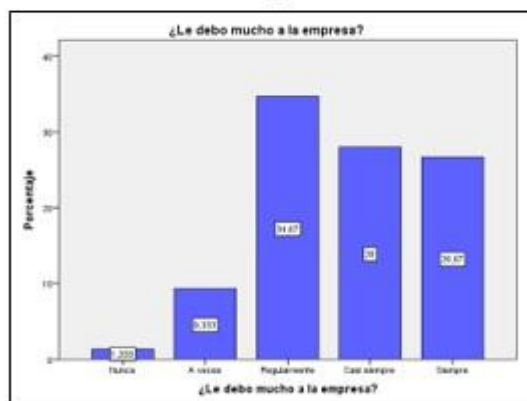
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO.

36. ¿Le debo mucho a la empresa?.

Gráfico de Barras N° 36. ¿Le debo mucho a la empresa?.

Estadísticos N° 36. ¿Le debo mucho a la empresa?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,6933
Mediana		4,0000
Moda		3,00
Desv. típ.		1,01307
Varianza		1,026
Asimetría		-,227
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		34,59%



Cuadro Porcentual N° 36. ¿Le debo mucho a la empresa?.

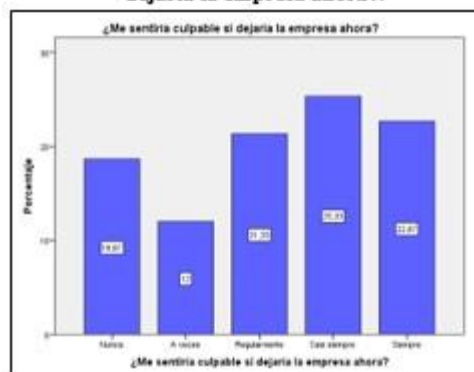
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,3	1,3
	A veces	7	9,3	10,7
	Regularmente	26	34,7	45,3
	Casi siempre	21	28,0	73,3
	Siempre	20	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0

37. ¿Me sentiría culpable si dejaría la empresa ahora?

Estadísticos N° 37. ¿Me sentiría culpable si dejaría la empresa ahora?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,2133
Mediana		3,0000
Moda		4,00
Desv. típ.		1,41701
Varianza		2,008
Asimetría		-,302
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		31.04%

Gráfico de Barras N° 37. ¿Me sentiría culpable si dejaría la empresa ahora?



Cuadro Porcentual N° 37. ¿Me sentiría culpable si dejaría la empresa ahora?

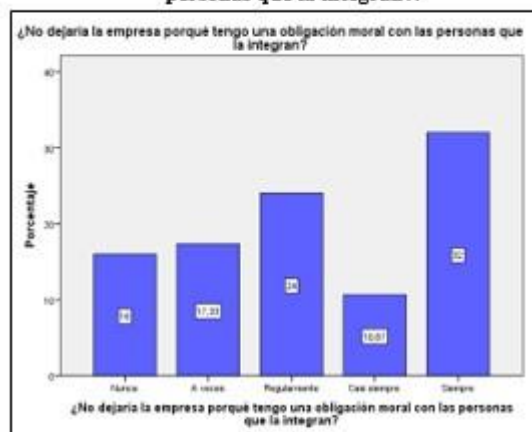
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	18,7	18,7
	A veces	9	12,0	30,7
	Regularmente	16	21,3	52,0
	Casi siempre	19	25,3	77,3
	Siempre	17	22,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0

38. ¿No dejaría la empresa porqué tengo una obligación moral con las personas que la integran?

Estadísticos N° 38. ¿No dejaría la empresa porqué tengo una obligación moral con las personas que la integran?

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,2533
Mediana		3,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,47129
Varianza		2,165
Asimetría		-,139
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		32.40%

Gráfico de Barras N° 38. ¿No dejaría la empresa porqué tengo una obligación moral con las personas que la integran?



Cuadro Porcentual N° 38. ¿No dejaría la empresa porqué tengo una obligación moral con las personas que la integran?

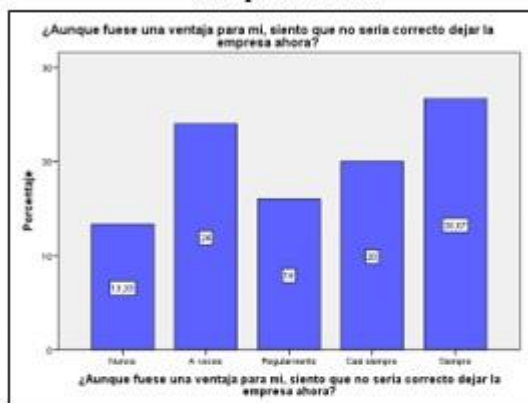
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12	16,0	16,0
	A veces	13	17,3	33,3
	Regularmente	18	24,0	57,3
	Casi siempre	8	10,7	68,0
	Siempre	24	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0

39. ¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa ahora?.

Estadísticos N° 39. ¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa ahora?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		3,2267
Mediana		3,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,41968
Varianza		2,015
Asimetría		-,123
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		33,76%

Gráfico de Barras N° 39. ¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa ahora?.



Cuadro Porcentual N° 39. ¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa ahora?.

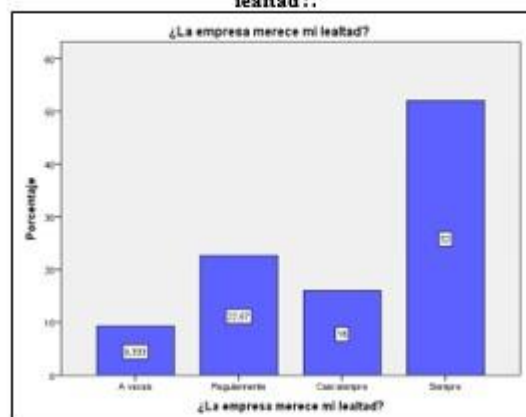
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	13,3	13,3	13,3
A veces	18	24,0	24,0	37,3
Regularmente	12	16,0	16,0	53,3
Casi siempre	15	20,0	20,0	73,3
Siempre	20	26,7	26,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

40. ¿La empresa merece mi lealtad?.

Estadísticos N° 40. ¿La empresa merece mi lealtad?.

N	Válidos	75
	Perdidos	0
Media		4,1067
Mediana		5,0000
Moda		5,00
Desv. típ.		1,06000
Varianza		1,124
Asimetría		-,708
Error típ. de asimetría		,277
C.V.		35,63%

Gráfico de Barras N° 40. ¿La empresa merece mi lealtad?.



Cuadro Porcentual N° 40. ¿La empresa merece mi lealtad?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	9,3	9,3	9,3
Regularmente	17	22,7	22,7	32,0
Casi siempre	12	16,0	16,0	48,0
Siempre	39	52,0	52,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

41. ¿No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa?.

Estadísticos N° 41. ¿No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa?.

	Válidos	Perdidos	
N	75	0	
Media	3,2267		
Mediana	3,0000		
Moda	3,00		
Desv. típ.	1,50291		
Varianza	2,259		
Asimetría	-,203		
Error típ. de asimetría	,277		
C.V.	29,48%		

Gráfico de Barras N° 41. ¿No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa?.



Cuadro Porcentual N° 41. ¿No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	21,3	21,3	21,3
A veces	5	6,7	6,7	28,0
Regularmente	24	32,0	32,0	60,0
Casi siempre	6	8,0	8,0	68,0
Siempre	24	32,0	32,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

5.1.2. ANÁLISIS DE FIABILIDAD Y CORRELACIÓN DE LOS RESULTADOS.

SECCIÓN N° 01. FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

A. ALFA DE CRONBACH

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Detalle del procesamiento

	N	%
Válido	75	100
Excluido	0	0
Σ	75	100

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	# elemento
,924	41

Detalles

	Media	Desviación típica	N
Género	1,7200	,45202	75
Estado civil	1,8533	,81694	75
Edad	33,6133	6,66555	75
Tiempo de servicio	1,6267	,51395	75
Nivel de instrucción	2,4000	,54525	75
“Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado”	3,9467	1,03836	75
“Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C	4,0933	1,17604	75

“Se le realizo un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C”	3,9200	1,13614	75
“Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C”	3,8133	1,28077	75
“Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes”	4,0133	1,04614	75
“Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C”	3,7733	1,29002	75
“Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante”	3,8400	1,09100	75

Detalles

	Media	Desviación típica	N
“La Empresa Mitracon S.A.C. avalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas”	3,6400	1,11064	75
“Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora”	3,7333	1,10690	75
“Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora”	3,8800	1,07753	75
“Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C”	3,6800	1,17588	75
“Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C”	3,8133	1,17051	75
“Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C”	4,1067	1,09758	75
“Usted se siente identificado con los objetivos de su área”	4,0133	,97943	75
“Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C”	4,1067	,98053	75
“Usted dispone más de su potencial para lograr alcanzar las metas y objetivos de La Empresa Mitracon S.A.C”	4,0533	,99856	75
“Su superior le indico los requisitos y las características que son desempeñar de manera adecuada el cargo”	3,8800	1,01289	75

Detalles

	Media	Desviación típica	N
“Existen un manual de organización y funciones donde se describe las funciones de cada cargo”	3,5333	1,24481	75
“Existen documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto”	3,6133	1,02527	75
“La empresa tiene un significado personal muy grande para mí”	3,9333	1,01786	75
“Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos”	3,9867	,99313	75
“No percibo una fuerte integración con la empresa”	3,0933	1,45354	75
“Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la empresa”	3,5600	1,39729	75
“En la empresa, no me siento como una persona de la casa”	3,0133	1,58108	75
“No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa”	2,8800	1,56792	75
“Si decidiera dejar la empresa ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada”	2,9333	1,57971	75
“Si no hubiera dado tanto a la empresa podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio”	3,4267	1,41587	75
“Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora”	3,0133	1,43784	75
“Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la empresa ahora”	3,2133	1,37834	75
“Las consecuencias negativas de dejar la empresa, seria, la escasez de alternativas inmediatas”	3,0400	1,44671	75

Detalles

	Media	Desviación típica	N
--	-------	-------------------	---

“Le debo mucho a la empresa”	3,6933	1,01307	75
“Me sentiría culpable si dejaría la empresa ahora”	3,2133	1,41701	75
“No dejaría la empresa porque tengo una obligación moral con las personas que la integran”	3,2533	1,47129	75
“Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa ahora”	3,2267	1,41968	75
“La empresa merece mi lealtad”	4,1067	1,06000	75
“No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa”	3,2267	1,50291	75

B. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES (CORRELACIÓN DE PEARSON)

		Correlaciones			
		¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?	¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funcionabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?
¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1	,591	,558	,297
¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,591	1	,582	,577
¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,558	,582	1	,593
¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funcionabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,297	,577	,593	1
¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,635	,878	,581	,526
¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,657	,771	,799	,604
¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,410	,717	,676	,607
¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,635	,657	,410	,592
¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000

	N	75	75	75	75
¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,878	,771	,717	,699
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,581	,799	,676	,598
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,526	,604	,607	,446
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes	Correlación de Pearson	1	,723	,689	,644
	Sig. (bilateral)	75	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,723	1	,780	,782
	Sig. (bilateral)	,000	75	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?	Correlación de Pearson	,689	,780	1	,688
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75

		¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?	¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?	¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C?
¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?	Correlación de Pearson	,763	,514	,716	,581
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,611	,766	,647	,680
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,617	,544	,567	,690
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,374	,551	,399	,472
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes	Correlación de Pearson	,587	,733	,597	,642
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,743	,680	,691	,777
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del	Correlación de Pearson	,658	,800	,676	,728
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75

		¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?	¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?
¿La Empresa Mitracon S.A.C. evalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?	Correlación de Pearson	,592	,699	,598	,446
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?	Correlación de Pearson	,763	,611	,617	,374
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,001
	N	75	75	75	75

	N	75	75	75	75
¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?	Correlación de Pearson	,514	,766	,544	,551
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,716	,647	,567	,399
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,581	,680	,690	,472
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,479	,756	,495	,495
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?	Correlación de Pearson	,466	,832	,560	,551
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,550	,812	,529	,522
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75

		¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes	¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?	¿La Empresa Mitracon S.A.C. avalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?
¿La Empresa Mitracon S.A.C. avalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?	Correlación de Pearson	,644	,782	,688	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75
¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?	Correlación de Pearson	,587	,743	,658	,756
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?	Correlación de Pearson	,733	,680	,800	,788
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,597	,691	,676	,728
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,642	,777	,728	,852
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,776	,676	,771	,775
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?	Correlación de Pearson	,791	,676	,786	,750
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson	,776	,778	,812	,755
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75

		¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?	¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?	¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C?
¿La Empresa Mitracon S.A.C. avalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?	Correlación de Pearson	,756	,788	,728	,852
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?	Correlación de Pearson	1	,641	,858	,754
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?	Correlación de Pearson	,641	1	,641	,764
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75
¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de	Correlación de Pearson	,858	,641	1	,741
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000

desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?	N	75	75	75	75
¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,754 ,000	,764 ,000	,741 ,000	1
¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C?	N	75	75	75	75
¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,613 ,000	,857 ,000	,624 ,000	,731 ,000
¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C?	N	75	75	75	75
	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,614 ,000	,834 ,000	,614 ,000	,780 ,000
	N	75	75	75	75
	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,699 ,000	,805 ,000	,675 ,000	,759 ,000
	N	75	75	75	75

C. PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS DE LAS VARIABLES

Detalles descriptivos

	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?	75	3,9467	1,03836	1,00	5,00
¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	75	4,0933	1,17604	1,00	5,00
¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?	75	3,9200	1,13614	1,00	5,00
¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?	75	3,8133	1,28077	1,00	5,00
¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes	75	4,0133	1,04614	2,00	5,00
¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	75	3,7733	1,29002	1,00	5,00
¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?	75	3,8400	1,09100	2,00	5,00
¿La Empresa Mitracon S.A.C. avalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?	75	3,6400	1,11064	1,00	5,00
¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?	75	3,7333	1,10690	1,00	5,00

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?	75	3,8800	1,07753	2,00	5,00
¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?	75	3,6800	1,17588	1,00	5,00
¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C?	75	3,8133	1,17051	1,00	5,00
¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C?	75	4,1067	1,09758	2,00	5,00
¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?	75	4,0133	,97943	2,00	5,00
¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C?	75	4,1067	,98053	1,00	5,00

D. PRUEBA DE CHI-CUADRADO

Frecuencias

¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	2	15,0	-13,0
A veces	3	15,0	-12,0
Regularmente	21	15,0	6,0
Casi siempre	20	15,0	5,0
Siempre	29	15,0	14,0
Total	75		

¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	2	15,0	-13,0
A veces	8	15,0	-7,0
Regularmente	12	15,0	-3,0
Casi siempre	12	15,0	-3,0
Siempre	41	15,0	26,0
Total	75		

¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	3	15,0	-12,0
A veces	5	15,0	-10,0
Regularmente	18	15,0	3,0
Casi siempre	18	15,0	3,0
Siempre	31	15,0	16,0
Total	75		

¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	5	15,0	-10,0
A veces	9	15,0	-6,0
Regularmente	12	15,0	-3,0
Casi siempre	18	15,0	3,0
Siempre	31	15,0	16,0
Total	75		

¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes

	N observado	N esperado	Residual
A veces	8	18,8	-10,8
Regularmente	16	18,8	-2,8
Casi siempre	18	18,8	-,8
Siempre	33	18,8	14,3
Total	75		

¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	3	15,0	-12,0
A veces	15	15,0	,0
Regularmente	9	15,0	-6,0
Casi siempre	17	15,0	2,0

Siempre	31	15,0	16,0
Total	75		

¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?

