

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Prácticas de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes JAELIN EIRL, Trujillo – año 2021

Línea de Investigación

Relaciones Humanas Laborales

Autores

Franco Cueva, Jaime Clemer

Mego Vásquez, Johan Gabriel

Jurado evaluador:

Presidente : Márquez Yauri, Heyner

Secretario : Castillo Carrillo, José

Vocal : Herbias Figueroa, Margot

Asesor

Zapata Chau, Jorge Miguel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8911-1118>

TRUJILLO – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023-05-15

Prácticas de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes JAELIN EIRL, Trujillo – año 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Exclude assignment template Activo

Excluir coincidencias < 2%



Zapata Chau, Jorge Miguel

DNI: 40615324

Orcid: 000-0001-8911-1118

Declaración de originalidad

Yo; Zapata Chau, Jorge Miguel, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Prácticas de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes JAELIN EIRL, Trujillo – año 2021”, cuya autoría pertenece a los autores Franco Cueva, Jaime Clemer y Mego Vásquez, Johan Gabriel, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 9%, así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 22 de abril del 2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 22 de abril del 2024



Zapata Chau, Jorge Miguel

DNI: 40615324

Orcid: 000-0001-8911-1118



Franco Cueva, Jaime Clemer

DNI: 47889825



Mego Vásquez, Johan Gabriel

DNI: 73894751

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulada: *“PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES JAE LIN E IRL, TRUJILLO – AÑO 2021”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación que existe entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin E IRL, Trujillo – año 2021*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Franco Cueva, Jaime Clemer



Br. Mego Vásquez, Johan Gabriel

DEDICATORIA

A Dios por tomarnos de la mano y no soltarnos en ningún momento de nuestras vidas, siendo el principal guía en todos nuestros de la vida y también en nuestra carrera universitaria.

A nuestros padres, abuelos, familiares y amistades, quienes han sido nuestro apoyo y motivo en todo momento, creyendo en nuestra capacidad de salir adelante, por todo su amor y cariño que nunca nos faltó.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos vida y salud para poder cumplir con nuestros objetivos y metas.

A la Universidad Privada Antenor Orrego por brindarnos a través de sus docentes todos los conocimientos y valores que nos ayudan en la vida profesional.

A los docentes del Programa de Estudios de Administración por todos los conocimientos y orientación impartidos a lo largo de nuestra formación académica profesional.

A nuestro asesor el Mg. Zapata Chau Jorge Miguel, por el apoyo brindado en el desarrollo de nuestra investigación siendo un gran partícipe de este resultado.

Los autores

RESUMEN

Esta investigación que fue titulada: Prácticas de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021. Bajo un enfoque cuantitativo, el método empleado fue hipotético deductivo, con nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo un instrumento por cada variable que se basó en el uso de cuestionarios, graduados en la escala de Likert. La confiabilidad de estos instrumentos fue dada por el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, con un valor de 0,798 para la variable prácticas de recursos humanos y 0.845 para la variable compromiso organizacional. La población estuvo conformada por 35 colaboradores de la empresa de transporte Jaelin EIRL de la ciudad de Trujillo. Se concluyó que, existe relación significativa entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional en los colaboradores Jaelin EIRL de la ciudad de Trujillo; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,931 y un nivel de significancia igual a 0,000.

Palabra clave: Práctica de recursos humanos y compromiso organizacional, Jaelin EIRL.

ABSTRACT

This research, which was entitled: Human resource practices and their relationship with the organizational commitment of the employees of the transport company Jaelin EIRL, Trujillo - year 2021, had the objective of determining "the relationship that exists between human resource practices and the organizational commitment of the employees of the transport company Jaelin EIRL, Trujillo - year 2021. Under a quantitative approach, the method used was hypothetical deductive, with a descriptive correlational level of non-experimental cross-sectional design, for the collection of information was used the survey technique, having an instrument for each variable that was based on the use of questionnaires, graded on the Likert scale. The reliability of these instruments was given by the Cronbach's Alpha reliability statistic, with a value of 0.798 for the human resource practices variable and 0.845 for the organizational commitment variable. The population was made up of 35 employees of the transport company Jaelin EIRL from the city of Trujillo. It was concluded that there is a significant relationship between human resource practices and organizational commitment in the Jaelin EIRL collaborators of the city of Trujillo; having obtained a Spearman's rho= 0.931 and a level of significance equal to 0.000.

Keyword: Human resources practice and organizational commitment, Jaelin EIRL

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Formulación del Problema.....	12
1.1.1. Realidad problemática.....	12
1.1.2. Enunciado del problema.....	13
1.2. Justificación.....	14
1.2.1. Teórica.....	14
1.2.2. Práctica.....	14
1.2.3. Metodológica.....	14
1.2.4. Social.....	14
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
II. MARCO DE REFERENCIA.....	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.1.1. A nivel internacional.....	16
2.1.2. A nivel nacional.....	17
2.1.3. A nivel local.....	18
2.2. Marco teórico.....	20
2.2.1. Practica de recursos humanos.....	20
2.2.2. Compromiso organizacional.....	26
2.3. Marco conceptual.....	28
2.4. Hipótesis.....	30

2.5. Variables	31
2.5.1. Operacionalización de variables	31
III. MATERIAL Y MÉTODOS	34
3.1. Material	34
3.1.1. Población	34
3.1.2. Muestra	34
3.2. Métodos	34
3.2.1. Diseño de investigación.....	34
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación	34
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	35
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
4.1. Presentación de resultados	36
4.2. Discusión de resultados	42
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	31
Tabla 2. Distribución de niveles de la variable prácticas de recursos humanos en la empresa de transportes Jaelin EIRL.....	36
Tabla 3. Distribución de niveles de las dimensiones de la variable prácticas de recursos humanos en la empresa de transportes Jaelin EIRL.....	37
Tabla 4. Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional en la empresa de transportes Jaelin EIRL	38
Tabla 5. Distribución de niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la empresa de transportes Jaelin EIRL.....	39
Tabla 6. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	40
Tabla 7. Niveles de correlación de Rho de Spearman.....	40
Tabla 8. Correlación entre las dimensiones de la variable prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional en la empresa de transporte Jaelin EIRL	41
Tabla 9. Correlación entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional en la empresa de transporte Jaelin EIRL	42

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Niveles de la variable prácticas de recursos humanos en la empresa de transportes Jaelin EIRL.....	36
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable prácticas de recursos humanos en la empresa de transportes Jaelin EIRL.....	37
Figura 3. Niveles de la variable compromiso organizacional en la empresa de transportes Jaelin EIRL.....	38
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la empresa de transportes Jaelin EIRL	39

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

En la actualidad en todas las áreas de las empresas participan personas, de acuerdo con Ramos (2019), estas son encargadas de diseñar, planificar, organizar, ejecutar, controlar, dirigir o supervisar a otras personas en diversas actividades, por ello, aquí reside la importancia de las Prácticas de Recursos Humanos, pues depende de ello el buen funcionamiento de una empresa; además diversos expertos consideran que las prácticas de recursos humanos van a determinar la proactividad, la flexibilidad y el compromiso del capital más importante, es decir, el capital humano.

Empresas más exigentes, consumidores más sofisticados y grupos de interés que esperan más en términos de gestión empresarial. Según Merodio (2014), el compromiso de los trabajadores debería ser un tema central para las empresas y para las prácticas del talento humano que practican las mismas. Señala también que un 85% de encuestados define el compromiso como un término de suma importancia. Por tanto, existe una tendencia de que las empresas tienen que trabajar y hacer cada vez más énfasis en la gestión de su capital humano.

En Perú el Ministerio de Trabajo creó el programa “Perú Responsable”, en el que empresas del país y la región se comprometen a orientar sus actividades en beneficio de los trabajadores y, al mismo tiempo, al logro de sus objetivos. No obstante, existen entidades que, a pesar de pertenecer a este convenio, no respetan con lo pactado, generando insatisfacción y desmotivación en el trabajador.

Por otro lado, en Perú, la mayoría de las organizaciones buscan proyectar una buena imagen, orientando sus estrategias en atraer, retener y fidelizar a sus clientes. Sin embargo, las organizaciones han comenzado a dar más importancia a la imagen interna que proyectan, que a sus empleados, sin tomar en cuenta que son el recurso más valioso de la empresa y generan en ella reconocimiento y sostenibilidad en el mercado. Por ello se considera

que las prácticas de recursos humanos influyen en el compromiso organizacional, ayudando a mejorar la relación con los trabajadores.

Más cercana a nuestra realidad, en Trujillo según las investigaciones de Mesías (2016) y Arroyo (2017) las buenas prácticas en la gestión del personal dan buenos resultados a largo plazo y mejoran la perspectiva que tienen los trabajadores como cliente interno de las empresas. Por ello, se entiende que, si una empresa tiene malas prácticas de gestión humana, perderá personal, tentándolo a buscar una empresa que le ofrezca mayores oportunidades, alterando y eliminando por completo su compromiso con la organización.

