



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año
2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Arqueros Cruz Dainer Merlit (ORCID: 0000-0001-9013-7809)

Alvarado Figueroa Yakeline Karen (ORCID: 0000-0002-7712-8489)

Cruz Gonzales, María Del Carmen (ORCID: 0000-0002-8894-3630)

ASESORA:

Mg. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline (ORCID: 0000-0003-1140-4759)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedicamos esta este trabajo de investigación a Dios por darnos la oportunidad de poder continuar con nuestros estudios, a nuestros familiares quienes nos motivaron a seguir con nuestra carrera profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por bendecirnos en nuestra carrera profesional y con el logro de nuestros objetivos.

A la Profesora Cárdenas Rodríguez Karina, por sus enseñanzas, paciencia, dedicación y su apoyo incondicional, a la empresa Cacont Perú EIRL, por permitir hacer este trabajo de investigación.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Las estudiantes, **Alvarado Figueroa, Yakeline Karen** con DNI N° 44694863, **Arqueros Cruz, Dainer Merlit** con DNI N° 71938152 y **Cruz Gonzales María del Carmen** con DNI N° 18010236, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la César Vallejo Trujillo, Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo de Investigación: **Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019**, es veraz y autentica.

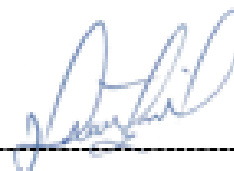
Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en el presente trabajo son auténticos.

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

Trujillo, Diciembre del 2029



Alvarado Figueroa Yakeline Karen
DNI 44694863



Arqueros Cruz Dainer Merlit
DNI 71938152



Cruz Gonzales Maria del Carmen
DNI 18010236

Índice

Dedicatoria -----	ii
Agradecimiento-----	iii
Página del jurado -----	iv
Declaratoria de Autenticidad -----	v
Índice -----	vi
Resumen -----	vii
Abstract -----	viii
I. INTRODUCCIÓN -----	1
II. MÉTODO-----	10
2.1 Tipo y diseño de investigación-----	10
2.2 Operacionalización de variable -----	11
2.3 Población y muestra-----	12
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos -----	12
2.5 Procedimiento-----	14
2.6 Método de Análisis de datos -----	14
2.7 Aspectos éticos-----	15
III. RESULTADOS-----	16
IV. DISCUSIÓN -----	19
V. CONCLUSIONES -----	21
VI. RECOMENDACIONES -----	22
REFERENCIAS-----	23
ANEXOS-----	28

Resumen

Se tuvo como objetivo determinar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL. La metodología utilizada en la investigación consistió en diseño no experimental y de corte transversal, con una población y muestra de 80 colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL. Para medir las variables se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario que constó de 12 ítems, cuyas respuestas se basan en la escala de valoración de Likert. Posteriormente se procesaron los datos obtenidos utilizando la hoja de cálculo de Microsoft Excel y el IBM SPSS Statistics v25 para determinar el V-Aiken y el coeficiente de alfa de Cronbach. Se concluyó que el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019, es de nivel alto representado por el 82.5% de la muestra de estudio.

Palabras clave: Organización, gestión, personal.

Abstract

The objective was to determine the level of organizational commitment of the employees of the Cacont Peru EIRL company. The methodology used in the research consisted of a non-experimental and cross-sectional design, with a population and sample of 80 collaborators from the company Cacont Perú EIRL. To measure the variables, the survey technique and the questionnaire instrument that consisted of 12 items were applied, whose responses are based on the Likert assessment scale. Subsequently, the data obtained was processed using the Microsoft Excel spreadsheet and IBM SPSS Statistics v25 to determine the V-Aiken and the Cronbach's alpha coefficient. It was concluded that the organizational commitment of the employees of the company Cacont Peru EIRL, year 2019, is of a high level, represented by 82.5% of the study sample.

Keywords: *Organization, management, personnel.*

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la evaluación del compromiso organizacional refleja las condiciones y los desafíos de aumentar o disminuir la productividad de los empleados, y se trasmite en la comprensión de los empleados y en los desafíos clave de la organización.