	N observado	N esperado	Residual
A veces	11	18,8	-7,8
Regularmente	18	18,8	-,8
Casi siempre	18	18,8	-,8
Siempre	28	18,8	9,3
Total	75		

¿La Empresa Mitracon S.A.C. evalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	1	15,0	-14,0
A veces	15	15,0	,0
Regularmente	13	15,0	-2,0
Casi siempre	27	15,0	12,0
Siempre	19	15,0	4,0
Total	75		

¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	4	15,0	-11,0
A veces	4	15,0	-11,0
Regularmente	22	15,0	7,0
Casi siempre	23	15,0	8,0
Siempre	22	15,0	7,0
Total	75		

¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?

	N observado	N esperado	Residual
A veces	10	18,8	-8,8
Regularmente	18	18,8	-,8
Casi siempre	18	18,8	-,8
Siempre	29	18,8	10,3
Total	75		

¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	4	15,0	-11,0
A veces	10	15,0	-5,0
Regularmente	13	15,0	-2,0
Casi siempre	27	15,0	12,0
Siempre	21	15,0	6,0
Total	75		

¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	3	15,0	-12,0
A veces	7	15,0	-8,0
Regularmente	20	15,0	5,0
Casi siempre	16	15,0	1,0
Siempre	29	15,0	14,0
Total	75		

¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C?

	N observado	N esperado	Residual
A veces	7	18,8	-11,8
Regularmente	20	18,8	1,3
Casi siempre	6	18,8	-12,8
Siempre	42	18,8	23,3
Total	75		

¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?

	N observado	N esperado	Residual
A veces	6	18,8	-12,8
Regularmente	17	18,8	-1,8
Casi siempre	22	18,8	3,3
Siempre	30	18,8	11,3
Total	75		

¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C?

	N observado	N esperado	Residual
Nunca	2	18,8	-16,8
Regularmente	20	18,8	1,3
Casi siempre	19	18,8	,3
Siempre	34	18,8	15,3
Total	75		

Estadísticos de contraste

	¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?	¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes	¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?
Chi-cuadrado	38,000	60,800	34,533	27,333	17,427	29,333
Gl	4	4	4	4	3	4
Sig. asintót.	,000	,000	,000	,000	,001	,000

Estadísticos de contraste

	¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?	¿La Empresa Mitracon S.A.C. evalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?	¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?	¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?	¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C?
Chi-cuadrado	7,827	24,000	26,933	9,747	22,000	28,667
Gl	3	4	4	3	4	4
Sig. asintót.	,050	,000	,000	,021	,000	,000

Estadísticos de contraste

	¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?	¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C?
Chi-cuadrado	44,947	16,147	27,453
Gl	3	3	3
Sig. asintót.	,000	,001	,000

E. ESTIMACIÓN CURVILÍNEA DE LAS VARIABLES

Detalle de proceso

	n
Total	75
Caso excluido	0
Caso pronosticado	0
Caso nuevo	0

Detalle de variable

	Variables Dependiente			
	¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?	¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funcionalidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?
# positivo	75	75	75	75
# 0	0	0	0	0
# negativo	0	0	0	0
# valores perdidos	Perdido por el interesado	0	0	0
	Perdido	0	0	0

Detalle de variables

	Variables Dependiente			
	¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes	¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?	¿La Empresa Mitracon S.A.C. avalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?
# positivo	75	75	75	75
# 0	0	0	0	0
# negativo	0	0	0	0
# valores perdidos	Perdido por el interesado	0	0	0
	Perdido	0	0	0

Detalle de variable

Variables

--	--

		Dependiente			
		¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?	¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?	¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C?
# positivo		75	75	75	75
# 0		0	0	0	0
# -		0	0	0	0
# valores perdidos	Perdido por el interesado	0	0	0	0
	Perdido	0	0	0	0

Detalle de variable

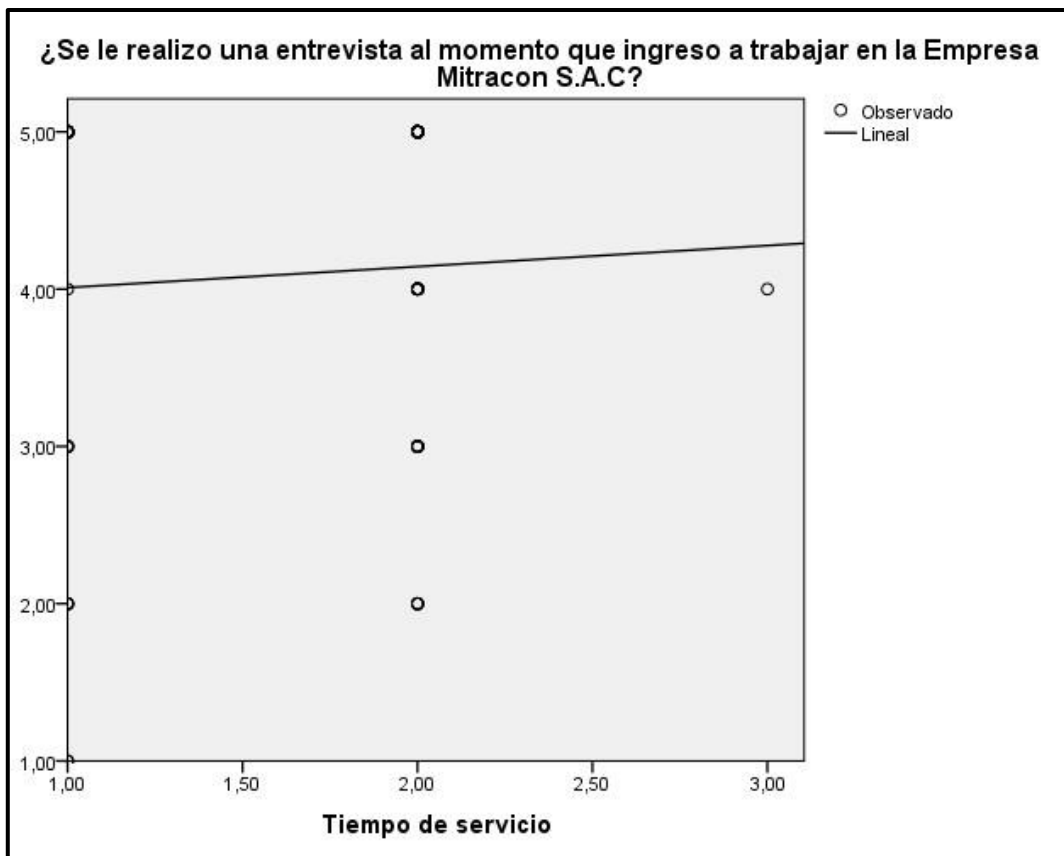
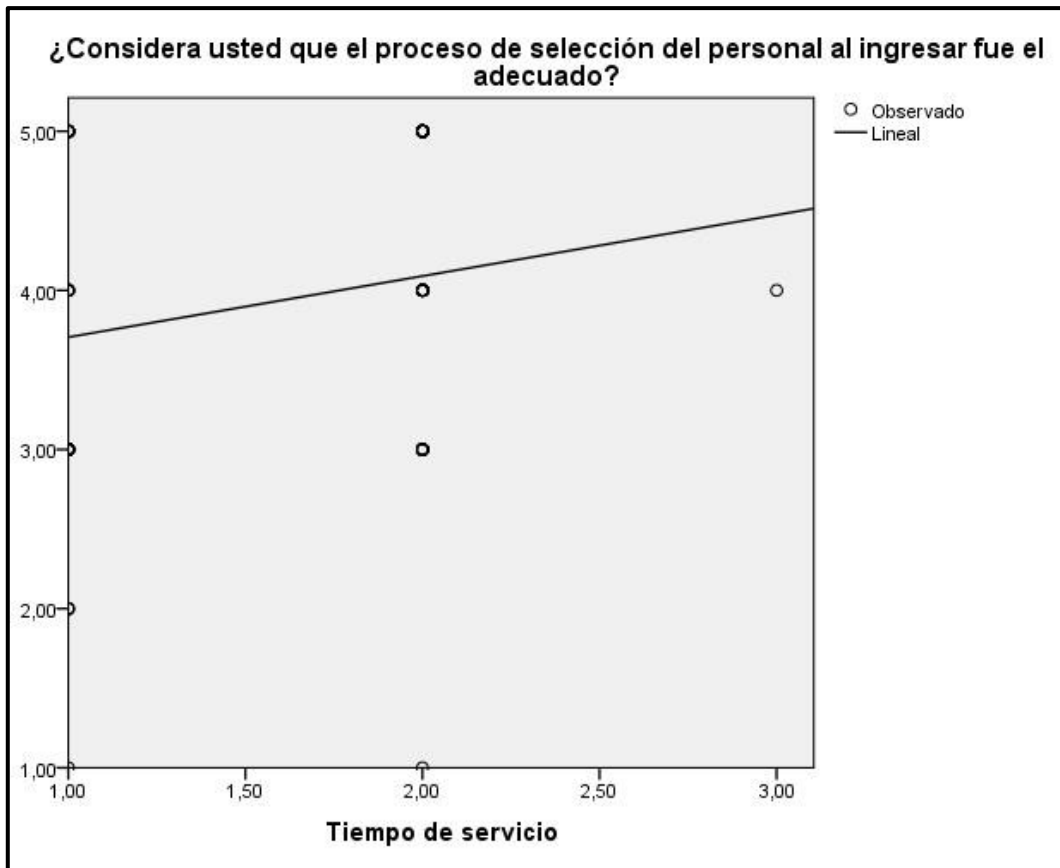
		Variables			Independiente
		Dependiente			
		¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C?	¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?	¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C?	Tiempo de servicio
# positivo		75	75	75	75
# positivo		0	0	0	0
# -		0	0	0	0
# valores perdidos	Perdido por el interesado	0	0	0	0
	Perdido	0	0	0	0

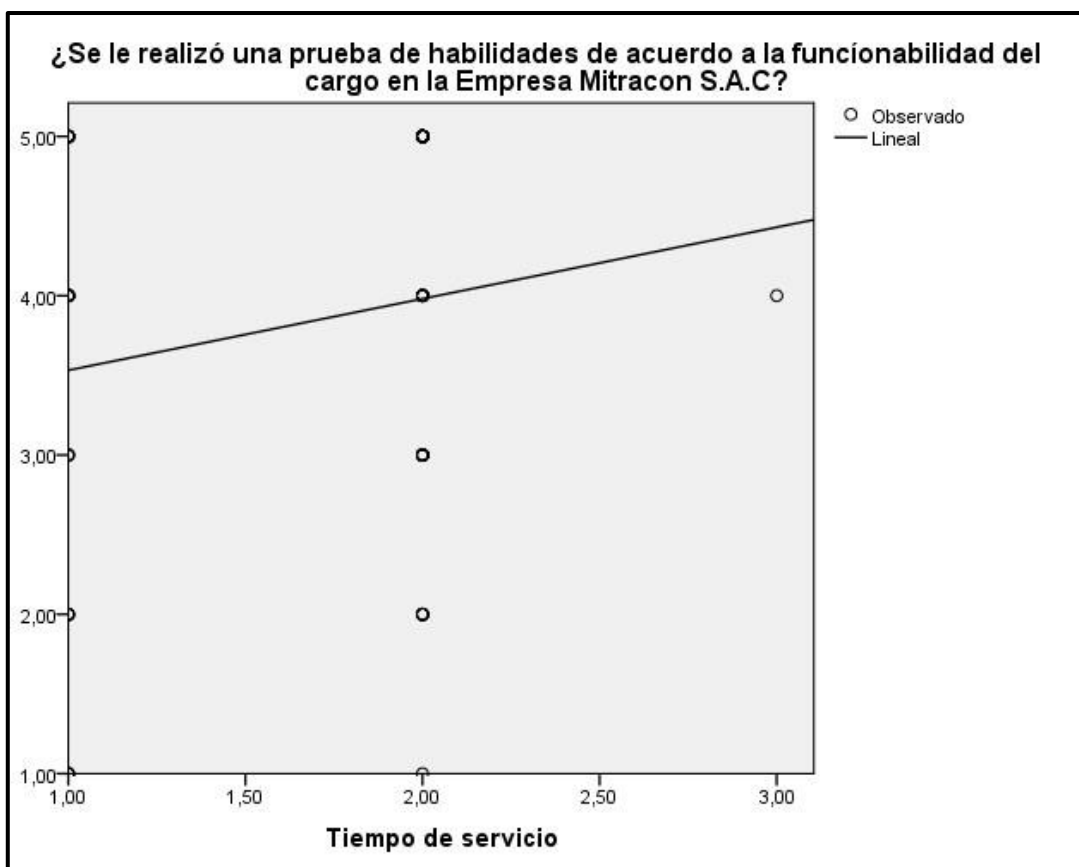
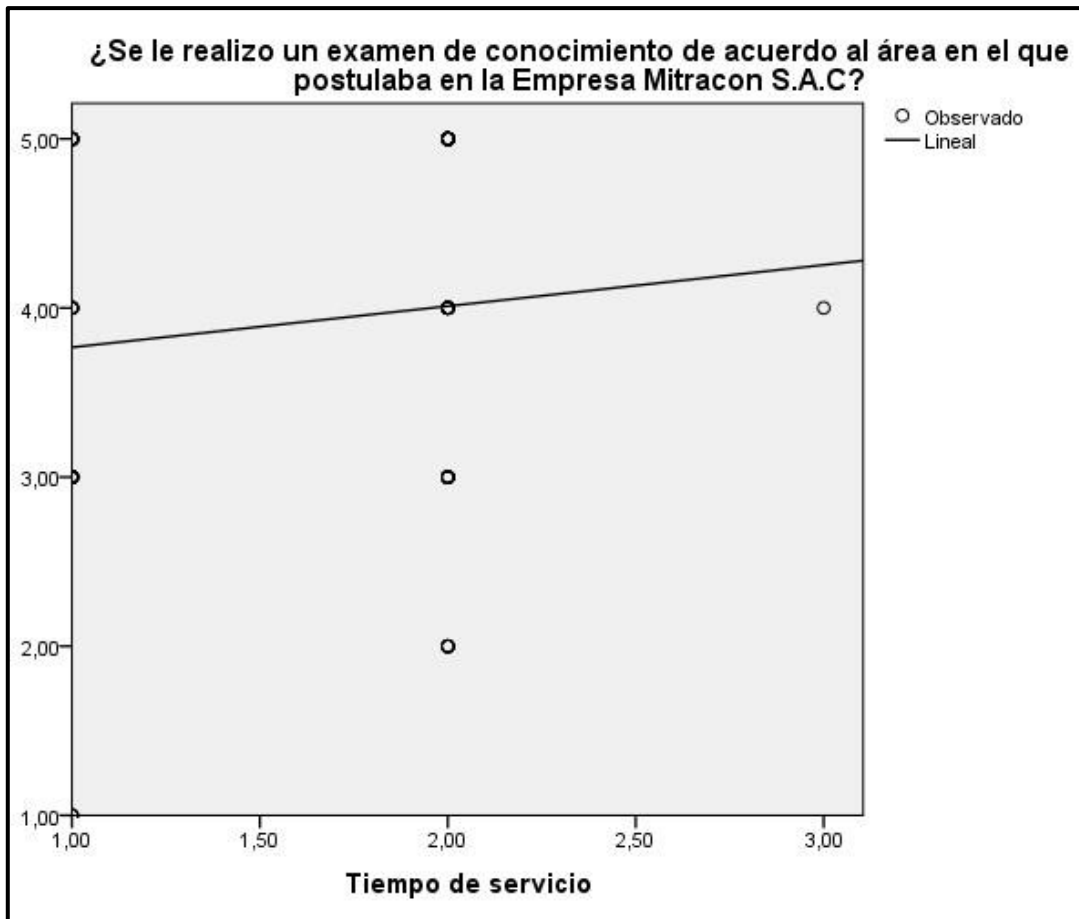
Detalle del modelo y estimaciones de los parámetros