La empresa de transportes Jaelin EIRL se dedica al transporte de carga por carretera y al alquiler de equipos y maquinarias pesadas. A causa del Covid-19, la empresa tuvo que detener sus actividades y despedir a muchos colaboradores puesto que no se estaban generando ingresos suficientes para cubrir la planilla; hoy en día aún se están reponiendo de dicha situación. Esto ha desencadenado una serie de problemas, principalmente con la gestión de su capital humano, pues la empresa tiene que capacitar a sus colaboradores constantemente puesto que ellos transportan cargas pesadas, pero la ausencia de liquidez no lo está permitiendo. Asimismo, muchos trabajadores se encuentran incómodos debido a que no se está realizando el pago de sus salarios a tiempo, por lo expuesto se considera necesario de forma urgente una evaluación de prácticas de recursos humanos que se están aplicando actualmente, pues de lo contrario la situación empeorara cada vez más.

Con la finalidad de hacer frente a esta problemática, la presente investigación se orienta a determinar la relación entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cómo es la relación entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

Para el estudio y desarrollo de la investigación, se tomó como referencia la teoría de Calderón et al. (2014), estos autores destacan las siguientes dimensiones de las prácticas de recursos humanos: desarrollo de los colaboradores, contratación y retención de los colaboradores, adecuación al trabajo y comunicación interna. Asimismo, se relaciona con la teoría de Zegarra (2018), de compromiso organizacional, que contribuye a la incorporación, generación e implementación de estrategias efectivas proyectadas a su público interno, fomentando el incremento de los niveles de compromiso y confianza de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL.

1.2.2. Práctica

El presente trabajo tiene como finalidad buscar soluciones ante posibles problemas como las malas prácticas de recursos humanos percibidas por los trabajadores dentro de su área de trabajo. Por lo anteriormente expuesto, se busca mejorar las prácticas de recursos humanos de la empresa de transportes Jaelin EIRL con el objetivo de que no exista falta de compromiso por parte de sus colaboradores.

1.2.3. Metodológica

Para la realización del presente trabajo de investigación se aplicó el método científico, revisando los datos de una manera sistemática para demostrar la hipótesis, de igual forma se validarán los instrumentos de investigación para asegurar la confiabilidad y validez de los resultados.

1.2.4. Social

El impacto social del trabajo de investigación se relaciona directamente con la mejora de las prácticas de recursos humanos que influyen en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, con el principal objetivo de generar identificación y mayor compromiso organizacional en los mismos, lo que trae consigo el aumento de su productividad y un mejor ambiente laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cómo es la relación que existe entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de prácticas de recursos humanos que actualmente aplica la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional que tienen los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.
- Determinar la asociación de las dimensiones de la variable prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional que tienen los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Sánchez y Uribe (2017), en su tesis de maestría titulada *“Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el Ministerio de Transportes de la República de Colombia”*, presentada en la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. La misma que siguió un enfoque cuantitativo, con un tipo y diseño de investigación correlacional y además estableció un nivel de investigación no experimental. El método de investigación se aplicó sobre una muestra constituida por 100 empleados de la entidad ubicada en el municipio de Piedecuesta (Colombia), a fin de identificar la relación que existe entre el marketing interno y el compromiso organizacional en el Ministerio de Transportes de la República de Colombia. Posteriormente llegaron a la conclusión de que existe una relación positiva moderada y significativa entre el marketing interno y el compromiso organizacional; igualmente se determinó que el componente afectivo del compromiso organizacional es el que mayor respuesta tiene a las prácticas de Marketing Interno.

Tamayo (2018), en su tesis de maestría titulada *“Prácticas humanas y compromiso organizacional de los colaboradores de las concesionarias de automóviles de Buenos Aires – Argentina 2018”*, presentada en la Universidad Nacional de Moreno, Buenos Aires, Argentina. La misma que siguió un enfoque deductivo, estableció como descriptivo el tipo de investigación y tuvo un diseño y nivel de investigación correlacional. El estudio de 74 trabajadores, arrojaron los siguientes resultados: el 66.5% de los empleados tiene una buena idea sobre la oportunidad de mejora que otorga la empresa cuando la ED (Evaluación de Desempeño) no es la esperada, un 32.1% de la población encuestada cree que no ofrecen oportunidad de mejora. Un 79,97% de trabajadores piensa que existe inestabilidad entre la capacitación técnica y el desarrollo del ser; adicionalmente el 56,76% de los trabajadores considera que la organización no ocupa las vacantes con personal de la misma empresa. Estos resultados les permitieron llegar a las siguientes conclusiones: se

pudo evidenciar que la empresa tiene herramientas que ayudan a las prácticas para retener el talento en la organización; sin embargo, presentan una debilidad al momento de desarrollarlas. Los resultados muestran que no existe aplicación alguna de las prácticas orientadas al desarrollo del trabajador, formación y oportunidades de promoción. Por ello es sumamente necesario crear prácticas de desarrollo profesional del empleado que genera una inversión por parte de la empresa.

Se considera que, para la documentación de los perfiles del puesto es importante realizar y actualizar cada cierto tiempo, para poder llevar un buen inventario de las competencias actuales de la mano de obra, esto genera que la empresa pueda seleccionar correctamente y que se distribuya la carga laboral de manera adecuada y lograr así un buen compromiso organizacional.

2.1.2. A nivel nacional

Ángeles (2017), en su tesis de licenciatura titulada “*Consolidación de las mejores prácticas de RRHH de las medianas empresas del sector transporte en Lima para la propuesta de un modelo de éxito basado en la gestión por procesos y por competencias*”, presentada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. La investigación siguió un enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue aplicada, el diseño y nivel de investigación fue experimental. La población fue de 85 empresas medianas del área de transportes en Lima y la muestra fue de 33 empresas. Los resultados del estudio permitieron a los investigadores llegar a las siguientes conclusiones: no le dan debida importancia los recursos humanos puesto que lo consideran como su séptima prioridad de diez áreas y esto se debe a que no le dan el valor necesario en: reclutar, formar, evaluar, compensar, retener y motivar a sus colaboradores. También se hace mención de que el 88% afirma contar con una política de Prácticas de Gestión Humana. A pesar, de que gran mayoría cuenta con una política clara, de nada sirve si no es debidamente difundida y recordada a los trabajadores.

De lo anteriormente mencionado, se puede concluir que el modelo propuesto, debe de tener un proceso a la definición y actualización de la

política de prácticas responsables de gestión humana, dado que, según la información leída, recursos humanos debe tener un horizonte claro para el bienestar de los colaboradores, enfocándose a los lineamientos estratégicos de la organización.

Honorio (2018), en su tesis de licenciatura titulada *“Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en la empresa El Dorado – Sede Lima, 2018”*, presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú; siguió un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue correlacional y el diseño fue transversal correlacional. La población de estudio fue de 201 trabajadores. Los datos, permitieron llegar a las siguientes conclusiones: las prácticas de gestión de talento en la retención del talento humano se relacionan significativamente con el compromiso organizacional, dado que, el valor “p” fue 0.001, siendo menor al margen de error de 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis de la investigación, rechazando la hipótesis nula. Asimismo, de acuerdo con la correlación de Pearson las dos variables se correlacionan en un 0.641, dando a entender que tiene una relación positiva media alta, o sea cualquier incentivo en la variable afecta de manera leve a la otra, puesto que pueden existir otros factores que se asocien más a la variable. Además, se apreció que, las dimensiones de las buenas prácticas de gestión humana como la remuneración, promociones, línea de carrera y otros factores, se relacionan enérgicamente con el compromiso organizacional, dado que el valor de correlación de Pearson fue de 0.62.

Esto demuestra que, tener unas buenas prácticas de gestión humana, podría asegurar que los colaboradores se sientan comprometidos dentro de la empresa y poder lograr los objetivos institucionales.

2.1.3. A nivel local

Panta (2018), en su tesis de licenciatura titulada *“Las prácticas de marketing interno y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Transportes Jacobo Trujillo, año 2017”*, presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, siguió un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación elegido fue descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Como objeto de

investigación se tuvo a 96 trabajadores de la Empresa Transportes Jacobo Trujillo, los datos recogidos fueron procesados en SPSS y Microsoft Excel, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman como prueba estadística, obteniendo que existe una correlación moderada (0.496), llegando así a las siguientes conclusiones: existe un nivel de correlación bueno y positivo entre las prácticas de marketing interno y el compromiso organizacional, existe un nivel de correlación bueno y positivo entre las prácticas de marketing interno y el compromiso afectivo de los trabajadores, existe un nivel de correlación bajo pero positivo entre las prácticas de marketing interno y compromiso y existe un nivel de correlación moderado y positivo entre las prácticas de marketing interno y compromiso normativo de los trabajadores.