La mayoría de empresas están preocupándose por el mejoramiento del compromiso de sus colaboradores en relación al desempeño, convirtiéndolo en un instrumento muy importante para lograr el éxito. No obstante, en la actualidad existen empresas que, aún no alcanzado el éxito planteado, debido a que no invierten en mejorar el compromiso, donde las personas sientan que trabajan en un lugar agradable y que cumpla con sus necesidades y exigencias.

Dentro de ese marco, está el departamento de La Libertad, siendo el lugar donde los trabajadores tienen un grado de jerarquía y hasta los tiempos actuales no ha logrado cambiar, debido a que esto proviene desde muchos años atrás, donde existía un estatus que obstruye el mejoramiento de la comunicación entre los colaboradores de la empresa, siendo la causa principal de no romper el pensamiento de que se interviene demasiado en los trabajadores y que es un elevado costo ofrecer una mejor visión del compromiso.

Es valioso considerar las buenas actitudes de los trabajadores, los valores, la comunicación, la personalidad y el trabajo en equipo para mejorar el compromiso organizacional. Es decir, si una empresa no mejora estos aspectos ocasionaría un nivel bajo de compromiso de los trabajadores, es por ello que es necesario que la empresa esté en las óptimas condiciones que impacte en la productividad de los colaboradores.

Cabe resaltar que, en la ciudad de Trujillo, el conocimiento sobre el compromiso organizacional, brinda información importante sobre los procesos que identifican el compromiso de los trabajadores, y además permite implementar cambios organizacionales, tanto de conductas como de actitudes de cada colaborador de la empresa, que son aspectos importantes en el desarrollo de la estrategia de las organizaciones.

La empresa Cacont Perú EIRL se dedica a la distribución y venta de artículos de librería al por mayor (Trujillo). El problema se fundamenta en la necesidad de la empresa por competir en este tipo de negocio, pero existen altas cifras de rotación de personal, debido a la poca satisfacción que tienen del ambiente de trabajo, siendo propenso a un nivel bajo de compromiso. Esto está causando rotaciones constantes de personal, debido a la percepción de los colaboradores del desequilibrio entre los procedimientos, la estructura y sus necesidades, sin embargo existe el afán de mejorar ambas variables de estudio ya que el compromiso es un grado en que los empleados identifican su apego con la empresa, lo cual permite conocer la duración que tendrá en la empresa, su lealtad, su pasión y entrega la realidad sus labores diarias, y de esta manera saber su nivel de compromiso en la participación en los objetivos y logros. Es por ello que se toma la decisión de determinar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019.

Razón por la cual se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL?

Para realizar la presente investigación se procedió a buscar varios trabajos previos que sirvan de antecedentes para estudiar las variables, de tal forma se obtuvieron los siguientes trabajos previos:

Huamán y Lezama (2019) en su investigación sobre el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Quesos Chugur SRL, Cajamarca 2019. Con el objetivo general de determinar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa, con metodología descriptiva y de tipo no experimental, concluye que el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de Quesos Chugur SRL es del 80.46%, lo cual indica que es de nivel alto, teniendo un porcentaje mayor que el 50% en las tres dimensiones, siendo el compromiso normativo el predominante (p.82)

Seclen (2019) en su investigación sobre el nivel de compromiso organizacional de los egresados de administración de empresas (2013-2015) USAT en una empresa financiera estudio de caso: agencias BCP en el distrito de Chiclayo. Con el objetivo

general de determinar el nivel de compromiso organizacional de los egresados de administración de empresas de los años 2013 al 2015 de la USAT en una empresa financiera, con metodología descriptiva y de tipo no experimental, concluye que el nivel del compromiso organizacional de los egresados de la escuela de administración que laboran en el BCP es medio, en la cual apoya al mejoramiento de los lazos entre la empresa y el colaborador, siendo la dimensión afectiva el predominante. (p.54)

Cervera (2018) en su investigación sobre el compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante El tiburón en la ciudad de Lambayeque. Con el objetivo general de determinar el grado de compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante, con metodología descriptiva y de tipo no experimental, concluye que el compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante está en nivel medio con cercanía a ser de nivel alto, indicando que en cada dimensión se muestra lealtad hacia la organización, debido a los lazos sentimentales que tienen, pero no es suficiente para sentirse parte de las metas de la empresa (p.34)