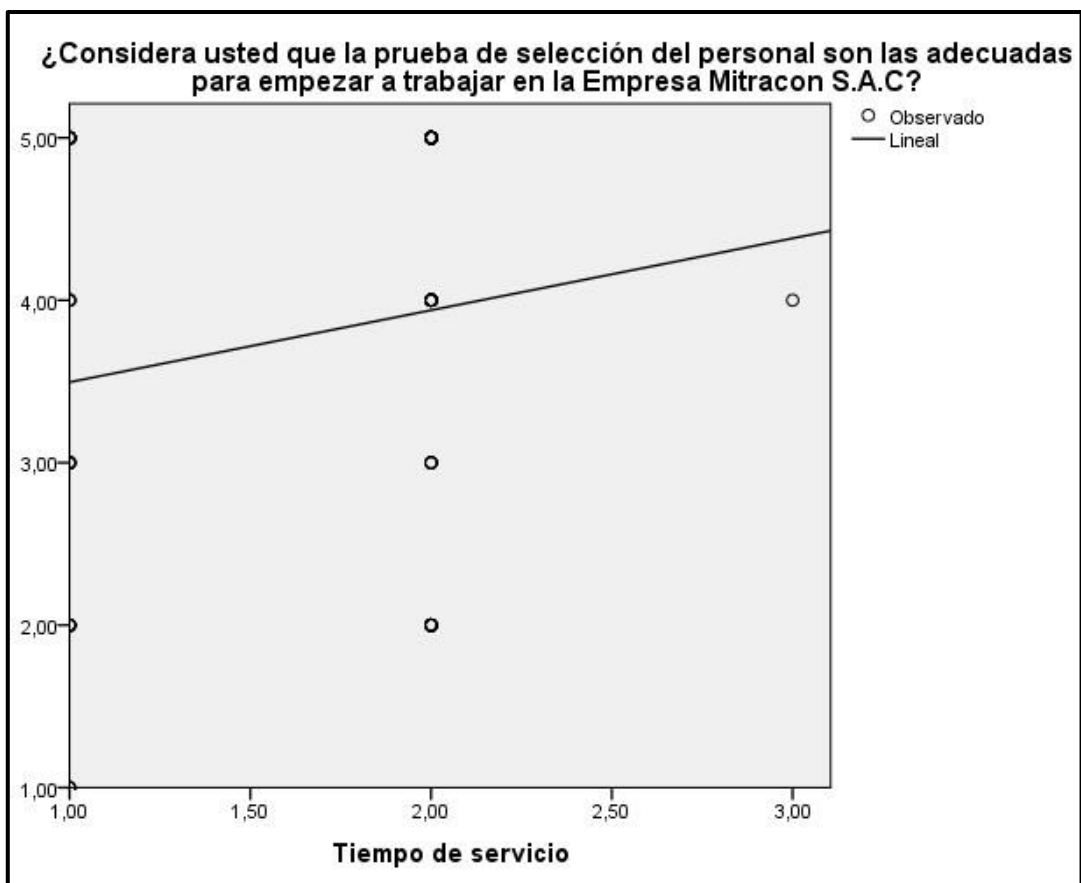
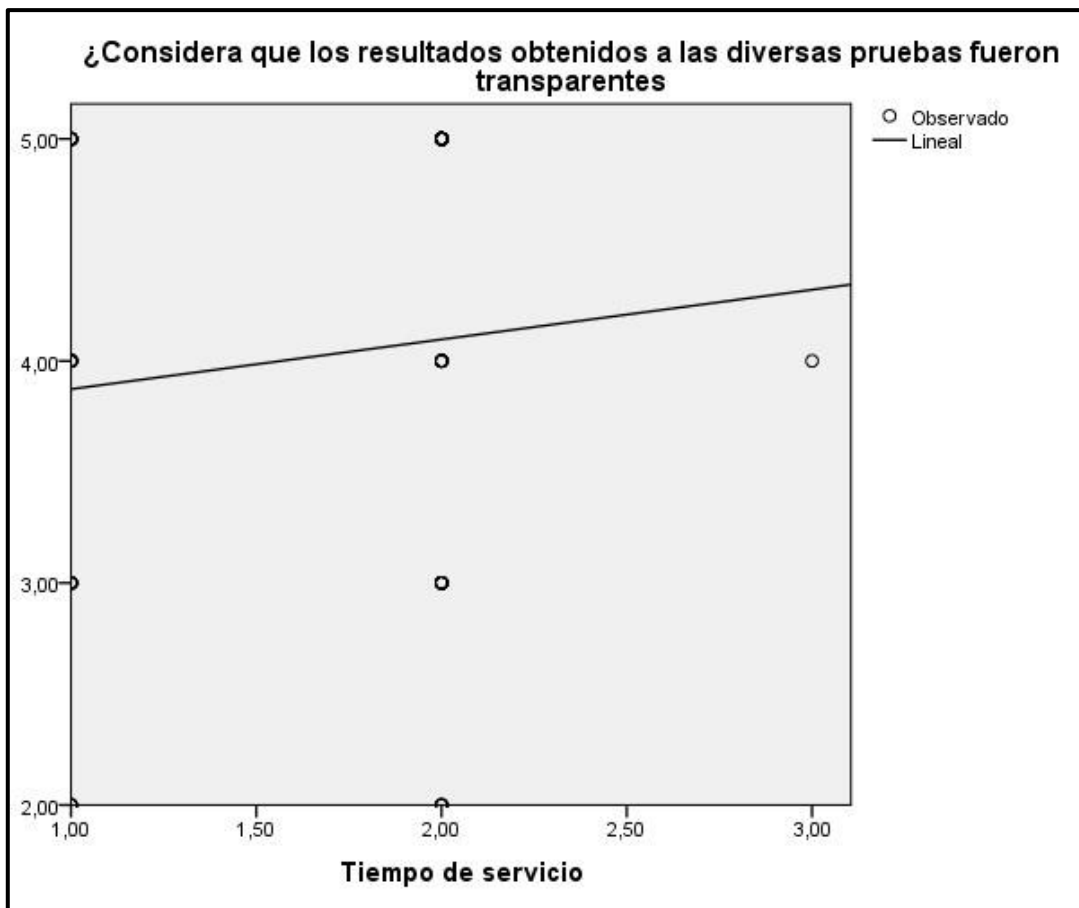
Variable dependiente: ¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?

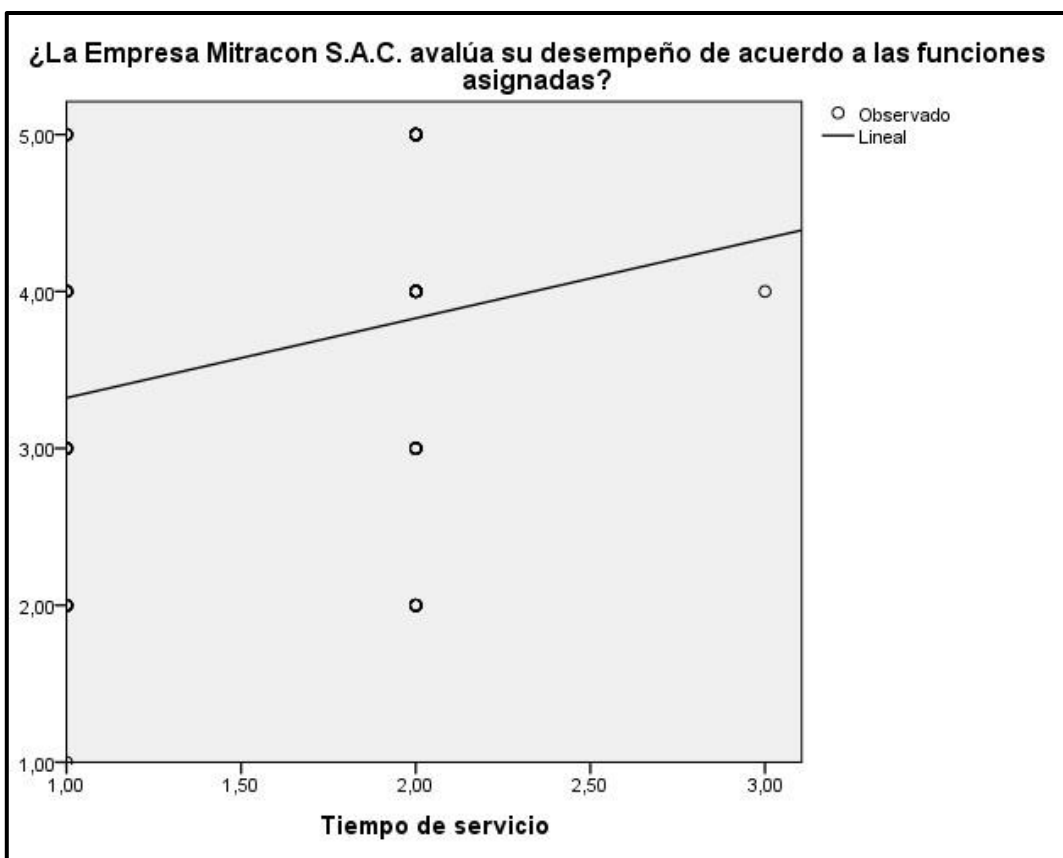
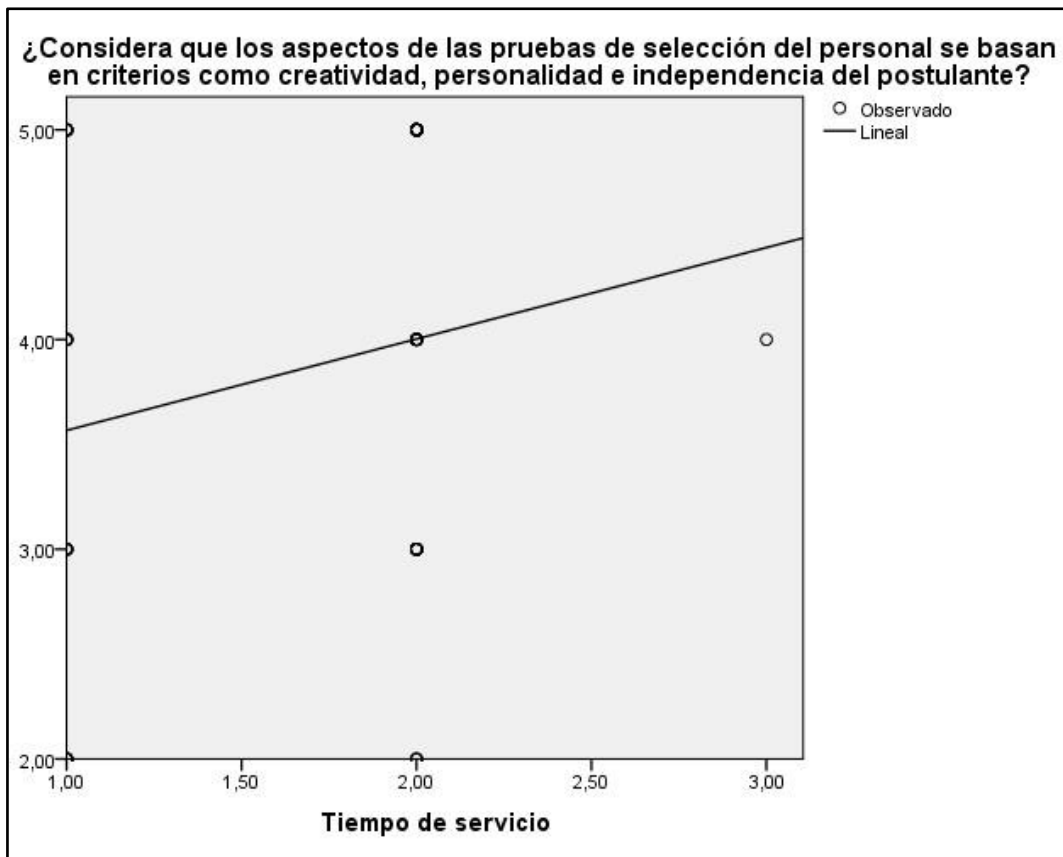
Ecuación	Resumen del modelo					Estimaciones de los parámetros	
	R cuadrado	F	gl1	gl2	Sig.	Constante	b1
Lineal	,036	2,737	1	73	,102	3,322	,384