Alcántara (2017), en su tesis de licenciatura titulada *“Estrategia integral de gestión de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Zeus Security and 14 Service S.A.C.”*, presentada en la Universidad Nacional de Trujillo, siguió un enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue descriptiva, el diseño de la investigación fue transaccional descriptivo y de nivel correlacional. La población fue de 134 trabajadores de la empresa, utilizó una muestra de 66 trabajadores. Los resultados, fueron: del total del personal que se le realizó la encuesta, el 77% piensa que el programa de formación que le dieron en la empresa fue bueno y suficiente para las necesidades de su puesto de trabajo, y el 23% considera que no es bueno ni suficiente. Del total de trabajadores que fueron encuestados, el 58% piensa que no es bueno el sueldo que le otorgan en relación con las tareas y responsabilidades que asume y el 42% si considera bueno el sueldo que le otorgan. Del total del personal de Zeus encuestado el 58% sostiene que, cambiaría su trabajo por un mejor sueldo, el 21% lo haría para tener mejores oportunidades laborales, el 9% por un mejor clima y otro 9% para estudiar. Esta tesis concluyó que: El salario que reciben los trabajadores no es de su agrado en relación con las tareas y responsabilidad que asumen. La estrategia de estimulación de recursos humanos de Zeus es regular en cuanto al reconocimiento, porque no cuentan con un programa de incentivos

laborales eficientes, las fechas de pago de las remuneraciones no se dan de forma oportuna lo que genera incomodidad por parte de los trabajadores haciendo que pierdan interés en sus labores cotidianas en el trabajo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Practica de recursos humanos

- Definición de practica de recursos humanos

Las buenas prácticas de RRHH de acuerdo con Tamayo (2018), son fundamentales para que una empresa atraiga y retenga al mejor talento. Y en el caso de una pequeña empresa, invertir en estas prácticas no se debería ver como un gasto innecesario. Al contrario, puede convertirse en la seña de identidad de una organización y dar un salto cualitativo. (p.24)

- Modelos de prácticas de gestión humana

Báez, et al. (2018), detallan los siguientes modelos de prácticas de gestión humana:

- ❖ Modelo Arbitrario

En un entorno empresarial, el modelo arbitrario no sorprende, porque el líder carismático combina la falta de recursos con criterios de formalización, (Báez, et al., 2018, p.4).

- ❖ Modelo Valorial

En la configuración de la misión, la ventaja de la misión, que da la apariencia de una fuerte descentralización en la toma de decisiones, evita el problema de la gestión de personas, aunque aparece implícitamente, no especifica un agente específico, como resultado de actividades continuas de aficionados. Referencia a un valor (modelo de valor). Gestión de personas implícita: promociones, premios, horarios, etc. no parece estar justificado por lo único que importa son los valores que pueden movilizar a los miembros de la organización, (Báez, et al., 2018, p.4).

- ❖ Modelo Objetivante

En un entorno burocrático, la objetivación es, con mucho, la más probable: la presencia de analistas responsables de estandarizar los procesos o resultados que subyacen a la definición de criterios se

impone vagamente a todos los miembros de la organización. El modelo de objetivación define métodos de gestión de personas guiados por criterios impersonales que se aplican por igual a todos los miembros de una organización, (Báez, et al., 2018, p.4).

❖ Modelo Individualizante

En el régimen privado, uno puede esperar encontrar un modelo más personalizado de gestión de recursos humanos con una combinación distintiva de distinciones para satisfacer el deseo de autonomía profesional del individuo. Enlaces de nómina personalizados para modelos personalizados. El método de práctica depende de las negociaciones entre el solicitante y su supervisor inmediato, teniendo en cuenta las habilidades y personalidades específicas de cada empleado, (Báez, et al., 2018, p.4).

❖ Modelo Convencionalista

Por otro lado, la aceptable convivencia entre expertos goza de autonomía de gestión (modelo clásico). Se caracteriza por el hecho de que los profesionales que integran la organización acuerdan definir procedimientos, estándares disponibles para prácticas específicas de RRHH. En la práctica, es difícil establecer límites entre las prácticas que están sujetas a las prácticas entre pares y las prácticas que quedan en el orden de cada individuo, (Báez, et al., 2018, p.4).

- Macro procesos de la gestión humana

Para garantizar la buena gestión García et al. (2017), identifican los siguientes macro procesos:

❖ Organización y Planificación del Área de Gestión Humana

Tiene como objetivo la preparación y definición de las actividades del área, las cuales ayudaran a su buen funcionamiento y desarrollo de estas; Este proceso se centra también en como planeamos estratégicamente las definiciones de las políticas del trabajador, las normas legales en los que está el trabajador, y el análisis y diseño de los cargos, (García et al. 2017, p.29).

- ❖ La manera en cómo se incorporan y se adaptan los trabajadores de la empresa
Se encarga de crear una estrategia para poder generar una vinculación de las personas con la organización; esto incluye el proceso de elección de personas para las áreas de la organización, la contratación y el proceso de inducción y capacitación, (García et al. 2017, p.29).
 - ❖ Compensaciones y seguro social de los colaboradores
Ayuda en desarrollar el sistema de compensación; involucra los procesos de incentivos, higiene y seguridad industrial, la estructura salarial y la calidad de vida laboral, (García et al. 2017, p.29).
 - ❖ Desarrollo del Personal
Tiene como meta buscar el desarrollo de las personas a un nivel alto, tanto personal como profesional; involucra los procesos de capacitación y formación de los empleados, el desarrollo profesional y los planes de carrera, la evaluación y mejoramiento del desempeño, (García et al. 2017, p.29).
 - ❖ Relaciones con el Empleado
Se encarga de mantener las relaciones laborales colaborador-jefe; trata sobre los procesos de negociación entre los trabajadores y el empleador, la incorporación a los sindicatos y cese laboral, (García et al. 2017, p.29).
- Importancia de las prácticas humanas responsables
- Las prácticas de gestión responsable son sumamente importantes puesto que engloba a toda la organización y nos permite identificar varios puntos claves, dado que se relaciona básicamente con el rendimiento, clima laboral, liderazgo, políticas internas, capacitación y promoción, etc.
- Por ello hay programas de motivación, de clima y de cultura en la empresa que son tan importantes y tienen una prioridad que antes no existía. De la manera tradicional y autoridad formal se pasa a los conceptos de liderazgo, responsabilidad, innovación, etc. En este sentido, no se trata de que las empresas cambien la forma en la que tratan a sus trabajadores, sino de que sus procesos de actuación sean transparentes y eficientes socialmente

como económicamente. Es decir, que tengan decisiones justas y racionales, pero socialmente responsables, (García et al. 2017, p.29).

- Dimensiones

❖ Capacitación y promoción

Se ha convertido en algo clave para una empresa tener a su personal bien capacitado y en constante aprendizaje, actualmente es uno de los factores claves del éxito de una empresa, anteriormente era visto como un gasto totalmente innecesario dado que no era visto como una inversión que beneficia a la empresa y a sus colaboradores.

Según Evans y Lindsay (2018), los beneficios de la capacitación superan a los costos que cuesta capacitarlos. Las capacitaciones y los entrenamientos son ya una responsabilidad fundamental de los departamentos de cada organización para lograr una calidad integral, (p. 296).

Adicional a ello, la capacitación y promoción genera diversos beneficios:

- ✚ Genera mayor comunicación entre grupos y entre individuos.
- ✚ Ayuda a orientar a nuevos empleados.
- ✚ Brinda información sobre temas oficiales de la empresa.
- ✚ Te da una visión amplia de las políticas de la empresa.
- ✚ Alienta a que los grupos se conozcan y se integren.
- ✚ Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- ✚ Convierte a la empresa en un entorno agradable para trabajar.

❖ Liderazgo

El rol de líder es importante en una organización debido a que esta persona influencia a todo su equipo en la cooperación y trabajo en equipo mediante su carisma, seguridad al hablar y capacidad de relacionarse con las personas, adicional a ello, un líder se preocupa por su equipo es decir en el aspecto laboral y personal, en muchas ocasiones ocupan cargos jerárquicamente superiores por lo que representan directamente a su empleador.

El liderazgo de acuerdo con Del Toro (2022), es un conjunto de habilidades que tiene un individuo para influir en el comportamiento y las personas de otra persona o un grupo de puestos de trabajo específicos y para motivar al grupo a trabajar para lograr una meta o propósito determinado. Puede definirse como una habilidad de gestión.

❖ **Desempeño**

El desempeño se puede evaluar de distintas maneras, observando la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad. Para ello se debe evaluar de manera mensual o anual para determinar si puede ser promovido o incluso si debiera ser despedido, (Hose, 2018).