Mori (2018) en su investigación sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa Retail-ciudad de Chiclayo 2016. Con el objetivo general de evaluar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Retail Saga Falabella SA, con metodología descriptiva y de tipo no experimental, concluye que el nivel del compromiso organizacional de la empresa es medio, ya que según las respuestas se determinan que las tres dimensiones reflejan una actitud favorable en lo relativo al involucramiento con las metas (p.44)

Suarez (2018) en su investigación sobre el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, agosto - diciembre 2016. Con el objetivo general de determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, con metodología descriptiva y de tipo no experimental, concluye que el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores es alto, debido a que las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad, se encuentran en un nivel alto (p.28)

A continuación, se cita a diferentes autores para fortalecer el conocimiento con teorías relacionadas a la variable de estudio:

El compromiso de una organización está estrechamente vinculado a los valores y objetivos de la empresa, y guardan relación con la aceptación de los empleados por parte de la organización y los resultados asociados (Herrera & Heras, 2020, p.246)

En otras palabras, esta variable es un estado psicológico que determina la relación entre una persona y una empresa, teniendo consecuencia la decisión de seguir trabajando o abandonar la organización (Chiang et al, 2020, p.88)

Se cree que el compromiso lleva a la aceptación de las metas, valores y visión de una empresa; está listo para hacer un esfuerzo en interés de la organización, lo que crea unidad en el grupo (Vega et al, 2020, p.29).

Examinar el compromiso de la organización ayudará a identificar actividades relacionadas con el compromiso de los empleados. En la actualidad, hay cuatro antigüedades básicas que determinan si una persona está psicológicamente conectada a su organización. Estos son: la naturaleza del trabajo que se realiza; características personales; características estructurales; experiencia laboral (May et al, 2020, p.3)

Se dice que el compromiso organizacional es el enfoque más importante relacionado con el trabajo, pero también es un desafío para las organizaciones. Es más probable que los empleados satisfechos sean positivos sobre su trabajo porque están más comprometidos con su organización (Quispe & Paucar, 2020, p.65).

En este sentido, el compromiso de los empleados con la organización en la que trabajan es ahora uno de los fenómenos más estudiados en el campo de la administración y la gestión de recursos humanos (Estrada & Mamani, 2020, p.133).

La persistencia de los empleados es crítica para tener un recurso humano altamente productivo para el éxito de una empresa, por lo que, si las personas son responsables del desempeño organizacional, se puede decir que los empleados persistentes son competitivos, es por ello que actualmente el compromiso de los empleados puede ser uno de los indicadores que utiliza el departamento de recursos

humanos para determinar y analizar la lealtad de una organización (Obando et al, 2020, p.84).

Además, el compromiso organizacional de un empleado es una forma de medir su reconocimiento y disposición a participar. El compromiso es una buena manera de sentir una fuerte conexión e interés en una organización a nivel emocional. A menudo refleja las creencias de un empleado sobre los objetivos, la misión y la voluntad de la empresa de hacer un esfuerzo para ayudar a alcanzarlos (Ríos & Loli, 2019, p.130).

Por un lado, el compromiso se asocia con un alto rendimiento y eficiencia, y, por otro lado, se asocia con mucho tiempo y esfuerzo en asuntos laborales. Debido al tiempo y la energía limitados de las personas, invertir mucho en trabajo organizacional tiene un impacto negativo en el promedio (Cernas & Nava, 2019, p.1).

El concepto de compromiso organizacional incluye varios aspectos relacionados con la independencia de la organización, incluidos el costo en relación a las salidas de los colaboradores y la obligación que tienen moralmente en permanecer en la empresa (Manzano, 2019, p.3).

Así mismo, el compromiso organizacional es una variable que es de mucha atención, debido a que es fundamental para la eficiencia y eficacia en la gestión de una empresa, por la coherencia y la lealtad que tiene el colaborador hacia la organización (Ortiz, 2018, p.447)

Además, el compromiso organizacional es el sentimiento que hace que el empleado, orgulloso de su empresa, sienta que no necesita buscar otros trabajos, lo que no solo fortalece el proceso de retención de la organización, sino que también facilita recomendar un amigo a su organización (Aldana et al, 2018, p.13).