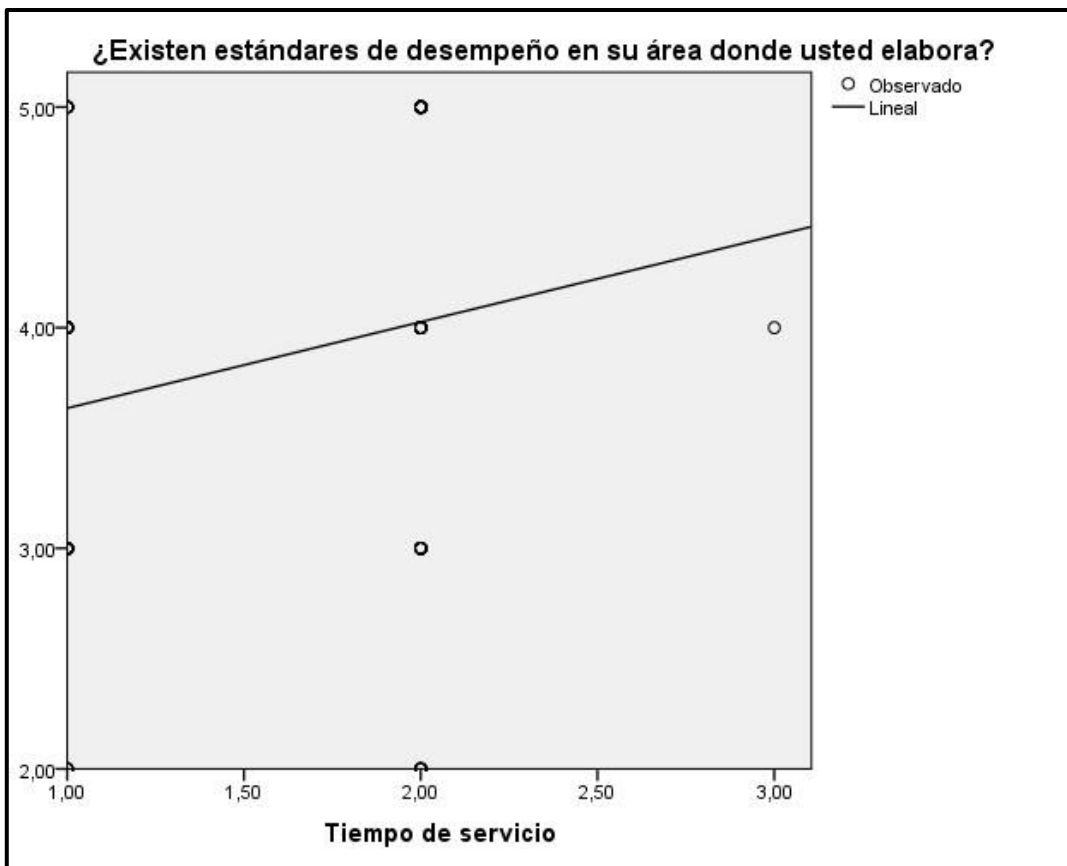
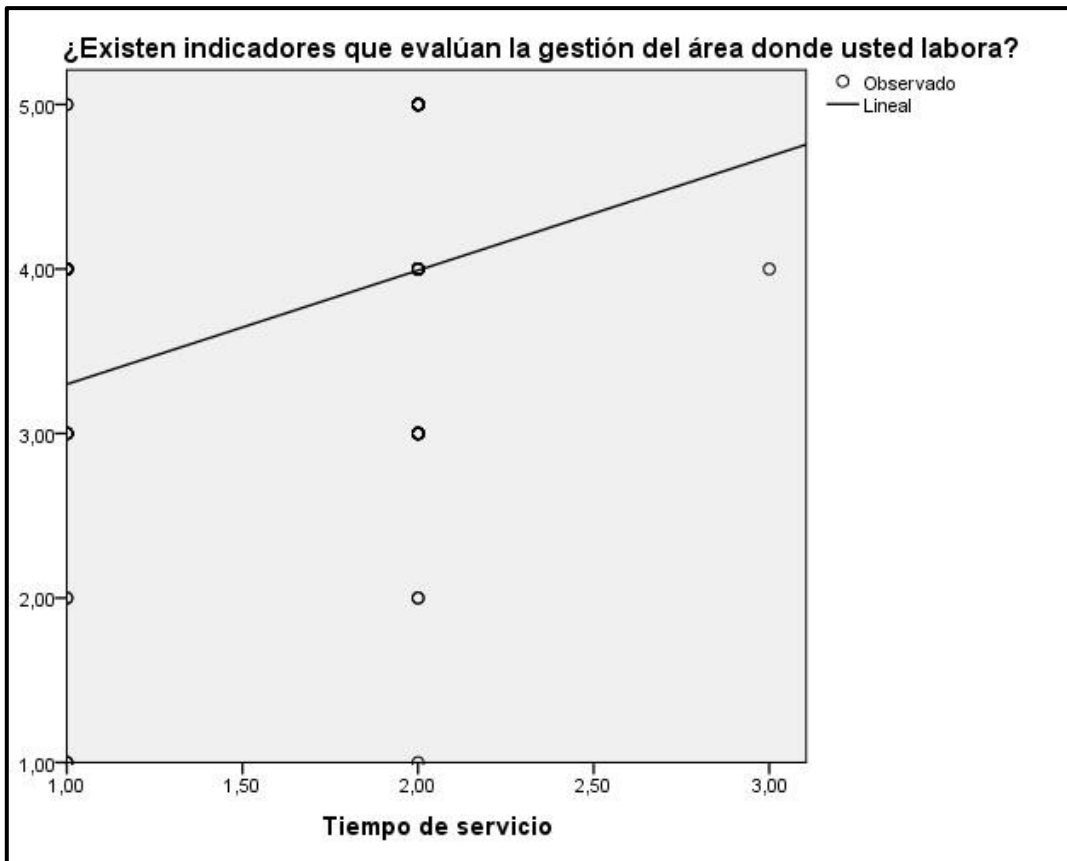
DIAGRAMAS DE DISPERSIÓN:

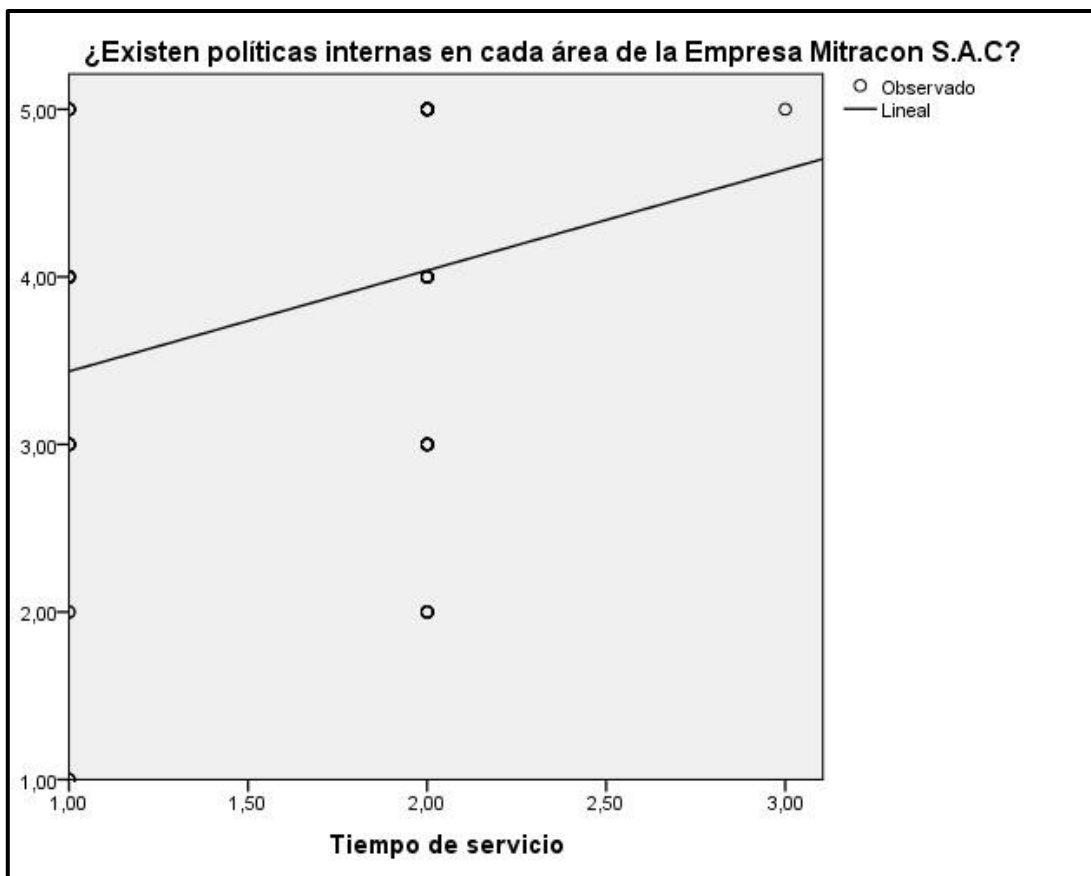
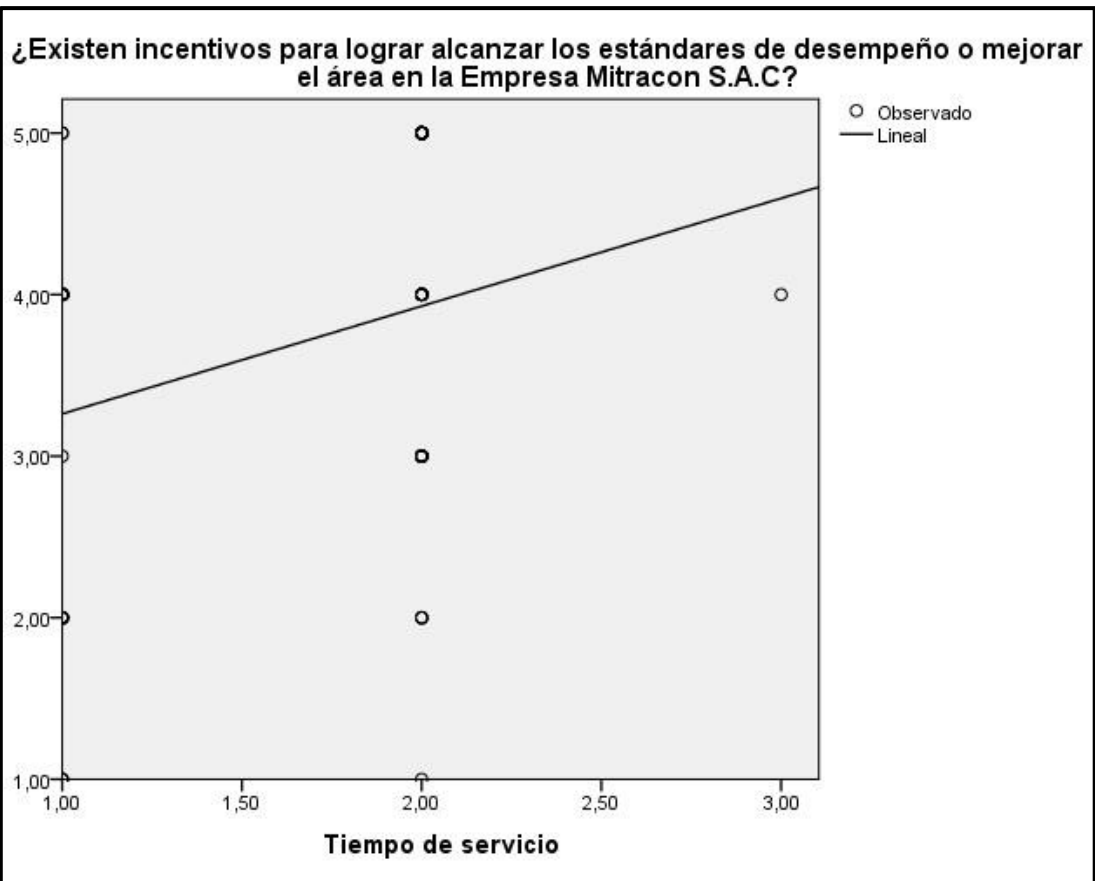


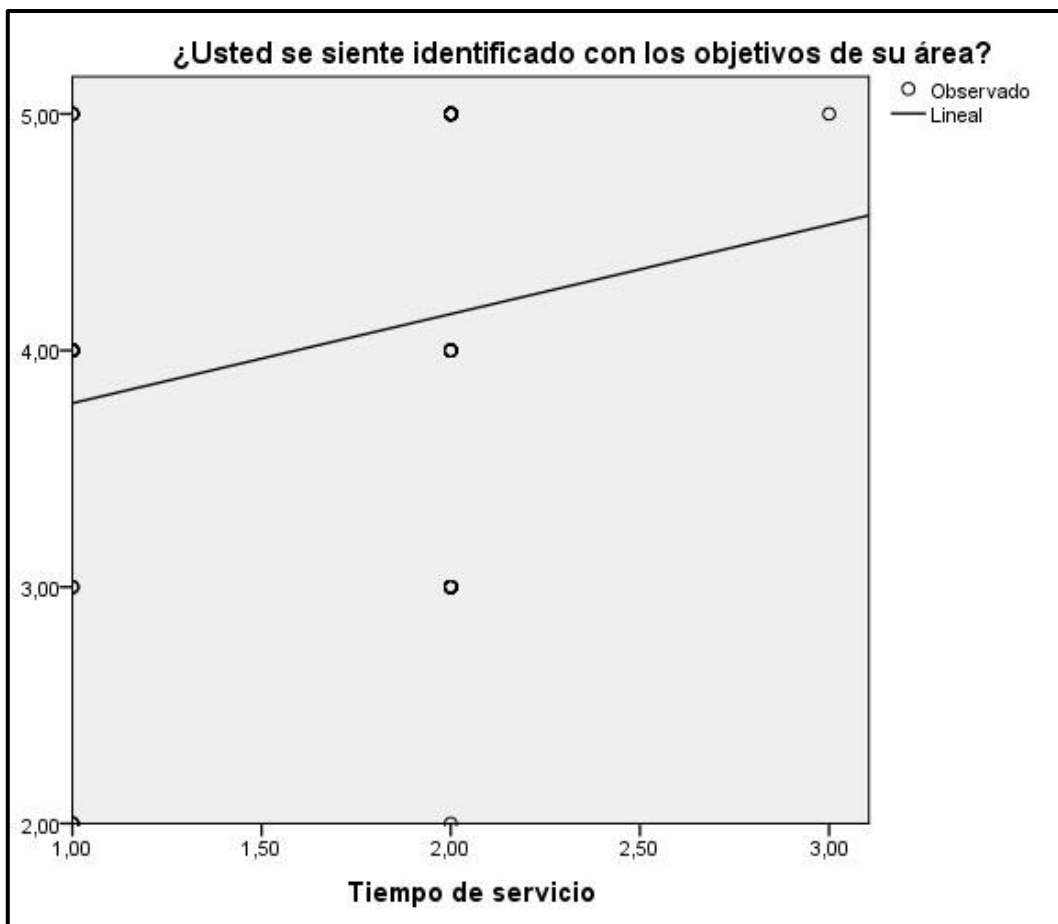
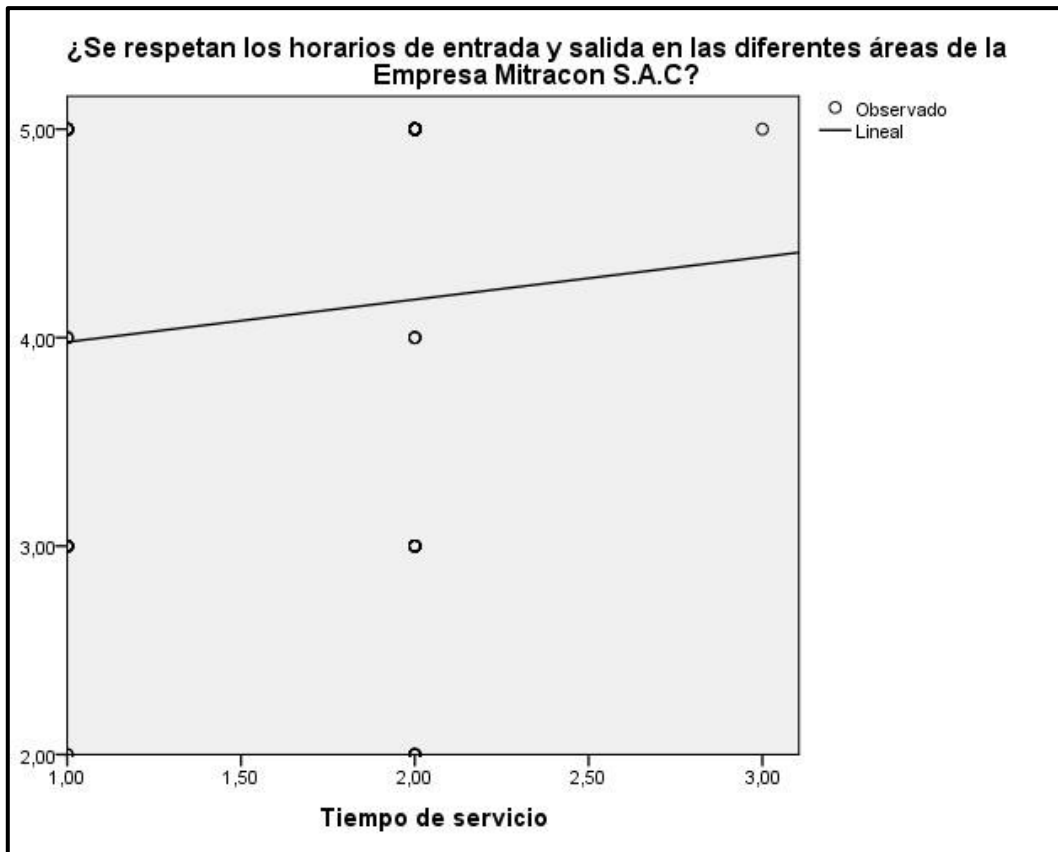