Para la medición del desempeño existen diversos métodos:

- ✚ Evaluación por los superiores: es una evaluación que realiza el superior a sus colaboradores, ya que es la persona que más sabe sobre el trabajo del colaborador, así como su rendimiento.
- ✚ Autoevaluación: es un examen que se realiza cada colaborador a si mismo de cómo está manejando su desempeño dentro de la organización. Los colaboradores que se comprometen en realizar esta evaluación pueden tener un mayor compromiso con la empresa en la cual laboran.
- ✚ Evaluación por sus compañeros de trabajo: Es una evaluación en la cual tus compañeros de trabajo ya sea del mismo nivel o cargo evalúan tu rendimiento en el equipo de trabajo.
- ✚ Evaluación por los colaboradores hacia los jefes: Es la evaluación que realizan los colaboradores a sus superiores, esto ayuda a que los jefes se den cuenta en cómo están llevando a su equipo y poder cambiar para mejorar.
- ✚ Evaluación de clientes: Es una evaluación que realizan los clientes a la persona que los atendió.
- ✚ Evaluación 360°: Este método engloba a todos los anteriores y es complicada de realizar, no obstante, es de gran utilidad dada su conexión con la gestión de la calidad total y aumentar el nivel satisfacción de los evaluados.

- ✚ Seguimiento informático: este método ha puesto de varios temas cruciales relacionados con la gestión y utilización de los recursos humanos, ya que se invade cierta parte íntima del trabajador.

Estos métodos pueden variar de acuerdo con la empresa en la cual labores o el sector en el que te encuentres, (Barcelo, 2017).

- ❖ **Clima laboral**

El buen clima laboral asegura las buenas prácticas de gestión humana, aquí se ve el lado más humano de una empresa.

El clima organizacional puede ser un eslabón o un obstáculo para el bienestar de la empresa, por lo que conocerlo retroalimenta los procesos que definen el comportamiento de la organización. La investigación del clima es una poderosa herramienta para analizar las necesidades y expectativas de los empleados, así como para identificar posibles problemas en el entorno laboral. Esta investigación es necesaria para que RRHH determine si sus políticas y estrategias realmente funcionan, o si están permitiendo que las organizaciones tomen la iniciativa y utilicen sus resultados en la toma de decisiones, (Marrero et al., 2021).

- ❖ **Políticas internas**

Las políticas de la empresa según EALDE (2020), son los principios rectores o criterios que se tienen en cuenta para lograr los objetivos de la empresa. Sirven para dirigir acciones hacia metas, ayudar a delegar autoridad y mantener buenas relaciones entre las personas. Estas reglas tienen características específicas y únicas dependiendo de la organización. Por tanto, cualquier profesional que quiera hacerse cargo de la gestión de toda una empresa debe conocer los tipos de políticas de empresa que se aplican. Algunas son:

- ✚ **Políticas Generales:** Son reglas que se los dictan a nivel organizacional para que así todas las empresas o sedes sepan las formas que deben de cumplir de forma estandarizada.
- ✚ **Políticas Específicas:** Éstas se aplican a organizaciones que tiene varias empresas, pero con diferente giro de negocio diferente.

- ✦ Políticas Internas: Son lineamientos que aplican solo en un área de trabajo dentro de una empresa.

2.2.2. Compromiso organizacional

- Definición de compromiso organizacional

El compromiso organizacional es el grado en que una entidad se reconoce a sí misma y pertenece a la empresa. La relación entre una empresa y sus empleados es muy importante para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes de una empresa es administrar sus pasivos, (Martínez, 2019).

De acuerdo con Ayala y Bustamante (2019), manifiestan que compromiso organizacional se basa en la identificación del empleado con la empresa y existen diversos factores que ayudan a lograr ese compromiso. Hoy en día, lograr este compromiso en la organización es fundamental ya que hará mucho más eficiente el trabajo del empleado y aportará eficiencia a la empresa.

Podemos entender que, a través del compromiso con la organización, los empleados muestran su orgullo por la empresa, se sienten satisfechos trabajando en ella y comparten juntos las metas. Usualmente, a este tipo de participación le llamamos “poner la misma camiseta” en la organización, lo cual es muy beneficioso para todas las empresas porque cuentan con empleados comprometidos con sus objetivos y misiones, y sobre todo con el éxito de la organización en su conjunto, (Tejeda, 2020, p.37).

- Importancia

El eje principal de una organización es el capital humano y su eficacia se mide según la consecución de los objetivos institucionales. Es por ello por lo que el compromiso organizacional toma relevancia ya que si las personas asumen responsabilidad para con la organización entonces la eficacia de la empresa aumentará logrando sus objetivos planteados, (Tejeda, 2020, p.20).

Por su parte Ayala y Bustamante (2019), indican que el compromiso organizacional le brinda al empleado estabilidad laboral, próxima jubilación, remuneración económica estable y beneficios sociales. Además, este

compromiso organizacional influencia en las actitudes y comportamiento del trabajador como en la disminución del ausentismo y rotación, aceptación de la cultura, los valores y metas organizacionales (p.20).

- Características

Flores y Pujadas (2018), señalan que el compromiso organizacional presenta las siguientes características:

- ❖ El Compromiso organizacional es una disciplina científica aplicada. Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito, (Flores y Pujadas, 2018, p.28).
- ❖ El Compromiso organizacional se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. circunstancias y nada es fijo ni inmutable. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable, (Flores y Pujadas, 2018, p.28).
- ❖ El Compromiso organizacional utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente, (Flores y Pujadas, 2018, p.28).
- ❖ El compromiso organizacional utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. El compromiso organizacional se basa en la investigación sistemática propia del método científico, (Flores y Pujadas, 2018, p.28).
- ❖ El compromiso organizacional sirve para administrar a las personas en las organizaciones; Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El objetivo básico del compromiso organizacional es ayudar a las

personas y las organizaciones a entenderse, (Flores y Pujadas, 2018, p.28).

- Dimensiones

❖ Compromiso emocional

El compromiso emocional se produce cuando las personas se identifican verdaderamente con su trabajo y quieren hacer lo mejor que pueden; cuando los empleados invierten emocionalmente en su desempeño o comparten plenamente los objetivos o valores de gestión, (Guillén, 2018. p.31).

❖ Compromiso continuo

Cuando el nivel de compromiso es continuo, significa que desea permanecer en la organización más tiempo del que siente que debe hacerlo porque ha invertido suficiente energía y está comprometido con la organización, (Guillén, 2018. p.31).

❖ Compromiso normativo

Expresar un compromiso normativo significa cumplir una obligación moral de reciprocidad. Este tipo de compromiso se refiere al compromiso de un empleado con la organización, que se basa en la lealtad y se expresa en la obligación de perseverar en el desempeño de las tareas dentro de la organización, (Guillén, 2018. p.31).

2.3. Marco conceptual

- **Prácticas de recursos humanos**

Las prácticas de recursos humanos (reclutamiento, evaluación del rendimiento, compensación, formación y desarrollo, manuales de personal) contribuyen a la gestión de la relación laboral entre el colaborador y la empresa, desempeñando, por tanto, un papel importante en el bienestar y la satisfacción del trabajador, (Guzzo y Noonan, 2017).

- **Compromiso organizacional**

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse

con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea, (Zegarra, 2021).

- **Satisfacción laboral**

Se entiende por satisfacción laboral cuando un empleado se siente motivado, feliz y satisfecho con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado experimenta estabilidad laboral, avance profesional y un equilibrio cómodo entre el trabajo y la vida personal, (Cortés, 2021).

- **Cliente interno**

Da Silva (2021), afirma que un cliente interno es alguien que tiene una relación con la empresa. Puede tener o no una relación contractual y no necesariamente está directamente relacionado con el entorno interno de la empresa. Proveedores y empleados son ejemplos de este tipo de clientes internos.

- **Mentoring**

Es un recurso que ayuda a crear el conocimiento y la experiencia, te motiva y te compromete a que difundas los valores y la cultura de la empresa. Cuando entramos a una organización o nos delegan una nueva tarea, no conocemos ciertos temas que no están en los manuales que es el know how. Es lo que ayuda a una persona a ser más eficaz en su nueva responsabilidad, a tener mayor capacidad, a desarrollar la innovación, a tener una mejor calidad directiva y a ofrecer una carrera atractiva dentro de la organización, (Valderrama, 2019).

- **Marketing interno**

El marketing interno es lo que se hace dentro de la propia empresa para venderla a los empleados. A primera vista, puede parecer menos importante que el marketing de salida porque no crea ningún beneficio económico directo en el marketing. Pero la verdad es que el marketing interno afecta la salud de una empresa en todos los niveles y lo ayuda a lograr una serie de objetivos que, en última instancia, afectan su cuenta de pérdidas y ganancias, (Roberts, 2020).