Es decir, el compromiso es la fuerza de la relación de una organización con esa persona y su identidad. Cada empleado puede desarrollar uno de los tres tipos de compromisos que son independientes como es el afectivo, continuo y normativos (Hernández, 2018, p.825).

Existen 3 dimensiones para medir el compromiso organizacional, los cuales son:

El compromiso de una organización con el desarrollo humano es triple, y se clasifican con el compromiso afectivo: El compromiso de una organización con la moral de los empleados y la satisfacción de la empresa, es decir las expectativas y necesidades de los colaboradores, además el compromiso continuo: la inversión de esfuerzo y tiempo para permanecer en la empresa, las consecuencias que perderá en caso de renuncia, y el compromiso normativo: la obligación moral o gratitud que siente un empleado que debe responder a la empresa como resultado de las ganancias obtenidas (Hernández, 2018, p.825).

Igualmente, se dice que el compromiso afectivo, la cual se expresa al identificarse con las metas, valores, objetivos, esfuerzos de la empresa para lograrlos, y el deseo y la satisfacción de ser parte de la empresa. El compromiso de continuación, es basado en el supuesto de que se puede considerar la contribución del empleado a los beneficios recibidos por la empresa. Y el compromiso normativo que proviene desde el punto relevante, y se consideran una obligación moral debido al compromiso voluntario, transparente e irreversible hecho por el empleado con la organización (Aldana et al, 2018, p.13).

Los tipos de compromisos son: Compromiso cognitiva (percepción individual, conocimiento, creencias); compromiso emocional (el vínculo psicológico entre la organización y la emoción) y; compromiso comportamental (promesa, compromiso escrito, confirmación) La identificación de estos compromisos crea un efecto bidireccional al mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores y crear otros beneficios como pensiones, beneficios sociales, reconocimiento, habilidades y actitudes. Sin embargo, además de reducir la capacidad de contratar y reducir empleados, también contribuye al logro de objetivos, valores y cultura organizacional (Aldana et al, 2018, p.13).

En resumen, el componente afectivo mencionado es que un individuo puede estar relacionado con su lugar de trabajo porque quiere seguir dependiendo de él. Esto se debe a que debe aplicar el mismo pago al trabajo para mencionar el componente de continuidad

o permanencia; porque cree que debería hacerse según el componente normativo (Flores & Gómez, 2018, p.7).

Para los que tienen la responsabilidad de los recursos humanos y para los investigadores, la importancia del compromiso organizacional está directamente influenciada con las actitudes y comportamientos de los empleados que se reflejan en el reconocimiento de pertenecer a una empresa. Del mismo modo, el absentismo y la dotación de personal son bajos (Morales et al, 2018, p.603).

Como se explicó en el párrafo anterior, la importancia de desarrollar el compromiso organizacional se ve facilitada por un programa de prevención e intervención que identifica y aborda los problemas relacionados con el compromiso de los empleados. La investigación sobre este desarrollo ayuda a proporcionar información sobre la dinámica de esta variable entre los empleados de la organización (García et al, 2018, p.21).

Un alto compromiso organizacional significa no solo hacer el trabajo de manera organizada, sino también definir un trabajo específico. Esto significa que, en todos los niveles de la organización, de los gerentes, una carta de confianza basada en la honestidad, integridad y responsabilidad debe comunicarse a la organización y su fuerza laboral. Construir pacientemente la confianza para mejorar y lograr resultados involucra no solo el factor económico sino también humana (Wills et al, 2017, p.139).

Con la creación de ventaja competitiva, se ha vuelto común estudiar el papel del individuo en la organización como fuente de competitividad organizacional, es decir, mejorar la competitividad de las organizaciones requiere la participación y el esfuerzo de sus empleados, lo que se puede traducir en un alto nivel de compromiso organizacional para las políticas, estrategias e implementación de metas y objetivos para la sostenibilidad y supervivencia de estas empresas (Lizote, 2017, p.949).