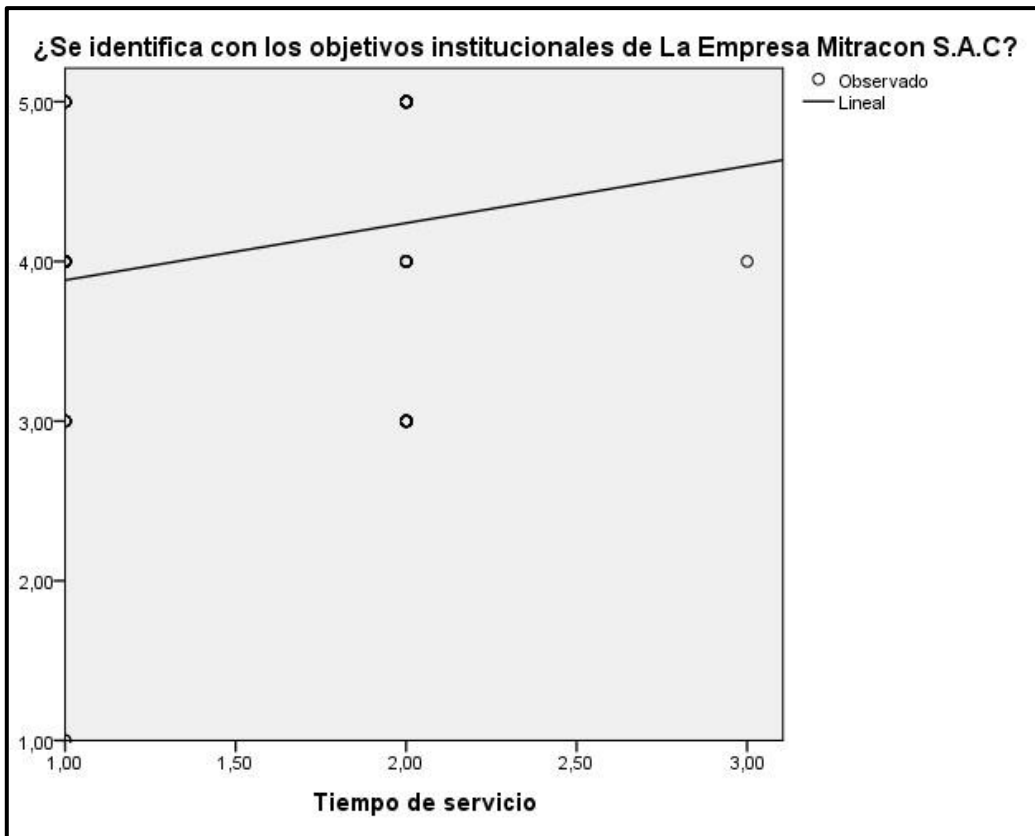












5.1.3. CONSOLIDADO DE LA DATA

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95% Límite inferior
“Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado”	Femenino	21	3,6190	,97346	,21243	3,1759
	Masculino	54	4,0741	1,04343	,14199	3,7893
	Total	75	3,9467	1,03836	,11990	3,7078
“Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C”	Femenino	21	3,4762	1,32737	,28966	2,8720
	Masculino	54	4,3333	1,02791	,13988	4,0528
	Total	75	4,0933	1,17604	,13580	3,8228
“Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C”	Femenino	21	3,5238	1,20909	,26385	2,9734
	Masculino	54	4,0741	1,07899	,14683	3,7796
	Total	75	3,9200	1,13614	,13119	3,6586
“Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C”	Femenino	21	3,3810	1,28360	,28010	2,7967
	Masculino	54	3,9815	1,25127	,17028	3,6399
	Total	75	3,8133	1,28077	,14789	3,5187
“Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes”	Femenino	21	3,3333	1,11056	,24234	2,8278
	Masculino	54	4,2778	,89899	,12234	4,0324
	Total	75	4,0133	1,04614	,12080	3,7726
“Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C”	Femenino	21	3,2381	1,33809	,29199	2,6290
	Masculino	54	3,9815	1,22074	,16612	3,6483
	Total	75	3,7733	1,29002	,14896	3,4765
“Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante”	Femenino	21	3,6667	1,15470	,25198	3,1411
	Masculino	54	3,9074	1,06874	,14544	3,6157
	Total	75	3,8400	1,09100	,12598	3,5890
“La Empresa Mitracon S.A.C. evalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas”	Femenino	21	3,5714	1,24786	,27230	3,0034
	Masculino	54	3,6667	1,06399	,14479	3,3763
	Total	75	3,6400	1,11064	,12825	3,3845
“Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora”	Femenino	21	3,4762	1,28915	,28132	2,8894
	Masculino	54	3,8333	1,02331	,13926	3,5540
	Total	75	3,7333	1,10690	,12781	3,4787

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95% Límite inferior
“Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora”	Femenino	21	3,7143	1,27055	,27726	3,1359
	Masculino	54	3,9444	,99843	,13587	3,6719
	Total	75	3,8800	1,07753	,12442	3,6321
“Existen incentivos para	Femenino	21	3,3333	1,19722	,26125	2,7884

lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C”	Masculino	54	3,8148	1,15046	,15656	3,5008
	Total	75	3,6800	1,17588	,13578	3,4095
“Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C”	Femenino	21	3,6190	1,43095	,31226	2,9677
	Masculino	54	3,8889	1,05806	,14398	3,6001
	Total	75	3,8133	1,17051	,13516	3,5440
“Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C”	Femenino	21	3,7619	1,13599	,24789	3,2448
	Masculino	54	4,2407	1,06284	,14463	3,9506
	Total	75	4,1067	1,09758	,12674	3,8541
“Usted se siente identificado con los objetivos de su área”	Femenino	21	3,8571	1,10841	,24187	3,3526
	Masculino	54	4,0741	,92862	,12637	3,8206
	Total	75	4,0133	,97943	,11309	3,7880
“Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C”	Femenino	21	3,8095	1,28915	,28132	3,2227
	Masculino	54	4,2222	,81650	,11111	3,9994
	Total	75	4,1067	,98053	,11322	3,8811
“Usted dispone más de su potencial para lograr alcanzar las metas y objetivos de La Empresa Mitracon S.A.C”	Femenino	21	3,5714	1,02817	,22437	3,1034
	Masculino	54	4,2407	,93031	,12660	3,9868
	Total	75	4,0533	,99856	,11530	3,8236
“Su superior le indico los requisitos y las características que son desempeñar de manera adecuada el cargo”	Femenino	21	3,6190	1,28360	,28010	3,0348
	Masculino	54	3,9815	,87934	,11966	3,7415
	Total	75	3,8800	1,01289	,11696	3,6470
“Existen un manual de organización y funciones donde se describe las funciones de cada cargo”	Femenino	21	3,7143	1,00712	,21977	3,2559
	Masculino	54	3,4630	1,32769	,18068	3,1006
	Total	75	3,5333	1,24481	,14374	3,2469
“Existen documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto”	Femenino	21	3,2381	,99523	,21718	2,7851
	Masculino	54	3,7593	1,00818	,13720	3,4841
	Total	75	3,6133	1,02527	,11839	3,3774
“La empresa tiene un significado personal muy grande para mí”	Femenino	21	3,6667	1,06458	,23231	3,1821
	Masculino	54	4,0370	,98982	,13470	3,7669

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95% Límite inferior	
“La empresa tiene un significado personal muy grande para mí”	Total	75	3,9333	1,01786	,11753	3,6991
“Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos”	Femenino	21	3,6190	1,24403	,27147	3,0528
	Masculino	54	4,1296	,84778	,11537	3,8982
	Total	75	3,9867	,99313	,11468	3,7582
“No percibo una fuerte integración con la empresa”	Femenino	21	3,0952	1,41084	,30787	2,4530
	Masculino	54	3,0926	1,48284	,20179	2,6879
	Total	75	3,0933	1,45354	,16784	2,7589
“Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la empresa”	Femenino	21	3,3333	1,39044	,30342	2,7004
	Masculino	54	3,6481	1,40293	,19091	3,2652
	Total	75	3,5600	1,39729	,16135	3,2385
“En la empresa, no me siento como una persona de la casa”	Femenino	21	3,0000	1,37840	,30079	2,3726
	Masculino	54	3,0185	1,66530	,22662	2,5640
	Total	75	3,0133	1,58108	,18257	2,6496
“No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa”	Femenino	21	3,0476	1,35927	,29662	2,4289
	Masculino	54	2,8148	1,64917	,22442	2,3647
	Total	75	2,8800	1,56792	,18105	2,5193

“Si decidiera dejar la empresa ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada”	Femenino	21	2,9524	1,43095	,31226	2,3010
	Masculino	54	2,9259	1,64663	,22408	2,4765
	Total	75	2,9333	1,57971	,18241	2,5699
“Si no hubiera dado tanto a la empresa podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio”	Femenino	21	3,0952	1,41084	,30787	2,4530
	Masculino	54	3,5556	1,40976	,19184	3,1708
	Total	75	3,4267	1,41587	,16349	3,1009
“Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora”	Femenino	21	3,0952	1,37495	,30004	2,4694
	Masculino	54	2,9815	1,47291	,20044	2,5795
	Total	75	3,0133	1,43784	,16603	2,6825
“Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la empresa ahora”	Femenino	21	3,0952	1,33809	,29199	2,4861
	Masculino	54	3,2593	1,40330	,19097	2,8762
	Total	75	3,2133	1,37834	,15916	2,8962
“Las consecuencias negativas de dejar la empresa, seria, la escasez de alternativas inmediatas”	Femenino	21	2,9048	1,33809	,29199	2,2957
	Masculino	54	3,0926	1,49551	,20351	2,6844
	Total	75	3,0400	1,44671	,16705	2,7071
“Le debo mucho a la empresa”	Femenino	21	3,3810	,92066	,20090	2,9619
	Masculino	54	3,8148	1,02927	,14007	3,5339
	Total	75	3,6933	1,01307	,11698	3,4602
“Me sentiría culpable si dejaría la empresa ahora”	Femenino	21	3,1429	1,38873	,30305	2,5107
	Masculino	54	3,2407	1,43980	,19593	2,8478

5.1.4. FACTOR ANOVA – FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
“Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado”	Inter-grupos	3,131	1	3,131	2,981	,088
	Intra-grupos	76,656	73	1,050		
	Total	79,787	74			
“Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C”	Inter-grupos	11,109	1	11,109	8,888	,004
	Intra-grupos	91,238	73	1,250		
	Total	102,347	74			
“Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C”	Inter-grupos	4,578	1	4,578	3,675	,059
	Intra-grupos	90,942	73	1,246		
	Total	95,520	74			
“Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C”	Inter-grupos	5,453	1	5,453	3,433	,068
	Intra-grupos	115,934	73	1,588		
	Total	121,387	74			
“Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes”	Inter-grupos	13,487	1	13,487	14,586	,000
	Intra-grupos	67,500	73	,925		
	Total	80,987	74			
“Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C”	Inter-grupos	8,356	1	8,356	5,314	,024
	Intra-grupos	114,791	73	1,572		
	Total	123,147	74			
“Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante”	Inter-grupos	,876	1	,876	,734	,395
	Intra-grupos	87,204	73	1,195		
	Total	88,080	74			
“La Empresa Mitracon S.A.C. avalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas”	Inter-grupos	,137	1	,137	,110	,741
	Intra-grupos	91,143	73	1,249		
	Total	91,280	74			
“Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora”	Inter-grupos	1,929	1	1,929	1,587	,212
	Intra-grupos	88,738	73	1,216		
	Total	90,667	74			
“Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora”	Inter-grupos	,801	1	,801	,687	,410
	Intra-grupos					
	Total	85,119	73	1,166		

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
“Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora”	Total	85,920	74			
“Existen incentivos para lograr alcanzar los	Inter-grupos	3,505	1	3,505	2,589	,112
	Intra-grupos	98,815	73	1,354		

estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C”	Total	102,320	74			
“Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C”	Inter-grupos	1,101	1	1,101	,801	,374
	Intra-grupos	100,286	73	1,374		
	Total	101,387	74			
“Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C”	Inter-grupos	3,467	1	3,467	2,954	,090
	Intra-grupos	85,680	73	1,174		
	Total	89,147	74			
“Usted se siente identificado con los objetivos de su área”	Inter-grupos	,712	1	,712	,739	,393
	Intra-grupos	70,275	73	,963		
	Total	70,987	74			
“Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C”	Inter-grupos	2,575	1	2,575	2,742	,102
	Intra-grupos	68,571	73	,939		
	Total	71,147	74			
“Usted dispone más de su potencial para lograr alcanzar las metas y objetivos de La Empresa Mitracon S.A.C”	Inter-grupos	6,773	1	6,773	7,379	,008
	Intra-grupos	67,013	73	,918		
	Total	73,787	74			
“Su superior le indico los requisitos y las características que son desempeñar de manera adecuada el cargo”	Inter-grupos	1,986	1	1,986	1,961	,166
	Intra-grupos	73,934	73	1,013		
	Total	75,920	74			
“Existen un manual de organización y funciones donde se describe las funciones de cada cargo”	Inter-grupos	,955	1	,955	,613	,436
	Intra-grupos	113,712	73	1,558		
	Total	114,667	74			
“¿Existen documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto”	Inter-grupos	4,107	1	4,107	4,069	,047
	Intra-grupos	73,680	73	1,009		
	Total	77,787	74			
“La empresa tiene un significado personal muy grande para mí”	Inter-grupos	2,074	1	2,074	2,030	,159
	Intra-grupos	74,593	73	1,022		
	Total	76,667	74			
“Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos”	Inter-grupos	3,942	1	3,942	4,167	,045
	Intra-grupos	69,045	73	,946		

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
“Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos”	Total	72,987	74			
	Inter-grupos	,000	1	,000	,000	,994
“No percibo una fuerte integración con la empresa”	Intra-grupos	156,347	73	2,142		
	Total	156,347	74			
“Sería muy feliz si dedicaré el resto de mi carrera a la empresa”	Inter-grupos	1,499	1	1,499	,765	,385
	Intra-grupos	142,981	73	1,959		
	Total	144,480	74			
“En la empresa, no me siento como una persona de”	Inter-grupos	,005	1	,005	,002	,964
	Intra-grupos	184,981	73	2,534		

la casa”	Total	184,987	74			
“No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa”	Inter-grupos	,819	1	,819	,330	,567
	Intra-grupos	181,101	73	2,481		
	Total	181,920	74			
“Si decidiera dejar la empresa ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada”	Inter-grupos	,011	1	,011	,004	,949
	Intra-grupos	184,656	73	2,530		
	Total	184,667	74			
“Si no hubiera dado tanto a la empresa podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio”	Inter-grupos	3,204	1	3,204	1,611	,208
	Intra-grupos	145,143	73	1,988		
	Total	148,347	74			
“Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora”	Inter-grupos	,196	1	,196	,093	,761
	Intra-grupos	152,791	73	2,093		
	Total	152,987	74			
“Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la empresa ahora”	Inter-grupos	,407	1	,407	,212	,647
	Intra-grupos	140,180	73	1,920		
	Total	140,587	74			
“Las consecuencias negativas de dejar la empresa, sería, la escasez de alternativas inmediatas”	Inter-grupos	,533	1	,533	,252	,617
	Intra-grupos	154,347	73	2,114		
	Total	154,880	74			
“Le debo mucho a la empresa”	Inter-grupos	2,846	1	2,846	2,842	,096
	Intra-grupos	73,101	73	1,001		
	Total	75,947	74			
“Me sentiría culpable si dejaría la empresa ahora”	Inter-grupos	,145	1	,145	,071	,790
	Intra-grupos	148,442	73	2,033		
	Total	148,587	74			
“No dejaría la empresa porque tengo una obligación moral con las personas que la integran”	Inter-grupos	,729	1	,729	,334	,565
	Intra-grupos	159,458	73	2,184		
	Total	160,187	74			

5.1.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS: HIPÓTESIS GENERAL.

01. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019.

Cálculo del Estimado Puntual o Centrado: PRUEBA DE HIPÓTESIS.

$$P(\bar{X} - E_0 \leq \mu \leq \bar{X} + E_0) = 1 - \alpha; \quad E_0 = \frac{Z_0 \cdot \delta}{\sqrt{n}}$$

$$1.954 \leq \mu \leq 2.426$$

Cálculo de Z_0 : $Z_0 = 1.96$

Reemplazando : $\mu = 1.9$

Prueba de Hipótesis concerniente a la Media Poblacional:

$$H_0 : \mu = 1.9$$

$$H_1 : \mu > 1.9$$

H_0 = No, existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019.

H_1 = Sí, existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco - 2019.

Regla de Decisión:

Se rechaza H_0 si:

$$t > -t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

Cálculo de "t":

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

$$t = 2.4$$

Cálculo de t_c :

$$t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

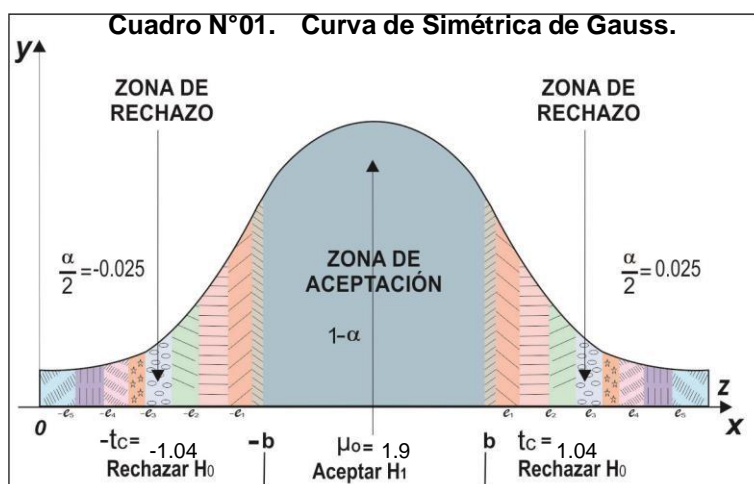
$$t_c = \pm 1.04$$

Decisión: Interpretación:

$$t > -t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

$$2.4 > -1.04$$

Se acepta la H_1 : Sí, existe una relación directa y significativa del 65% entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco - 2019" y se rechaza la H_0 : debido a que el valor de $t_c = \pm 1.04$ se encuadra en la zona de rechazo derecha e izquierda del Coeficiente de Pearson (Curva Simétrica de Gauss).



PRUEBA DE HIPÓTESIS – HIPÓTESIS ALTERNATIVA “A”.

02. Existe una relación directa y significativa entre el proceso de Selección del Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019.

Cálculo del Estimado Puntual o Centrado: PRUEBA DE HIPÒTESIS.

$$P(\bar{X} - E_0 \leq \mu \leq \bar{X} + E_0) = 1 - \alpha; \quad E_0 = \frac{Z_0 \cdot \delta}{\sqrt{n}}$$

$$1.821 \leq \mu \leq 2.399$$

Cálculo de Z_0 : $Z_0 = 1.96$

Reemplazando : $\mu = 1.8$

Prueba de Hipótesis concerniente a la Media Poblacional:

$$H_0 : \mu = 1.8$$

$$H_1 : \mu > 1.8$$

H_0 = No, existe una relación directa y significativa entre el proceso de Selección del Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019.
 H_1 = Sí, existe una relación directa y significativa entre el proceso de Selección del Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco - 2019.

Regla de Decisión:

Cuadro N° 02. Curva Simétrica de Gauss.

Se rechaza H_0 si:

$$t > -t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

Cálculo de

“t”:

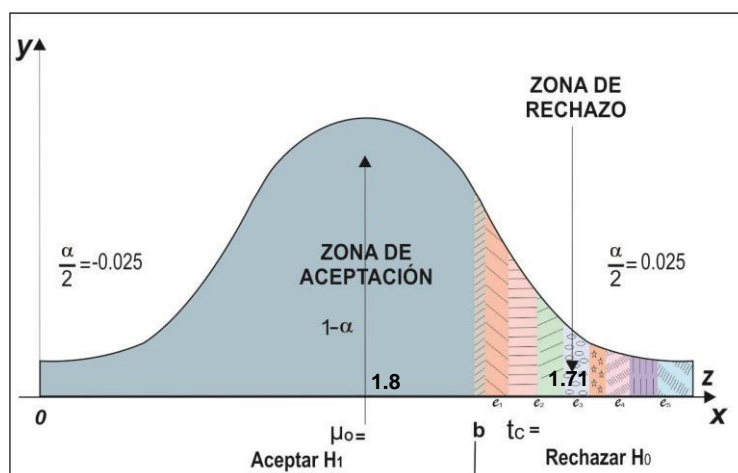
$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

$$t = 2.06$$

Cálculo de t_{c} :

$t_{1-\alpha}$ (gl)

$$t_c = 1.71$$



Decisión: Interpretación:

$$t > -t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

$$2.06 > 1.71$$

Se acepta la H_1 : “Sí, existe una relación directa y significativa del 37% entre el proceso de Selección del Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019” y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de $t_c = 1.71$, se encuadra en la zona de rechazo derecha de la Curva Simétrica de Gauss (Coeficiente de Pearson).

PRUEBA DE HIPÓTESIS – HIPÓTESIS ALTERNATIVA “B”.

03. Existe una relación directa y significativa entre el proceso de Control de Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C Pasco - 2019.

Cálculo del Estimado Puntual o Centrado: PRUEBA DE HIPÒTESIS.

$$P(\bar{X} - E_0 \leq \mu \leq \bar{X} + E_0) = 1 - \alpha; \quad E_0 = \frac{Z_0 \cdot \delta}{\sqrt{n}}$$

$$2.00 \leq \mu \leq 3.30$$

Cálculo de Z_0 : $Z_0 = 1.96$

Reemplazando : $\mu = 2.00$

Prueba de Hipótesis concerniente a la Media Poblacional:

$$H_0 : \mu = 2.00$$

$$H_1 : \mu > 2.00$$

H_0 =No, existe una relación directa y significativa entre el proceso de Control de Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019.
 H_1 =Sí, existe una relación directa y significativa entre el proceso de Control de Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Pasco - 2019

Regla de Decisión:

Cuadro N° 03. Curva Simétrica de Gauss.

Se rechaza H_0 si:

$$t > -t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

Cálculo de

“t”:

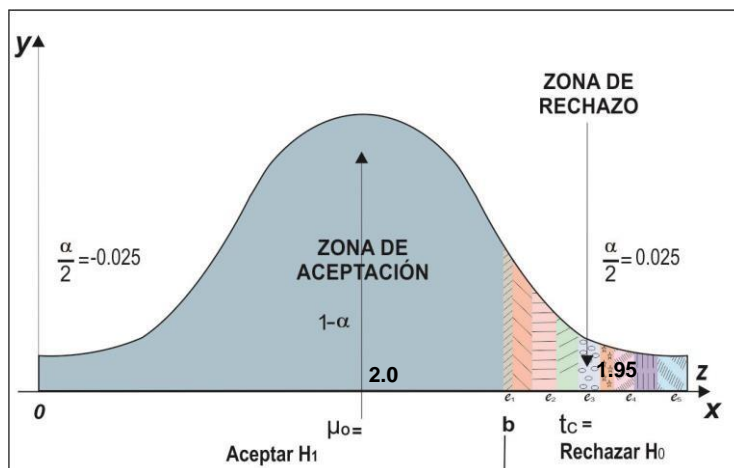
$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

$t = 5.5$

Cálculo de t_c :

$$t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

$t_c = 1.95$



Decisión: Interpretación:

$$t > -t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

$$5.5 > 1.95$$

Se acepta la H_1 : “Sí, existe una relación directa y significativa del 33% entre el proceso de Control de Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco -” y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de $t_c = 1.95$, se encuadra en la zona de rechazo derecha de la Curva Simétrica de Gauss (Coeficiente de Pearson).

PRUEBA DE HIPÓTESIS – HIPÓTESIS ALTERNATIVA “C”.

04. Existe una relación directa y significativa entre el proceso de Análisis del Puesto con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019.

Cálculo del Estimado Puntual o Centrado: PRUEBA DE HIPÒTESIS.

$$P(\bar{X} - E_0 \leq \mu \leq \bar{X} + E_0) = 1 - \alpha; \quad E_0 = \frac{Z_0 \cdot \delta}{\sqrt{n}}$$

$$1.1467 \leq \mu \leq 1.313$$

Cálculo de Z_0 : $Z_0 = 1.96$

Reemplazando : $\mu = 1.8$

Prueba de Hipótesis concerniente a la Media Poblacional:

$$H_0 : \mu = 1.8$$

$$H_1 : \mu > 1.8$$



H_0 =No, existe una relación directa y significativa entre el proceso de Análisis del Puesto con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019.
 H_1 =Sí, existe una relación directa y significativa entre el proceso de Análisis del Puesto con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019.

Regla de Decisión:

Se rechaza H_0 si:

$$t > -t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

Cálculo de

“t”:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

$$t = 2.9$$

Cálculo de t_c :

$$t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

$$t_c = -1.71$$

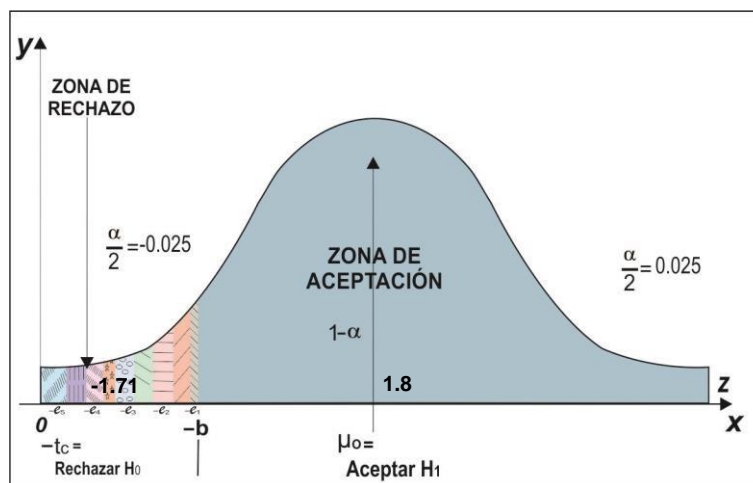
Decisión: Interpretación:

$$t > -t_{1-\alpha} \text{ (gl)}$$

$$2.9 > -1.71$$

Se acepta la H_1 : “Sí, existe una relación directa y significativa del 30% entre el proceso de Análisis del Puesto con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Cerro de Pasco - 2019” y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de $t_c = -1.71$, se encuadra en la zona de rechazo izquierda de la Curva Simétrica de Gauss (Coeficiente de Pearson).

Cuadro N° 04. Curva Simétrica de Gauss.



5.1.4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

A. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La presente tesis se realizó con el objetivo de Determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019.

En relación a la selección del personal, se muestra que el compromiso organizacional se determina en un grado medio; se evidencia en los colaboradores que no comparten el mismo criterio, los colaboradores ajenos a este aspecto muestran características buenas y excelentes. Chiavenato (2009) menciona “ámbitos de elección, criterios para clasificar, la selección esta en constante búsqueda de personal adecuado para la entidad, con la finalidad de mostrar un mejor desarrollo del capital humano”.

Se menciona la existencia de una correlación altamente significativa, para

Selección del personal y el compromiso organizacional; con una Sig. bi de 0,025. La correlación encontrada da a conocer la selección del personal sea eficiente, donde obtenga un compromiso organizacional. Se acepta la H1: “Sí, existe una relación directa y significativa del 37% entre el proceso de Selección del Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019” y se rechaza la H0; donde se obtiene $tC = 1.71$, encontrándose en el área de rechazo.

Para el control del personal, se evidencia que el compromiso organizacional se muestra grado medio, se determina en los colaboradores que mencionan como un tratamiento regular, así buscar un cambio en la percepción a elevado por parte de los trabajadores. Armando Heedz (2008) menciona “como la última etapa del proceso de gerencia donde se evidencias los errores, determinando se solución por medio a poyo del feed back, a su vez se determina el conjunto de aptitudes y criterios empíricos de los trabajadores de la entidad”.

Se determina la existencia de una correlación altamente significativa, entre la dimensión Control del personal y el Compromiso organizacional; ya que el Sig.bi de 0,0195. Siendo relevante cuando la normativa entra en funcionamiento, el colaborador nota su esfuerzo que es reconocido por la entidad, este busca generar mayor transcendencia en la institución, Por lo expresado con anterioridad Se acepta la H2: “Sí, existe una relación directa y significativa del 33% entre el proceso de Control de Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco 2019” y se rechaza la H0; obteniendo un $tC = 1.95$, hallándose en el área de rechazo.

Para el análisis de puesto los resultados de la investigación establecen que el compromiso organizacional se determinó como grado medio, donde el personal está asociado al compromiso organizacional, estos muestran un análisis del puesto significativo, con una Sig.bi de 0.025. Razón el cual es importante el análisis donde los jefes brinden orientación al personal en materia de desempeño en su cargo frente a la entidad, determinando por medio del mof entre otros,

conllevarlo el desarrollo propio. Se acepta la H3: “Sí, existe una relación directa y significativa del 30% entre el proceso de Análisis del Puesto con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019” y se rechaza la H0; obteniendo un $tC = -1.71$, encontrándose en el área de rechazo.