2.4. Hipótesis

Ho: Las prácticas de recursos humanos no se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

Hi: Las prácticas de recursos humanos se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Variable Independiente: Prácticas de recursos humanos	Las buenas prácticas de RRHH de acuerdo con Tamayo (2018), son fundamentales para que una empresa atraiga y retenga al mejor talento. Y en el caso de una pequeña empresa, invertir en estas prácticas no se debería ver como un gasto innecesario. Al contrario, puede convertirse en la señal de identidad de una organización y dar un salto cualitativo. (p.24)	Para la variable Prácticas de Recursos Humanos se estudiarán 35 colaboradores, y se estudiarán en base a las siguientes dimensiones: capacitación y promoción, liderazgo, desempeño, clima laboral y políticas internas (García et al. 2017).	Capacitación y promoción	Tiene conocimiento de que la empresa promociona, retiene y despide a las personas apropiadas.	Escala Ordinal
				La empresa le ofrece programas de capacitación y desarrollo apropiados para las características de la organización.	
			Liderazgo	La empresa vela para que los trabajadores desarrollen permanentemente competencias de liderazgo en el equipo.	
				La empresa se esfuerza por que los trabajadores creen un ambiente de equipo y de igualdad entre ellos.	
			Desempeño	Tiene conocimiento de que la empresa diseña sistemas de compensación basados en el desempeño.	
				La empresa mide el desempeño de los trabajadores para elaborar procesos de retroalimentación.	
				La empresa reconoce a los trabajadores, otorgándoles premios por su compromiso y honestidad.	
			Clima laboral	La empresa busca crear un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse.	
				La empresa busca que sus trabajadores tengan un día de integración para que se conozcan e interactúen juntos.	
				La empresa establece mecanismos para que exista retroalimentación y escucha entre las directivas y los trabajadores.	
Políticas internas	La empresa tiene programas y políticas sobre estímulos y reconocimientos para los trabajadores.				
	La empresa vela por que se cumpla las políticas y todas las regulaciones peruanas relacionadas con los trabajadores. La empresa cuenta con normas establecidas dentro de la empresa.				

Variable dependiente:
Compromiso organizacional

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (Zegarra, 2021)

Para la Compromiso Organizacional se estudiarán 35 colaboradores, y se estudiarán en base a las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, normativo y continuo (Flores y Pujadas 2018).

Compromiso afectivo	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.
	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.
	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.
	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización
	No me siento emocionalmente unido a esta organización.
Compromiso normativo	Me siento parte integrante de esta organización.
	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.
	Creo que debo mucho a esta organización.
	Esta organización se merece mi lealtad.
	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización
Compromiso continuo	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.
	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.
	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí
	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.
	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.
	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personas se verían interrumpidas.

Escala Ordinal

En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.

Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.

Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.

Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista

Nota: Elaboración propia

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por los 35 colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL.

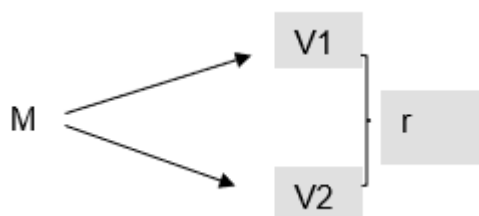
3.1.2. Muestra

Debido al pequeño tamaño de la población, la muestra equivale a la población muestral, es decir los 35 colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

La investigación presenta un diseño correlacional de corte transversal, puesto que busca establecer una relación entre las variables de estudio, donde no existe manipulación intencionada de la variable independiente sobre la variable dependiente.



Donde:

M: Muestra (Colaboradores de Jaelin EIRL, Trujillo - 2021)”

V₁: Variable uno – Prácticas de recursos humanos

V₂: Variable dos – Compromiso organizacional

r: Coeficiente de correlación lineal entre ambas variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnicas de recolección de datos

La técnica que se empleó en esta investigación fue la encuesta. Su aplicación permitió determinar la relación entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

- Instrumentos de recolección de datos

Se realizó a través de dos cuestionarios, uno para cada variable. Todas las preguntas están bajo una escala ordinal, vinculadas a las variables objeto de estudio.

- Validez del instrumento y confiabilidad del instrumento

El cuestionario para medir la variable prácticas de recursos humanos ya ha sido validado por expertos en el trabajo de investigación de Córdova y Pinto (2018), titulada: “El marketing interno y su relación con el compromiso organizacional de la empresa Pacifico Seguro Trujillo año 2018” adicionalmente se aplicó la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach 0.798 siendo un valor favorable para la aplicación del instrumento.

Asimismo, el cuestionario para medir la variable compromiso organizacional ya ha sido validado por expertos en el trabajo de investigación de Lau y Raymond (2019), titulada: “Prácticas responsables de gestión humana y su relación con la retención del personal de seguridad de la empresa Grupo Zeus Service S.A.C en el distrito de Trujillo en el I-Semestre” adicionalmente se aplicó la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach 0.845 siendo un valor favorable para la aplicación del instrumento.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva y la inferencial por medio del sistema electrónico Microsoft Excel 2016. Asimismo, para el análisis de los datos obtenidos y su tratamiento estadístico también se utilizará: El programa SPSS Versión 26.

Para la comprobación de la hipótesis, se sometió los datos a la prueba Chi – cuadrado, la misma que permite determinar si se acepta la hipótesis nula o se rechaza la misma.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

- Resultado de la estadística de la variable Prácticas de recursos humanos

Objetivo específico uno: Identificar el nivel de prácticas de recursos humanos que actualmente aplica la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

Tabla 2

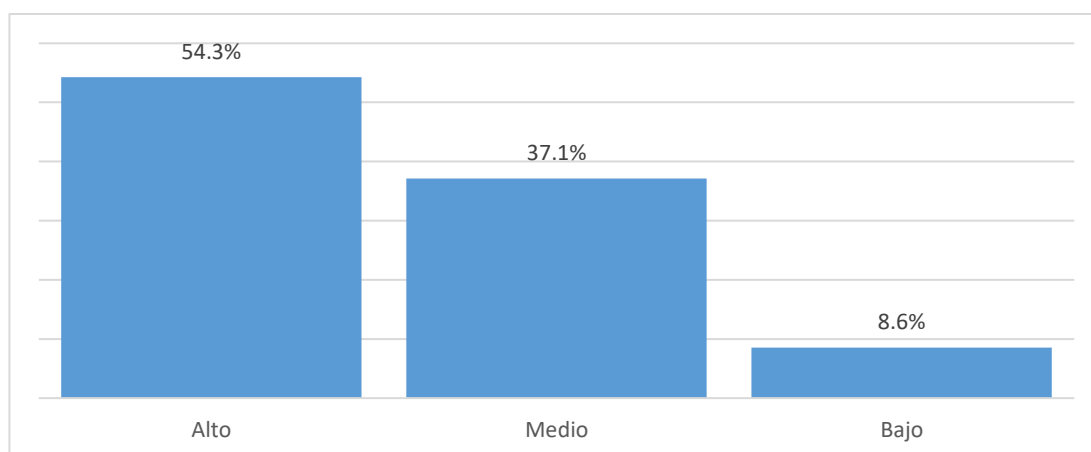
Distribución de niveles de la variable prácticas de recursos humanos en la empresa de transportes Jaelin EIRL

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	Xm	fi.xm
Alto	<51 – 62]	19	54.3	56.5	1073.5
Medio	<37 – 50]	13	37.1	43.5	565.5
Bajo	<23 – 36]	03	8.6	29.5	88.5
TOTAL		n=35	100.0	$\bar{x}=49.4$	

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Niveles de la variable prácticas de recursos humanos en la empresa de transportes Jaelin EIRL



Nota: Elaboración propia, en base a la tabla 2

Interpretación

Respecto a las prácticas de recursos humanos, el 91.4% respondieron que en la empresa de transportes Jaelin EIRL existen un buen programa de capacitación y promoción, así como buen clima laboral y adecuadas políticas internas, por lo que estos factores son altamente percibidos por los colaboradores. Mientras que el 8.6% restante lo percibe en un nivel bajo.