Así mismo, el compromiso organizacional de sus colaboradores determina el nivel en el que la organización desea continuar participando activamente con sus empleados. Se dice que el compromiso es de nivel alto en los colaboradores que han trabajado para

la organización durante más tiempo, entre aquellos que han vivido experiencias exitosas en la organización y entre aquellos que están comprometidos (Peña et al, 2016, p.97).

De esta manera, el modelo involucrado en este estudio consta de tres componentes y sugiere que las personas permanecen en la organización debido a su conexión emocional, resistencia y deseo de quedarse. Si decide abandonar la organización, los costos esperados serán más altos. Aunque es posible que todos experimenten los tres componentes en diferentes niveles, se cree que cada componente se desarrolla de forma independiente y tiene diferentes efectos sobre el comportamiento en el lugar de trabajo (Rosario & Rovira, 2016, p.167).

Debido a que el tiempo brindando servicio en una organización predetermina todos los componentes de un compromiso, el vínculo con los valores organizacionales es la orientación de las personas en relación con los valores personales. Los valores organizacionales son más predecibles cuando se trata de predecir el compromiso de una organización con los valores personales (Krapic & Sanja, 2016, p.498).

La administración es un mecanismo para estudiar la lealtad de los colaboradores y su conexión con la organización, ya que la organización tiene éxito a través de los recursos humanos. A esto se le llama el compromiso organizacional, ya que es importante que las empresas conozcan no solo las características, sino además el nivel de compromiso de sus colaboradores (Peña, et al, 2016, p.110).

En consecuencia, se plantea la siguiente hipótesis: El nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, es alto.

La justificación de la presente investigación se encuentra debidamente justificada considerando los criterios de Hernández y Mendoza (2018) por la cual se basa en la conveniencia porque permite identificar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, pudiendo ser de importante contribución en el tema. Además, de relevancia social porque se puede implementar mejoras en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL. Igualmente, las implicaciones prácticas porque permite obtener resultados del nivel de

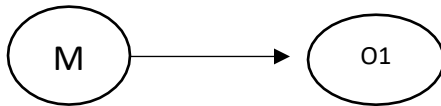
compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, y de qué manera mejorar los procesos de mejorar esa variable. Y la utilidad metodológica porque se elaborará instrumentos para evaluar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, lo que permitirá a otros investigadores profundizar en temas relacionados.

Por consiguiente, se plantea el objetivo general: Determinar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL. Igualmente se plantean los objetivos específicos: Identificar el nivel del compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, identificar el nivel del compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, e identificar el nivel del compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Se analizó un estudio de diseño no experimental, de tipo descriptivo y de corte transversal, aprendizaje de proceder sin manipulación intencionado de variable, se puede decir que solo también solo se observa los desastres en un ambiente y luego analizarlo Hernández y Mendoza (2018) ya que la información que se evaluará será desde un punto determinado. Cuyo esquema es:



Dónde:

M : Empresa comercializadora

O1 : Compromiso organizacional

2.2 Operacionalización de variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Compromiso organizacional.	El compromiso es la fuerza de la relación de una organización con esa persona y su identidad. Cada empleado puede desarrollar uno de los tres tipos de compromisos que son independientes como es el afectivo, continuo y normativo (Hernández, 2018, p.825).	Esta variable se medirá a través de la técnica de la encuesta y el instrumento será el cuestionario medido mediante escala de Likert.	Compromiso afectivo	Necesidades de los empleados Expectativas de los empleados	Ordinal
			Compromiso continuo	Inversión de tiempo Inversión de esfuerzo	
			Compromiso normativo	Obligación moral Gratitud	

Nota. La presente matriz está diseñada considerando la teoría indicado por (Hernández, 2018, p.825).

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Estuvo compuesta por los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL.

2.3.2 Muestra

Estuvo compuesta por 80 colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL.

2.3.3 Unidad de Análisis

Es un colaborador de la empresa Cacont Perú EIRL.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

2.4.1 Técnica e instrumento

Para medir las variables de la presente tesis se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario que consta de 12 ítems, que permitió obtener datos de las variables.