Estos resultados pueden compararse con los obtenidos por Colonna, S. (2016); donde muestra una interacción entre GTH y el compromiso organizacional del personal de la UGEL, para Chiavenato (2009) etapa relevante para toda empresa, determinando sus criterios en un ámbito social, que involucre temas tecnológicos y económicos. Se concluye la dificultad por parte de las entidades pero con apoyo de esta área se cubre está brecha, donde se constata el desarrollo que tiene el capital humano de la empresa. Cuando una empresa no llega a una gestión idónea se debe de potenciar está área de estudio.

Para los resultados del trabajo se determinó bajo los objetivos siguientes:

DISTRIBUCIÓN DE LAS FRECUENCIAS DE LA FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS. CUESTIONARIO.

SECCIÓN I. CUESTIONARIO.

I. DATOS GENERALES:

- **Para el ÍTEM 03:** Edad.

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 03 / CUADRO PORCENTUAL N° 03/ GRÁFICO DE BARRAS N° 03. En el CUADRO PORCENTUAL, “observamos que la media ($\bar{X} = 33.6133$) es el estadígrafo que se localiza en el centro de la distribución como: 29,00 y 38,00 (12% y 12%), en relación a la edad. La mediana ($Me=33.00$), por sus valores está totalmente sesgada a la derecha, por los datos extremos, no existe ninguna respuesta. La moda ($Mo= 29,00$), es unimodal en la escala nominal, tiene la mayor concentración de frecuencias, se observa en: 29,00, con un 12%, en relación a la edad”.

En las MEDIDAS DE DISPERSIÓN, el grado de dispersión de la varianza muestral es mayor ($S^2= 44.430$) con relación a la media ($\bar{X} = 33.6133$) y su rendimiento con respecto a la edad, es HETEROGÉNEO; la desviación estándar es

menor de dispersa ($S = 0.66555$) con relación a la varianza ($S^2 = 44.430$) y pequeña con la media ($\bar{X} = 33.6133$), en relación a la edad. El coeficiente de variación, es menor del 50% (C.V. = 15.07%), alta representatividad de la media aritmética ($\bar{X} = 33.6133$).

En la PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL, se acepta la Hipótesis Alternativa H_1 : Sí, existe una relación directa y significativa del 65% entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Cerro de Pasco en el año 2018” y se rechaza la H_0 : debido a que el valor de $t_C = \pm 1.04$ se encuadra en la zona de rechazo derecha e izquierda del Coeficiente de Pearson .

- **Para el ÍTEM 01: Género.**

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 01 / CUADRO PORCENTUAL N° 01 / GRÁFICO DE BARRAS N° 01. En el CUADRO PORCENTUAL, “podemos observar que la media ($\bar{X} = 1.7200$) es el estadígrafo que se localiza en el centro de gravedad como: MASCULINO (72%) y FEMENINO (28%), en relación al Género. La mediana ($Me = 2,00$), no supera a más de la mitad de las “n” observaciones, por lo que tiene un sesgo acentuado a la derecha. La moda ($Mo = 2,00$), en la escala nominal, es la de mayor concentración de frecuencias, es decir el valor que más se repite: MASCULINO (72%), en relación al Género”.

En las MEDIDAS DE DISPERSIÓN, tienen un grado de dispersión, donde la varianza muestral es menor ($S^2 = 0.204$) con relación a la media ($\bar{X} = 1.7200$) y su rendimiento con respecto al Género, es HETEROGÉNEO; la desviación estándar es mayor ($S = 0.45202$) con relación a la varianza ($S^2 = 0.204$) y menor con la media ($\bar{X} = 1.7200$), en la magnitud del Género. El coeficiente de variación, es menor del 50% (C.V. = 16.51%), con una media aritmética ($\bar{X} = 1.7200$).

En la PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “A”, se acepta la Hipótesis Alternativa, H_1 : “Sí, existe una relación directa y significativa del 37% entre el proceso de Selección del Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Cerro de Pasco en el año 2018” y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de $t_C = 1.71$, se muestra área de rechazo derecha de la Curva Simétrica de Gauss.

II. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

- **Para el ÍTEM 18:** ¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C?

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 18 / CUADRO PORCENTUAL N° 18 / GRÁFICO CIRCULAR N° 18. En el CUADRO PORCENTUAL, “se observa que el valor central de la progresión aritmética ($\bar{X} = 4.1067$), es el estadígrafo que se localiza en la parte central de las frecuencias acumuladas como: SIEMPRE (56%) y REGULARMENTE (26.7%), en relación a que se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C. La mediana ($Me = 5,00$), como valor que no es superado, ni supera a más de la mitad de las “n” observaciones, presenta un acentuado sesgo hacia la derecha por sus valores. La moda ($Mo = 5,00$), como el valor de la variable que se presenta con mayor frecuencia, es decir el valor que más se repite, en la escala nominal es el mayor, como actividad: SIEMPRE (56.0%), en relación a que se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de trabajo”.

En cuanto a las MEDIDAS DE DISPERSIÓN, el grado de dispersión de la varianza muestral es menor ($S^2 = 1.205$) con relación a la media ($\bar{X} = 4.1067$) y su rendimiento con respecto a que se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C., es HETEROGÉNEO; presentan una desviación estándar que es menor ($S = 1.09758$) con relación a la varianza ($S^2 = 1.205$) y menor con la media ($\bar{X} = 4.1067$), en la magnitud de que se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C. El coeficiente de variación es menor del 50% ($C.V. = 27.74\%$), con una media aritmética ($\bar{X} = 4.1067$).

En la PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “B”, se acepta la Hipótesis Alternativa H_1 : “Sí, existe una relación directa y significativa del 33% entre el proceso de Control de Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Cerro de Pasco en el año 2018” y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de $t_c = 1.95$, se muestra en el área o zona de rechazo derecha de la Curva Simétrica de Gauss.

- **Para el ÍTEM 09:** ¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C?.

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 09 / CUADRO PORCENTUAL N° 09 / GRÁFICO CIRCULAR N° 09, se puede observar que el “valor central de la progresión aritmética ($\bar{X} = 3.8133$), es el estadígrafo que se localiza en el centro de las distribuciones estadísticas como: SIEMPRE (41.3%) y CASI SIEMPRE (24.0%), en relación a que se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C. La mediana ($Me = 4.00$), como aquel valor que no es superado, ni supera a más de la mitad de las “n” observaciones, está sesgado a la derecha. La moda ($Mo = 5.00$) es el valor de la variable que se presenta con mayor frecuencia, en la escala nominal, presenta la mayor concentración con la actividad: SIEMPRE (41.3%)”.

Para las MEDIDAS DE DISPERSIÓN, el grado de dispersión en relación a la varianza muestral es menor ($S^2 = 1.640$) con relación a la media ($\bar{X} = 3.8133$) y su rendimiento con respecto a que se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C., es HETEROGÉNEO; la desviación estándar es menor de dispersa ($S = 1.28077$) con relación a la varianza ($S^2 = 1.640$) y pequeña con la media ($\bar{X} = 3.8133$), en la magnitud de que se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funciónabilidad del cargo en la Empresa Mitracon S.A.C. El coeficiente de variación, es menor del 50% ($C.V. = 29.48\%$), con una media aritmética ($\bar{X} = 3,8133$).

En la PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “C”, se acepta la Hipótesis Alternativa H_1 : “Sí, existe una relación directa y significativa del 30% entre el proceso de Análisis del Puesto con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Cerro de Pasco en el año 2018” y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de $t_C = -1.71$, con una zona de rechazo izquierda de la Curva Simétrica de Gauss.

- **Para el ÍTEM 15:** ¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted labora?

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 15 / CUADRO PORCENTUAL N° 15 / GRÁFICO CIRCULAR N° 15. En el CUADRO PORCENTUAL, observamos que la media ($\bar{X} = 3.8800$) es el estadígrafo que se localiza en el centro de la distribución como: SIEMPRE (38.7%) y SIEMPRE CASI SIEMPRE (24.0%), en relación a que existen estándares de desempeño en su área donde usted labora. La mediana ($Me =$

4.0), por sus valores está totalmente sesgada a la derecha, por los datos extremos, no existe ninguna respuesta. La moda ($M_o = 5.0$), es unimodal en la escala nominal, tiene la mayor concentración de frecuencias, se observa en: SIEMPRE, con un 38.7%, que existen estándares de desempeño en su área donde usted labora.

En las MEDIDAS DE DISPERSIÓN, el grado de dispersión de la varianza muestral es menor ($S^2 = 1.161$) con relación a la media ($\bar{X} = 3.8800$) y su rendimiento con respecto a que existen estándares de desempeño en su área donde usted labora, es HETEROGÉNEO; la desviación estándar es menor de dispersa ($S = 1.07753$) con relación a la varianza ($S^2 = 1.161$) y menor con la media ($\bar{X} = 3.8800$), en la magnitud de que existen estándares de desempeño en su área donde usted labora. El coeficiente de variación, es menor del 50% ($C.V. = 29.48\%$), media aritmética ($\bar{X} = 3.8800$).

- **Para el ÍTEM 24:** ¿Existen documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto?

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 24 / CUADRO PORCENTUAL N° 24 / GRÁFICO DE BARRAS N° 24. En la TABLA DE FRECUENCIA, observamos que la media ($\bar{X} = 3.6133$) es el estadígrafo que se localiza en el centro de la distribución como: REGULARMENTE (38.7%) y SIEMPRE (25.3%) existe documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto. La mediana ($Me = 3.00$), por sus valores está totalmente sesgada a la derecha, por los datos extremos, no existe ninguna respuesta. La moda ($M_o = 3.00$), es unimodal en la escala nominal, tiene la mayor concentración de frecuencias, se observa en: REGULARMENTE, con un 29.48%, que existe documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto.

En las MEDIDAS DE DISPERSIÓN, el grado de dispersión de la varianza muestral es menor ($S^2 = 1.051$) con relación a la media ($\bar{X} = 3.6133$) y su rendimiento con respecto a que existe documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto, es HETEROGÉNEO; la desviación estándar es menor de dispersa ($S = 1.02527$) con relación a la varianza ($S^2 = 1.051$) y pequeña con la media ($\bar{X} = 3.6133$), en la magnitud de que existe documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto. El coeficiente de variación, es menor del 50% ($C.V. = 29.48\%$), media aritmética ($\bar{X} = 3.6133$).

III. COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

- **Para el ÍTEM 30:** ¿No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa?

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 30 / CUADRO PORCENTUAL N° 30 / GRÁFICO DE BARRAS N° 30. En el CUADRO PORCENTUAL, se observa que el valor central de la progresión aritmética ($\bar{X} = 2.8800$), es el estadígrafo que se localiza en la parte central de las frecuencias acumuladas como: NUNCA (29.3%) y REGULARMENTE (28.0%), en relación a que no percibo estar emocionalmente ligado a la empresa. “La mediana ($Me = 3.00$), como valor que no es superado, ni supera a más de la mitad de las “n” observaciones, presenta un acentuado sesgo hacia la derecha por sus valores. La moda ($Mo = 1.00$), como el valor de la variable que se presenta con mayor frecuencia, es decir el valor que más se repite, en la escala nominal es el mayor, como actividad: NUNCA (29.3%), en relación a que no percibo estar emocionalmente ligado a la empresa”.

En cuanto a las MEDIDAS DE DISPERSIÓN, el grado de dispersión de la varianza muestral es menor ($S^2 = 2.458$), media ($\bar{X} = 2.8800$) y su rendimiento con respecto a que no percibo estar emocionalmente ligado a la empresa, es HETEROGÉNEO; presentan una desviación estándar que es menor ($S = 1.56792$) con relación a la varianza ($S^2 = 2.458$) y menor con la media ($\bar{X} = 2.8800$), en la magnitud de que no percibo estar emocionalmente ligado a la empresa. El coeficiente de variación es menor del 50% ($C.V. = 29.48$), media aritmética ($\bar{X} = 2.8800$).

- **Para el ÍTEM 41:** ¿No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa?

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 41 / CUADRO PORCENTUAL N° 41 / GRÁFICO DE BARRAS N° 41, se muestra una progresión aritmética ($\bar{X} = 3.2267$), es el estadígrafo que se localiza en el centro de las distribuciones estadísticas como: SIEMPRE (32%) y NUNCA (21.3%), en relación a que NO siento ninguna obligación de permanecer en la empresa. La mediana ($Me = 3.00$), “como aquel valor que no es superado, ni supera a más de la mitad de las “n” observaciones, está sesgado a la derecha. La moda ($Mo = 3.00$) es el valor de la variable que se presenta con mayor frecuencia, en la escala nominal, presenta la mayor concentración con la

actividad: SIEMPRE (32%), no siento ninguna obligación de permanecer en la empresa”.

Para las MEDIDAS DE DISPERSIÓN, el grado de dispersión en relación a la varianza muestral es menor ($S^2= 2.259$) con relación a la media ($\bar{X}=3.2267$) y su rendimiento con respecto a que el caldo de rana ayuda a combatir la anemia, es HETEROGÉNEO; la desviación estándar es menor de dispersa ($S= 1.50291$) con relación a la varianza ($S^2= 2.259$) y pequeña con la media ($\bar{X} = 3.2267$), en la magnitud de que no siento ninguna obligación de permanecer en la empresa. El coeficiente de variación, es menor del 50% (C.V.=29.48%), media aritmética ($\bar{X} = 3.2267$).

- **Para el ÍTEM 26:** ¿Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos?

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 26 / CUADRO PORCENTUAL N° 26 / GRÁFICO DE BARRAS N° 26. En el CUADRO PORCENTUAL, una progresión aritmética ($\bar{X} = 3.9867$), es el estadígrafo que se localiza en la parte central de las frecuencias acumuladas como: SIEMPRE (41.3%) y NEGULARMENTE (29.3%), en relación a que realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos. “La mediana ($Me= 4.00$), como valor que no es superado, ni supera a más de la mitad de las “n” observaciones, presenta un acentuado sesgo hacia la derecha por sus valores. La moda ($Mo= 5.00$), como el valor de la variable que se presenta con mayor frecuencia, es decir el valor que más se repite, en la escala nominal es el mayor, como actividad: SIEMPRE (41.3%), en relación a que realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos”.

En cuanto a las MEDIDAS DE DISPERSIÓN una varianza muestral es menor ($S^2 = 0.986$) con relación a la media ($\bar{X} = 3.9867$) y su rendimiento con respecto a que realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos, es HETEROGÉNEO; con una desviación estándar que es mayor ($S= 0.99313$) con relación a la varianza ($S^2= 0.986$) y menor con la media ($\bar{X} = 3.9867$), en la magnitud de que realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos. El coeficiente de variación es menor del 50% (C.V.= 29.85%), media aritmética ($\bar{X} = 3.9867$).

- **Para el ÍTEM 33:** ¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora?

CUADRO DE ESTADÍSTICOS N° 33 / CUADRO PORCENTUAL N° 33 / GRÁFICO DE BARRAS N° 33, la progresión aritmética ($\bar{X} = 3.0133$), es el estadígrafo que se localiza en el centro de las distribuciones estadísticas como: SIEMPRE (24%) y A VECES (21.3%), en relación a que pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora. “La mediana ($Me = 3.00$), como aquel valor que no es superado, ni supera a más de la mitad de las “n” observaciones, está sesgado a la derecha. La moda ($Mo = 3.00$) es el valor de la variable que se presenta con mayor frecuencia, en la escala nominal, presenta la mayor concentración con la actividad: SIEMPRE (24.0%), en relación a que pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora”.