- Resultado de la estadística de las dimensiones de la variable Prácticas de recursos humanos

Tabla 3

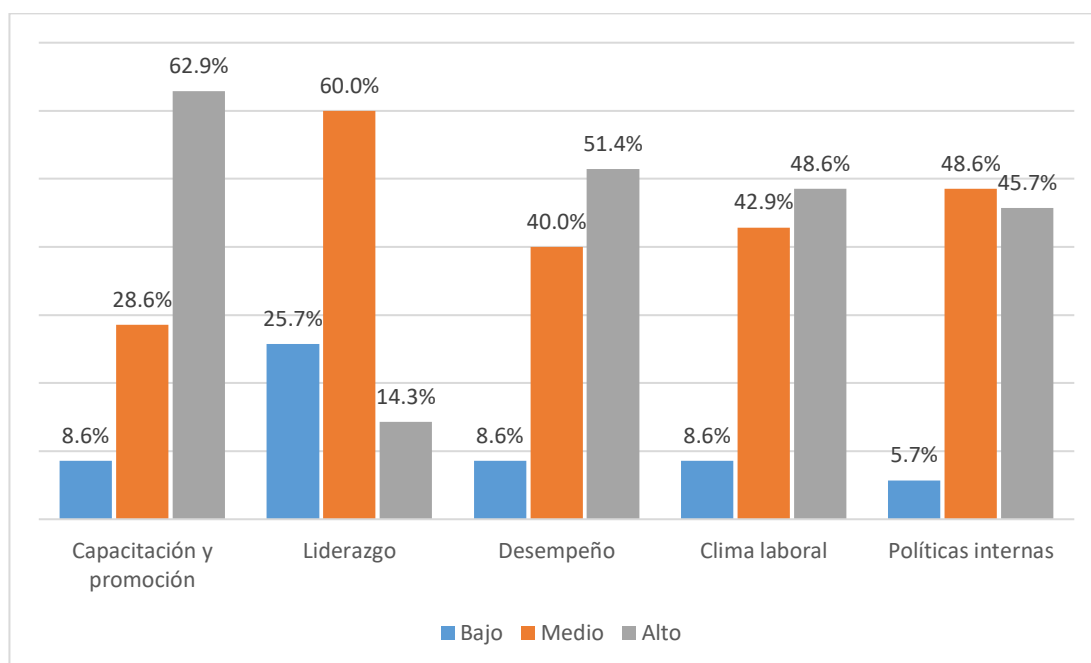
Distribución de niveles de las dimensiones de la variable prácticas de recursos humanos en la empresa de transportes Jaelin EIRL

Dimensiones de la variable Prácticas de recursos humanos	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Capacitación y promoción	03	8.6	10	28.6	22	62.9
Liderazgo	09	25.7	21	60.0	05	14.3
Desempeño	03	8.6	14	40.0	18	51.4
Clima laboral	03	8.6	15	42.9	17	48.6
Políticas internas	02	5.7	17	48.6	16	45.7

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable prácticas de recursos humanos en la empresa de transportes Jaelin EIRL



Nota: Elaboración propia, en base a la tabla 3

Interpretación

Con respecto a las dimensiones de la variable prácticas de recursos humanos, existe una prevalencia del 62.9% alto con respecto a la capacitación y promoción, un 60.0% en el nivel medio en el liderazgo y un 5.7% en el nivel bajo en las políticas internas.

- Resultado de la estadística de la variable Compromiso organizacional

Objetivo específico dos: Identificar el nivel de compromiso organizacional que tienen los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

Tabla 4

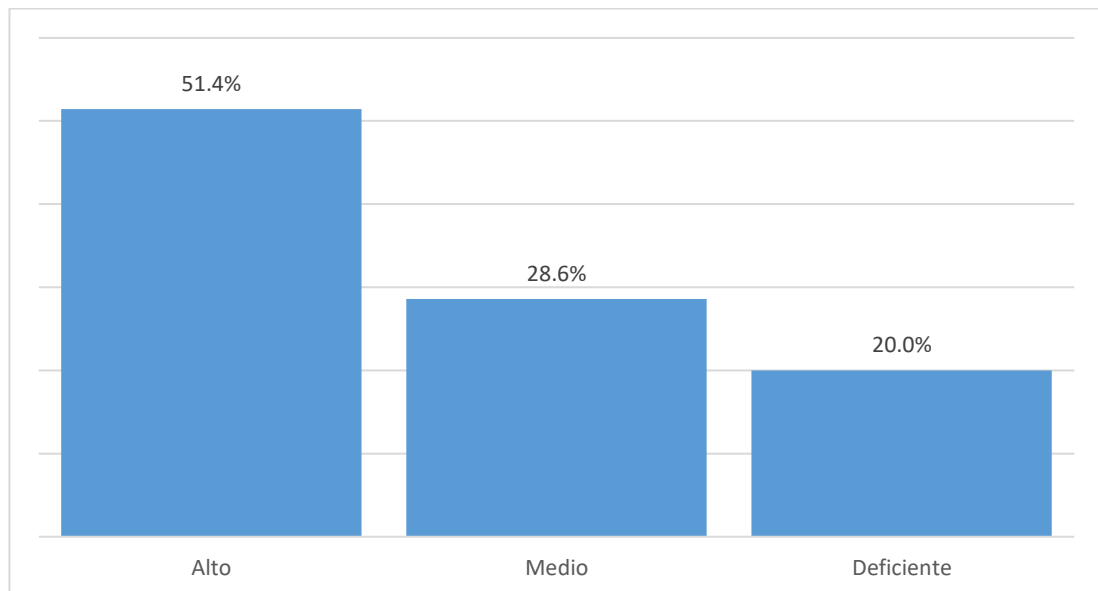
Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional en la empresa de transportes Jaelin EIRL

Niveles de Valoración	Frecuencia				
	<Li – Ls]	fi	%	Xm	fi.xm
Alto	<76 – 96]	18	51.4	86.0	1548.0
Medio	<54 – 75]	10	28.6	64.5	645.0
Bajo	<32 – 53]	07	20.0	42.5	297.5
TOTAL		n=35	100.0	$\bar{X}=71.2$	

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Niveles de la variable compromiso organizacional en la empresa de transportes Jaelin EIRL



Nota: Elaboración propia, en base a la tabla 4

Interpretación

Respecto al compromiso organizacional, el 80.0% respondieron que su compromiso con la empresa de transportes Jaelin EIRL es alto, puesto que en la mayoría de ellos prevalecen altos niveles de compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Mientras que el 20.0% restante poseen un bajo compromiso organizacional.

- Resultado de la estadística de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional

Tabla 5

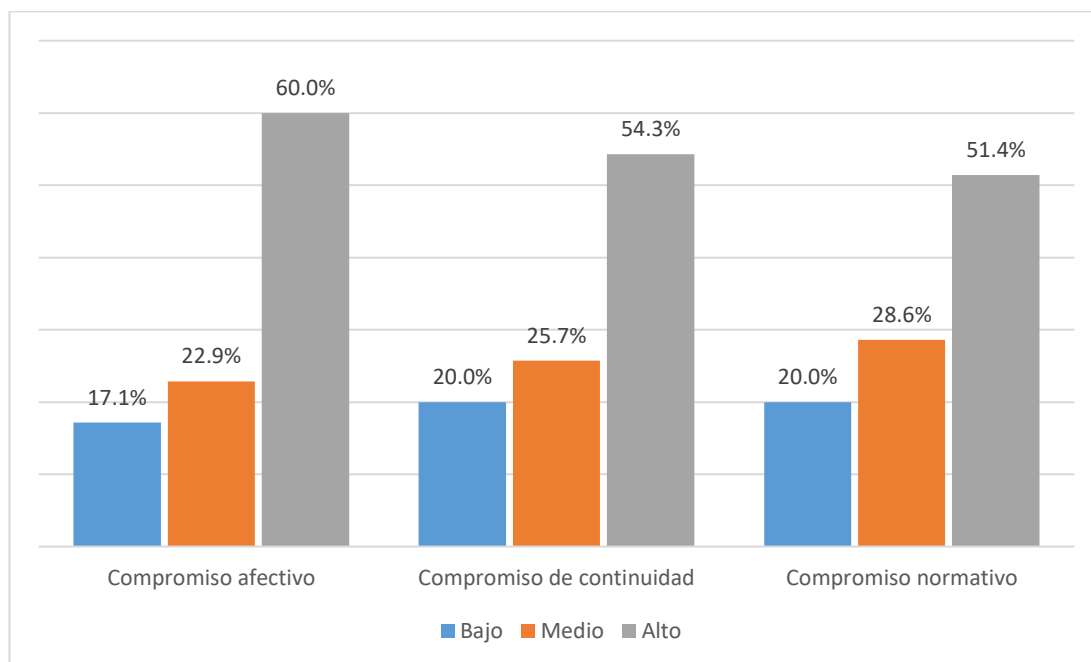
Distribución de niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la empresa de transportes Jaelin EIRL

Dimensiones de la variable Compromiso organizacional	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Compromiso afectivo	06	17.1	08	22.9	21	60.0
Compromiso de continuidad	07	20.0	09	25.7	19	54.3
Compromiso normativo	07	20.0	10	28.6	18	51.4

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en la empresa de transportes Jaelin EIRL



Nota: Elaboración propia, en base a la tabla 3

Interpretación

Según las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Jaelin EIRL, en el compromiso afectivo 29 colaboradores de 35 obtuvo el 82.9%, entre nivel medio y alto, en el compromiso de continuidad se observó una prevalencia de 25.7% en un nivel aceptable medio y en el compromiso normativo, un 20.0% bajo.

- Resultados de la estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Variables de investigación	Estadístico	gl	Sig.
Práctica de recursos humanos	,841	35	,000
Compromiso organizacional	,812	35	,000

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, sobre las variables práctica de recursos humanos y compromiso organizacional en la empresa de transporte Jaelin EIRL indican que la significancia bilateral son menores que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), por lo que se desprende que existe una distribución no normal; por tales razones se emplearán la prueba estadística no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman; con la finalidad de conocer el nivel de incidencia de las dos variables de estudio; práctica de recursos humanos y el compromiso organizacional.

- Prueba del coeficiente de correlación de Rho de Spearman y prueba de hipótesis

Para las pruebas de correlación de Rho de Spearman de las variables de estudio, así como también de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, se empleó el programa estadístico SPSS (versión 26). También se utilizó este programa para la prueba de hipótesis general.

A continuación se presenta la tabla de niveles de correlación de Rho de Spearman empleado:

Tabla 7.

Niveles de correlación de Rho de Spearman

Valor	Significado
+/- 1.00	Correlación positiva y negativa perfecta
+/- 0.80	Correlación positiva y negativa muy alta o muy fuerte
+/- 0.60	Correlación positiva y negativa alta o fuerte
+/- 0.40	Correlación positiva y negativa moderada
+/- 0.20	Correlación positiva y negativa débil
0.00	Probablemente no existe correlación

Nota: Lizama & Boccardo (2014)

Objetivo específico tres: Determinar la asociación de las dimensiones de la variable prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional que tienen los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones de la variable prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional en la empresa de transporte Jaelin EIRL

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Capacitación y promoción	Coeficiente de correlación	,754**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,678**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,885**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,842**
Sig. (bilateral)		,000	
N		35	
Políticas internas	Coeficiente de correlación	,787**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 8, las dimensiones de la variable práctica de recursos humanos se relacionan positivamente con el compromiso organizacional, en ella se observa que las dimensiones desempeño y clima laboral poseen una relación positiva muy alta ($\rho=0.885$ y 0.842) y significativa ($p=0.00<0.05$) con el compromiso organizacional. Mientras que las dimensiones políticas internas, capacitación y promoción, y finalmente, el liderazgo poseen una relación positiva alta ($\rho=0.787$, 0.754 y 0.678) y significativa ($p=0.00<0.05$) con el compromiso organizacional. Por ende, ante cualquier mejora en las prácticas de recursos humanos, mejorará el compromiso organizacional en la empresa.

- Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general

H₀: Las prácticas de recursos humanos no se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

H₁: Las prácticas de recursos humanos se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021.

Tabla 9

Correlación entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional en la empresa de transporte Jaelin EIRL

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Práctica de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,931**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 9 se visualiza que la variable práctica de recursos humanos se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ($p=0.000 < 0.05$), según el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.931; lo que indica que existe una muy fuerte relación entre ambas variables. En consecuencia, ante cualquier mejora en las prácticas de recursos humanos, mejorará el compromiso organizacional en la empresa.

4.2. Discusión de resultados

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultado que las prácticas de recursos humanos se relaciona de manera directa y muy fuerte con el compromiso organizacional, este resultado tiene semejanza con la investigación de Tamayo (2018) quien concluyó que existe una relación alta entre las prácticas y el compromiso organizacional en los colaboradores de las concesionarias de automóviles de Buenos Aires. Desde esta perspectiva, se puede indicar que las prácticas de recursos humanos es imprescindible para que el colaborador se sienta comprometido con la empresa, y pueda desenvolverse eficientemente.

Asimismo, con respecto al objetivo específico uno de la presente investigación, la tabla 2 muestra que el 54.3% de los colaboradores (19) consideran que las prácticas de recursos humanos en la empresa de

transporte Jaelin EIRL es eficiente; seguidamente, el 37.1% de los colaboradores (13) expresan que es regular; mientras que el 8.6% de los colaboradores (3) expresan que es deficiente. Por otra parte, el promedio 49.4 indica que las prácticas de recursos humanos presenta fortalezas en los procesos de capacitación y promoción, el liderazgo, el desempeño, el clima laboral y las políticas internas. Por ello la mayor parte se de los porcentajes se ubican en los primero lugares, especialmente en el nivel eficiente. De acuerdo con los resultados, se infiere que las prácticas de recursos humanos, es tomada como prioridad en muchas empresas, por esa razón presentan fortalecimiento en su desarrollo, dado que cuentan con personas capacitadas para el cumplimiento de sus metas, (Honorio, 2018).

Con respecto al objetivo específico dos de la presente investigación, la tabla 4 muestra que el 51.4% de los colaboradores (18) consideran que el compromiso organizacional es alto; seguidamente, el 28.6% de los colaboradores (10) expresan que es media; mientras que el 20.0% de los colaboradores (07) expresan que es bajo. Por otra parte, el promedio 71.2 indica que el nivel de compromiso organizacional en la empresa de transporte Jaelin EIRL es regular y alto; es decir muchos colaboradores tienen lazos positivos de afectividad, de permanencia y de cumplimiento normativo con la empresa. Estos resultados coinciden con Sánchez y Uribe (2017), quienes indican en su tesis que las buenas relaciones presentes en la organización hacen que el compromiso de los trabajadores aumenten. Bajo estas ideas, Tamayo (2018), señala en su tesis que mientras exista una gestión del talento humano adecuado y eficaz, el compromiso organizacional de los trabajadores será mayor porque se sentirán respaldados y motivados por los directivos y toda la empresa. Haciendo que sus desempeños sean buenos y se mejore la calidad de los servicios.

Finalmente, con respecto al objetivo específico tres de la presente investigación, la se obtuvo como resultado que las dimensiones de las prácticas de recursos humanos se relacionan de manera directa, alta y significativa con el compromiso organizacional; estos resultados tienen semejanza con la investigación realizada por Honorio (2018), el cual concluye que existe correlación significativa entre las dimensiones de las prácticas de

gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional. Por ende, las prácticas de recursos humanos con las que cuentan las empresas deben ser perfectamente ejecutadas para que de esta forma logren desarrollarse las oportunidades de progreso y que al mismo tiempo, los colaboradores, puedan poner en práctica al máximo su conocimiento profesional y técnico para de esta manera poder conseguir un mejor desenvolvimiento en sus funciones laborales y un mayor compromiso organizacional dentro de estas.

CONCLUSIONES

- Existe una relación directa y significativa entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021, con un nivel de significancia de $p=0,000<0,05$ y rho de Spearman = 0,931.
- Se identificó que el nivel de prácticas de recursos humanos que aplica la empresa de transportes Jaelin EIRL, de la ciudad de Trujillo, 2021 es eficiente, de acuerdo con el 54.3% de los colaboradores encuestados.
- Se identificó que el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL, de la ciudad de Trujillo, 2021 es alto, de acuerdo con el 51.4% de los encuestados.
- Existe una relación directa y significativa entre las dimensiones de las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Jaelin EIRL, Trujillo – año 2021, con un nivel de significancia de $p=0,000<0,05$ y un rho de Spearman comprendido entre 0,678 y 0,885.

RECOMENDACIONES

- A los directivos de la empresa de transportes Jaelin EIRL, desarrollar prácticas de recursos humanos buscando la mejora de las competencias profesionales y éticas de los colaboradores con la finalidad de conseguir mejores desempeños laborales del personal de la empresa de transportes en las funciones, responsabilidades y puestos de trabajos asignados, para esto es aconsejable lo siguiente:
 - ❖ Definir objetivos y crear un plan de comunicación interno: Después de definir los objetivos (mejorar la motivación de los empleados, incentivar el trabajo en equipo, poner a prueba nuevas competencias, etc.), es importante crear un plan de comunicación interno. Con ello hace referencia a que el equipo debe ser el primero en conocer todas las noticias relacionadas con la empresa. Esto incluye cualquier actividad o información relacionada con una nueva gestión de los recursos humanos.
 - ❖ Trata a tu equipo como si fueran clientes: Es fundamental que los colaboradores se sientan escuchados y sepan que su opinión es importante para la empresa. Esto fomentará la confianza entre empleados y empresa y fortalecerá el sentimiento de equipo.
 - ❖ Impulsa el leadership: Promueve entre los colaboradores el sentimiento de liderazgo. Un buen líder ayudará a cumplir los objetivos y promoverá la satisfacción dentro del equipo de trabajo.

- Los directivos de la empresa de transportes Jaelin EIRL deben propiciar el involucramiento democrático del colaborador en la toma de decisiones y acciones de la empresa de transporte, promoviendo actividades de integración de todos los miembros permitiendo el desarrollo del sentido de afectividad, afiliación, identidad y compromiso organizacional.

- Los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL deben capacitarse permanentemente en la labor que realizan, para que presten un servicio eficiente a los clientes; mediante adecuadas acciones profesionales, éticos y de valores.