Para las MEDIDAS DE DISPERSIÓN, la varianza muestral es menor ($S^2 = 2.067$) con relación a la media ($\bar{X} = 3.0133$) y su rendimiento con respecto a que pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora, es HETEROGÉNEO; la desviación estándar es menor de dispersa ($S = 1.43784$) con relación a la varianza ($S^2 = 2.067$) y pequeña con la media ($\bar{X} = 3.0133$), en la magnitud de que pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora. El coeficiente de variación, es menor del 50% ($C.V. = 29.88\%$), media aritmética ($\bar{X} = 3.0133$).

CONCLUSIONES

01. Respecto al OBJETIVO GENERAL, según las estimaciones interválicas de las medias poblacionales, del análisis se llegó a determinar que existe una relación directa y significativa del 65% entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019 y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de $t_c = \pm 1.04$ se encuadra en la zona de rechazo derecha e izquierda del Coeficiente de Pearson (Curva Simétrica de Gauss), con un cálculo de “t”= 2.4 y de “ t_c ” = ± 1.04 , para la toma de decisión, en la unidad de análisis.
02. En relación al OBJETIVO ESPECÍFICO “A”, según la modelación y análisis efectuado se llegó a determinar que existe una relación directa y significativa del 37% entre el proceso de Selección del Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019 y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de $t_c = 1.71$, se encuadra en la zona de rechazo derecha de la Curva Simétrica de Gauss (Coeficiente de Pearson), luego de haber obtenido el valor de: cálculo de $t = 2.06$ y de $t_c = 1.71$, para la regla de decisión.
03. Respecto al OBJETIVO ESPECÍFICO “B”, según el análisis y evaluación de las estimaciones interválicas de las medias poblacionales, se llegó a determinar que existe una relación directa y significativa del 33% entre el proceso de Control de Personal con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019 y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de $t_c = 1.95$, se encuadra en la zona de rechazo derecha de la Curva Simétrica de Gauss (Coeficiente de Pearson), con un cálculo de “t”= 5.5 y de “ t_c ” = 1.95, para la toma de decisión, en la unidad de análisis.
04. En relación al OBJETIVO ESPECÍFICO “C”, según la descripción y análisis de los resultados se determinó que existe una relación directa y significativa del 30% entre el proceso de Análisis del Puesto con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. Pasco - 2019” y se rechaza la H_0 ; debido a que el valor de t_c

$=-1.71$, se encuadra en la zona de rechazo izquierda de la Curva Simétrica de Gauss (Coeficiente de Pearson), luego de haber obtenido el valor de: cálculo de $t = 2.9$ y de $t_c = -1.71$, para la regla de decisión.

RECOMENDACIONES

1. La empresa deberá implementar una adecuada Gestión del Talento Humano como estrategia para generar relaciones duraderas mediante la comprensión de necesidades y preferencias de los colaboradores, añadiendo así un valor agregado a la relación empresa-colaborador, con el propósito de alcanzar un posicionamiento y mejor rentabilidad para la empresa.
2. Adecuar el proceso de Selección de Personal, con una eficiente selección de talento humano generadora de una cultura organizacional favorable, que propicie el compromiso organizacional, la motivación y la participación activa del colaborador.
3. La empresa deberá precisar con mayor objetividad el cumplimiento de sus objetivos y controlar periódicamente su productividad, para mejorar el compromiso de los colaboradores
4. Implementar un modelo de gestión de análisis del puesto por competencias, el cual adecuará el perfil del puesto que deberá ser concertado con el compromiso de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Allen, N. y Meyer, J. (1990). La medición y antecedentes afectiva , la continuidad y la normativa compromiso con la organización. *Journal of Occupational Psychology*, 18.
2. Angle, H. y Lawson, M. (1993). Los cambios en la afectiva y compromiso de la continuidad en los tiempos de reubicación. *Jornal of Business Research*, 3-15.
3. Aguirre, J. (2015) en su estudio de investigación titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial ee Andahuaylas, 2015.”, De la Universidad Nacional Jose María Arguedas de Andahuaylas – Perú.
4. Baldeon, E. y Zevallos, W. (2015), realizó una investigación titulada Gestión del Talento Humano y Cl comportamiento de los colaboradores. estudio contextualizado en la entidad financiera del Banco de Crédito - agencia la oroya” De la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo – Perú. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración
5. Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
6. Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. 8 edición. México: Mc Graw Hill.
7. Colonna, S. (2016), realizó una investigación titulada “Relación entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local Paita, año 2016” De la Universidad Cesar Vallejo, de Piura – Perú. Tesis para optar el grado de Licenciada en Administración
8. Crespo, C. (2016), realizó la investigación titulada “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.” de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí –

México. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración con Énfasis en Negocios.

9. De León, E. (2013), realizó la investigación titulada “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu” de la Universidad Rafael Landívar, Retalhuleu – México. Tesis para optar el grado de Psicólogo Industrial/Organizacional.
10. Frías, P. (2014), realizó la investigación titulada “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y” de la Universidad de Chile, Santiago - Chile. Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional.
11. León (2013), realizó una investigación titulada “Desempeño y Calidad de Servicio en el área de Operaciones de las Agencias de la Zona centro de Scotiabank - 2012” De la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo – Perú. Tesis para optar el grado de Economista
12. Machicao. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Lima: San Marco - 1era Edición, peru.
13. Meyer, J. y Allen, N. (1991). Un tres componentes conceptualización de compromiso con la organización, gestión de recursos humanos. Panorama socioeconomico, 91.
14. Meyer, J., Allen, N. . (2002). Un tres componentes conceptualización de compromiso con la organización. Gestión de Recursos Humanos. Chile: 114.
15. Montalbetti, P. (14 de Octubre de 2014). Nuevo modelo de RR.HH. : La gestion del talento debe ser responsabilidad de todas las áreas. Gestión, pág. 25.
16. Ñaupas, H. (2014). Metodologia de la investigacion, cuantitativa

cualitativa y redacción de la tesis. . Lima, Peru: Ediciones de la U.

17. Mowday,R. (1998). Reflexiones sobre el estudio y la pertinencia de organizacional. Gestión de recursos humanos. Human Resource Management Review, 387- 401.
18. Normala, D. (2010). La investigación de la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional entre los empleados de las empresas de Malasia. International Journal of Business and Management, 79.
19. Aguilar, N. y Pinglo, E. (2017), realizó una investigación titulada *“Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017”* De la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo – Perú. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración
20. Ricra, J. (2015), realizó una investigación titulada *“Calidad de Servicio de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, Agencia 13 de Noviembre, El Tambo, Año 2013”* De la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo – Perú. Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración.
21. Viscaino, m. (20 de abril de 2016). Los desafíos para la gestión del talento humano. CICAP.

ANEXOS

ANEXO 01
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

TESIS: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE GRUPO MITRACON S.A.C. - PASCO 2019"

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones. Agradeciendo anticipadamente por su colaboración, a continuación se presenta un conjunto de ítems sobre la Gestión del Talento Humano en las empresas Mitracon s.a.c., para lo cual le pedimos unos minutos de su tiempo para llenar este cuestionario.

I. DATOS GENERALES:

- | | | |
|--------------------------|----------------------------|------------------|
| 1.1. Género: | 1.2. Estado civil: | 1.3. Edad: |
| a) Femenino () | a) Soltero (a) () | |
| b) Masculino () | b) Casado(a) () | |
| | c) Conviviente () | |
| 1.4. Tiempo de servicio: | 1.5. Nivel de instrucción: | |
| a) Menos de 2 años () | a) Secundaria () | |
| b) De 2 a 8 años () | b) Técnico () | |
| c) de 8 a 12 años () | c) Superior () | |
| d) de 12 años a más () | | |

II. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Para responder esta encuesta marque con una "X" en los espacios que están numerados del 1 al 5 según las alternativas siguientes:

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Regularmente 2. A veces 1. Nunca

Nº	ITEMS	RESPUESTAS				
		5. SIEMPRE	4. CASI SIEMPRE	REGULARMENTE	2. A VECES	1. NUNCA
Dimensión: Selección de Personal						
1	¿Considera usted que el proceso de selección del personal al ingresar fue el adecuado?					
2	¿Se le realizó una entrevista al momento que ingreso a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C.?					
3	¿Se le realizó un examen de conocimiento de acuerdo al área en el que postulaba en la Empresa Mitracon S.A.C.?					
4	¿Se le realizó una prueba de habilidades de acuerdo a la funcionabilidad del cargo en la la Empresa Mitracon S.A.C.?					
5	¿Considera que los resultados obtenidos a las diversas pruebas fueron transparentes					

6	¿Considera usted que la prueba de selección del personal son las adecuadas para empezar a trabajar en la Empresa Mitracon S.A.C.?					
7	¿Considera que los aspectos de las pruebas de selección del personal se basan en criterios como creatividad, personalidad e independencia del postulante?					
Dimensión: Control de Personal						
8	¿La Empresa Mitracon S.A.C. evalúa su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas?					
9	¿Existen indicadores que evalúan la gestión del área donde usted labora?					
10	¿Existen estándares de desempeño en su área donde usted elabora?					
11	¿Existen incentivos para lograr alcanzar los estándares de desempeño o mejorar el área en la Empresa Mitracon S.A.C.?					
12	¿Existen políticas internas en cada área de la Empresa Mitracon S.A.C.?					
13	¿Se respetan los horarios de entrada y salida en las diferentes áreas de la Empresa Mitracon S.A.C.?					
14	¿Usted se siente identificado con los objetivos de su área?					
15	¿Se identifica con los objetivos institucionales de La Empresa Mitracon S.A.C.?					
16	¿Usted dispone más de su potencial para lograr alcanzar las metas y objetivos de La Empresa Mitracon S.A.C.?					
Dimensión: Análisis del puesto						
17	¿Su superior le indico los requisitos y las características que son desempeñar de manera adecuada el cargo?					
18	¿Existen un manual de organización y funciones donde se describe las funciones de cada cargo?					
19	19. ¿Existen documentación donde se especifican los requerimientos que existe en el puesto?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO 02
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

TESIS: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE GRUPO MITRACON S.A.C. - PASCO 2019”

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones. Agradeciendo anticipadamente por su colaboración, a continuación se presenta un conjunto de ítems sobre la Compromiso Organizacional en la empresa Mitracon s.a.c., para lo cual le pedimos unos minutos de su tiempo para llenar este cuestionario.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Género: 1.2. Estado civil: 1.3. Edad:
- a) Femenino () a) Soltero (a) ()
- b) Masculino () b) Casado(a) ()
- c) Conviviente ()
- 1.4. Tiempo de Adquisición del servicio: 1.5. Nivel de instrucción:
- a) Menos de 6 meses () a) Secundaria ()
- b) De 6 a 11 meses () b) Técnico ()
- c) de 1 a 02 años () c) Superior ()
- d) de 03 años a más ()

II. COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Para responder esta encuesta marque con una “X” en los espacios que están numerados del 1 al 5 según las alternativas siguientes:

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Regularmente 2. A veces 1. Nunca

N°	ITEMS	RESPUESTAS				
		5. SIEMPRE	4. CASI SIEMPRE REGULARMENTE	3. REGULARMENTE	2. A VECES	1. NUNCA
	Dimensión: Compromiso Afectivo					
1	¿La empresa tiene un significado personal muy grande para mí?					
2	¿Realmente percibo los problemas de la empresa como si fuesen míos?					
3	¿No percibo una fuerte integración con la empresa?					
4	¿Sería muy feliz si dedicaría el resto de mi carrera a la empresa?					
5	¿En la empresa, no me siento como una persona de la casa?					
6	¿No percibo estar emocionalmente ligado a la empresa?					
	Dimensión: Compromiso de Continuidad					
7	¿Si decidiera dejar la empresa ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?					

8	¿Si no hubiera dado tanto a la empresa podría considerar la posibilidad de trabajar en otro sitio?					
9	¿Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la empresa ahora?					
10	¿Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la empresa ahora?					
11	¿Las consecuencias negativas de dejar la empresa, sería, la escasez de alternativas inmediatas?					
	Dimensión: Compromiso Normativo					
12	¿Le debo mucho a la empresa?					
13	¿Me sentiría culpable si dejaría la empresa ahora?					
14	¿No dejaría la empresa porqué tengo una obligación moral con las personas que la integran?					
15	¿Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la empresa ahora?					
16	¿La empresa merece mi lealtad?					
17	¿No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXOOJ
MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE GRUPO MITRACON S.A.C. PASEO - 2019"

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre Reclutamiento del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre Selección del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre Incorporación del Talento</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la relación que existe entre Reclutamiento del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre Selección del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre Incorporación del Talento</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre Reclutamiento del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre Selección del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Variable 2:</p> <p>Compromiso Organizacional</p>	<p>1. Gestión del Talento Humano</p> <p>1.1. Reclutamiento</p> <p>1.2. Selección</p> <p>1.3. Incorporación</p> <p>1.4. Capacitación</p> <p>1.5. Retención</p> <p>2. Compromiso Organizacional</p> <p>2.1. Compromiso Afectivo</p> <p>2.2. Compromiso de Continuidad</p> <p>2.3. Compromiso Normativo</p>	<p>1. Tipo de Investigación</p> <p>El tipo de investigación es No experimental</p> <p>2. Método de investigación</p> <p>General: Científico</p> <p>Específico: estadística descriptiva</p> <p>3. Diseño de investigación</p> <p>El diseño aplicado a la presente investigación es Descriptivo Correlacional.</p> <p style="text-align: center;"> $r = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2 \sum (Y_i - \bar{Y})^2}}$ </p> <p>4. Técnica</p> <p>Se aplicará la técnica de encuesta mediante un Instrumento de recolección de datos modelo formulario tipo cuestionario.</p>

<p>Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre Capacitación del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre Retención del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019?</p>	<p>Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p> <p>Identificar la relación existente entre Capacitación del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre Retención del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p>	<p>Existe una relación directa y significativa entre Incorporación del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre Capacitación del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre Retención del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Grupo Mitracon S.A.C. de Paseo en el 2019</p>			<p>5. Población La población está constituida por 75 colaboradores. Siendo un estudio no probabilístico.</p> <p>6. Muestra En este caso no se aplicará ningún tipo de muestra debido a que la población con la que se cuenta es una cantidad mínima y se tomará en cuenta la población total o lo que se llama muestreo censal.</p>
---	--	--	--	--	---

CONSIDERACIONES ÉTICAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **ZULEMA ERIKA MARTINEZ ANICETO**, egresada de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Administración y Sistemas con DNI N° 43846867, presento la tesis Titulada; "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE GRUPO MITRACON S.A.C. - PASCO 2019".

Declaro bajo juramento de:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagiado (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Peruana los Andes.

Huancayo, 05 de diciembre del 2019

Br. ZULEMA ERIKA MARTINEZ ANICETO
DNI: N° 43846867

CONSIDERACIONES ÉTICAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **JIMMY RAMOS ALVAREZ**, egresada de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Administración y Sistemas con DNI N° **43751645**, presento la tesis Titulada; "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE GRUPO MITRACON S.A.C. - PASCO 2019".

Declaro bajo juramento de:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagiado (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Peruana los Andes.

Huancayo, 05 de diciembre del 2019

Br. **JIMMY RAMOS ALVAREZ**
DNI: N° 43751645

FOTOS