- Se recomienda a los futuros investigadores que utilicen la presente investigación como antecedente, para así reforzar y enriquecer la teoría sobre las prácticas de recursos humanos para la optimización del compromiso organizacional de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Alcántara, L. (2017). *Estrategia integral de gestión de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Zeus Security and 14 Service S.A.C.*, (tesis para licenciatura) Universidad Nacional de Trujillo
- Ángeles, A. (2017) *Consolidación de las mejores prácticas de RRHH de las medianas empresas del sector transporte en Lima para la propuesta de un modelo de éxito basado en la gestión por procesos y por competencias*, (tesis para licenciatura) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Arroyo, R. (2017). *Competencias gerenciales*. Colombia: Ecoe.
- Ayala, C. y Bustamante, A (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores*. (Tesis de licenciatura) Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa.
- Báez, E., Zambrano, S. y Márquez, O. (2018). *Prácticas de Gestión Humana. Observación y en las pequeñas empresas manufactureras del corredor Industrial de Boyacá*. Artículo de Investigación. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Cortés, N. (2021). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Revista Digital Geo Victoria.
- Da Silva, D. (2021). *¿Qué es un cliente interno y cómo mejorar su satisfacción?* Artículo de Zendesk
- Ealde, K. (2020). *4 tipos de políticas de empresa*. Dirección General de EALDE Bussiness School
- Flores, B. y Pujadas, A. (2019). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017*. (Tesis de licenciatura) Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- García, L., Cardenas, A. y Morán, C. (2017). *Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios*. Revista Internacional de Administración y Finanzas, 10(11), 37-48.

- Guillén, E. (2018). *Compromiso Organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.
- Guzzo, C. y Noonan, P. (2017). *Prácticas de Recursos Humanos como Comunicaciones y el Contrato Psicológico* (Artículo Científico)
- Honorio, M. (2018). *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en la empresa El Dorado – Sede Lima, 2018* (tesis para licenciatura) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Lizama, P., & Boccardo, G. (2014). *Guía de asociación entre variables: Pearson y Spearman en SPSS*. Universidad de Chile.
- Panta, M. (2018). *Las prácticas de marketing interno y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Transportes Jacobo Trujillo, año 2017* (tesis para licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo,
- Marrero, Y., Souto, L. y Marrero, Y. (2021). *Importancia del clima organizacional y sus dimensiones: motivación, satisfacción laboral, estimulación, liderazgo y comunicación*. Gestión Polis.
- Martínez, S. (2019). *El compromiso organizacional*. SUPE RR.HH EROS
- Roberts, S. (2020). *¿Qué es el Marketing interno? Estrategias y Ventajas*. Online Marketing y Digital Marketing.
- Sánchez, A. y Uribe, L. (2017) *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el Ministerio de Transportes de la República de Colombia* (Tesis de maestría) Universidad Pontificia Bolivariana. Bucaramanga, Colombia
- Tamayo, S. (2018). *Prácticas humanas y compromiso organizacional de los colaboradores de las concesionarias de automóviles de Buenos Aires – Argentina 2018*, (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Moreno, Buenos Aires, Argentina.
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica San Pablo
- Valderrama, B. (2019). *Desarrollo de competencias en Mentoring y Coaching*

Zegarra, L. (2021). *Gestión Humana y su relación con la responsabilidad social primaria en la gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021.* (Tesis de maestría) Universidad Continental.

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO

Cuestionario para medir la variable prácticas de recursos humanos en los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información acerca las prácticas de recursos humanos en los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL. Solicitamos a usted que responda de manera pertinente y objetiva, de tal forma que nos puedan brindar información exacta sobre la realidad de los hechos.

A continuación, se presentan 13 ítems, a los cuales deberá responder para determinar la importancia de cada uno de ellos, se aplicó una escala ordinal del 1 al 5, en donde 1 representa el puntaje más bajo y 5 representa el puntaje más alto.

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

1. Tiene conocimiento de que la empresa promociona, retiene y despide a las personas apropiadas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. La empresa le ofrece programas de capacitación y desarrollo apropiados para las características de la organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. La empresa vela para que los trabajadores desarrollen permanentemente competencias de liderazgo en el equipo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. La empresa se esfuerza por que los trabajadores creen un ambiente de equipo y de igualdad entre ellos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Tiene conocimiento de que la empresa diseña sistemas de compensación basados en el desempeño.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. La empresa mide el desempeño de los trabajadores para elaborar procesos de retroalimentación.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. La empresa reconoce a los trabajadores, otorgándoles premios por su compromiso y honestidad.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. La empresa busca crear un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. La empresa busca que sus trabajadores tengan un día de integración para que se conozcan e interactúen juntos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. La empresa establece mecanismos para que exista retroalimentación y escucha entre las directivas y los trabajadores.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. La empresa tiene programas y políticas sobre estímulos y reconocimientos para los trabajadores.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. La empresa vela por que se cumpla las políticas y todas las regulaciones peruanas relacionadas con los trabajadores.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. La empresa cuenta con normas establecidas dentro de la empresa.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

ANEXO 3 ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

Variable prácticas de recursos humanos en los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	4	5	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	5
2	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	5
3	3	3	3	5	5	1	4	4	5	3	3	5	5
4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
5	3	2	5	4	4	3	2	4	3	3	2	2	5
6	1	5	3	3	3	4	5	2	5	4	4	5	2
7	4	2	5	4	4	3	2	4	3	3	2	2	5
8	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
9	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	2	5
10	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4
11	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	2	3
12	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	5	3	4
13	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5
14	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
15	5	4	1	3	4	3	5	4	1	3	2	2	1

<RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	13

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ANEXO 4. CUESTIONARIO

Cuestionario para medir la variable compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información acerca el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa de transportes Jaelin EIRL. Solicitamos a usted que responda de manera pertinente y objetiva, de tal forma que nos puedan brindar información exacta sobre la realidad de los hechos.

A continuación, se presentan 20 ítems, a los cuales deberá responder para determinar la importancia de cada uno de ellos, se aplicó una escala ordinal del 1 al 5, en donde 1 representa el puntaje más bajo y 5 representa el puntaje más alto.

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. No me siento emocionalmente unido a esta organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Me siento parte integrante de esta organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Creo que debo mucho a esta organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Esta organización se merece mi lealtad.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personas se verían interrumpidas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

ANEXO 5 ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

Variable compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa de transportes

Jaelin EIRL

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	5	2	4	5	2	5	4	5	2	5	4	4	2	3	3	3	4	4	5
3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	5
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	5	4	3	3
5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4
3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3
1	3	4	1	3	4	5	1	3	4	5	5	5	2	5	5	3	5	4	3
4	5	2	5	4	4	2	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	3	3
3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	2	5	5	3	3	5	5	4	5
3	3	2	3	2	3	5	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5
3	3	1	3	4	4	4	4	3	5	3	3	1	3	4	4	4	4	3	5
1	3	4	5	5	5	2	5	5	3	1	3	4	5	5	5	2	5	5	3
5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	20

ANEXO 6: Validación de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Mg. Fiestas Dejo Iris Paola, con I.D N°: 000222231, especialista en ADMINISTRACION Y NEGOCIOS, ostento el grado de MASTRA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS y ejerzo la carrera profesional en ADMINISTRACION. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, los instrumentos de la tesis "Prácticas de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes JAE LIN EIRL, Trujillo – año 2021" que fue aplicado, en el desarrollo de la investigación por las alumnas Br. Franco Cueva, Jaime Clemer y Br. Mego Vásquez, Johan Gabriel

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	VALORES			
		1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				x
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar.				x
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				x
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.				x
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				x
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				x
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información				x

1= Deficiente 2 = Regular 3= Bueno 4= Excelente

Observaciones: Ninguna

Trujillo, 16 de abril de 2023.



Fiestas Dejo Iris Paola

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Mg. García Gutti, Alan Enrique con I.D. N°: 000050713, especialista en FINANZAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN, ostento el grado de MASTER EN EDUCACION y ejerzo la carrera profesional en ADMINISTRACIÓN. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, los instrumentos de la tesis tesis "Prácticas de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes JAE LIN EIRL, Trujillo – año 2021" que fue aplicado, en el desarrollo de la investigación por las alumnas Br. Franco Cueva, Jaime Clemer y Br. Mego Vásquez, Johan Gabriel

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	VALORES			
		1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				X
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar.				X
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				X
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.				X
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				X
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				X
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información				X

1= Deficiente 2 = Regular 3= Bueno 4= Excelente

Observaciones: Ninguna

Trujillo, 16 de abril de 2023.


Mg. García Gutti, Alan Enrique

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Mg Giovanni Fiorentini Candiotti, con D.N.I. N°: 18217508, especialista en GESTION EN ORGANIZACIONES, ostento el grado de MASTER EN GESTION DE ORGANIZACIONES y ejerzo la carrera profesional en ADMINISTRACION. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, los instrumentos de la tesis "Prácticas de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes JAELEN EIRL, Trujillo – año 2021" que fue aplicado, en el desarrollo de la investigación por las alumnas Br. Franco Cueva, Jaime Clemer y Br. Mego Vásquez, Johan Gabriel

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	VALORES			
		1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				x
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar.				x
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				x
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.				x
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				x
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				x
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información				x

1= Deficiente 2 = Regular 3= Bueno 4 = Excelente

Observaciones: Ninguna

Trujillo, 16 de abril de 2023.

Mg Giovanni Fiorentini Candiotti