Tabla 2

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Compromiso organizacional	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores de la empresa

2.4.2 Validez

La validación del instrumento de cada variable, se realizó a través del juicio de 3 expertos y posteriormente se aplicó el coeficiente de V de Aiken, para determinar las valoraciones de todos los jueces de acuerdo a un ítem y al grupo de ítems.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Tabla 3

Validez de Aiken de la V2

Nº Expertos	Nº de ítems	Concepto	V-Aiken
3	12	Suficiencia	1
3	12	Claridad	1
3	12	Coherencia	1
3	12	Relevancia	1

Nota: El grado de validez es de 1

El coeficiente resultante de la Validación de Aiken es 1, por lo tanto, es la mayor valoración posible e indica un total acuerdo perfecto entre los expertos.

2.4.3 Confiabilidad

Para la determinación de la confiabilidad de las dos variables, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, aplicando la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Tabla 4

Confiabilidad de la V2

Coeficiente	Coeficiente
0,941	12

Nota: El grado de confiabilidad es 0.941

Tabla 5

Rango de valor de Alfa de Cronbach

Rango	Criterio
CA >, 9	Excelente
CA >, 8	Bueno
CA >, 7	Aceptable
CA >, 6	Cuestionario
CA >, 5	Pobre
CA <, 5	Inaceptable

Por lo tanto, se determinó que la confiabilidad del instrumento de la variable es excelente. Por lo tanto, existe precisión en los ítems contenidos en el instrumento.

2.5 Procedimiento

El procedimiento utilizado fue la recolección de datos a través de cuestionarios para cada variable, y posteriormente se analizó cada uno de sus indicadores, cuyas respuestas están basadas en la escala de Likert con valoraciones numéricas del 1 al 5 que representan la frecuencia y grado de sus respuestas. Luego, para analizar los resultados se utilizó el programa de Microsoft Excel, en el cual nos permitió el ingreso de los datos obtenidos de las encuestas, esta herramienta nos facilitó la generación de tablas y gráficos para un buen análisis.

El levantamiento de la información se desarrolló en una muestra de 80 colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL.

2.6 Método de Análisis de datos

Los datos se vaciaron a una hoja de cálculo y en el programa estadístico IBM SPSS Statistics V. 25 para determinar si el contenido del instrumento es válido aplicando

el V- Aiken y confiable mediante el Alfa de Cronbach, para luego clasificar los niveles como bueno, regular o deficiente, según la escala de Stanones.

2.7 Aspectos éticos

Según los autores Anastasi y Urbina (1998, p.537) mencionan que la norma de ética sobre la confidencialidad y privacidad, resulta también para la evaluación como la fundamental parte de los principios generales de las varias de las normas éticas.

Es por ello que, en la presente investigación se recolectó los datos y se formuló resultados reales y precisas. Por otro lado, se consideró apropiado el consentimiento de la empresa objeto de estudio; es decir la presente investigación se ha desarrollado en con el debido permiso de todos los informantes de la empresa.

III. RESULTADOS

3.1 Generalidades de la empresa

La empresa Cacont Perú EIRL es una empresa peruana, anotada en los Registros Públicos (SUNARP) con partida N° 11392492 e inscrita en la Administración Tributaria (SUNAT) con RUC 20605481168, con el objeto social de distribución y venta de artículos de librería al por mayor, cuyo domicilio fiscal está ubicado en la Calle las Turmalinas Mz. 34 Lt. 10 de la Urb. La Rinconada, Trujillo – La Libertad.

3.2 Nivel del compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL

Tabla 6

Nivel del compromiso afectivo

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Regular	23	28.7%
Alto	57	71.3%
Total	80	100.00%

Nota. Según el cuestionario aplicado a los colaboradores se muestra que la dimensión compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 28.8% considera que es de nivel regular y el 71.3% considera que es de nivel alto.

3.3 Nivel del compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL

Tabla 7

Nivel del compromiso continuo

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Regular	13	16.2%
Alto	67	83.8%
Total	80	100.00%

Nota. Según el cuestionario aplicado a los colaboradores se muestra que la dimensión compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 16.2% considera que es de nivel regular y el 83.8% considera que es de nivel alto.

3.4 Nivel del compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL.

Tabla 8

Nivel del compromiso normativo

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Regular	22	27.5%
Alto	58	72.5%
Total	80	100.00%

Nota. Según el cuestionario aplicado a los colaboradores se muestra que la dimensión compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 27.5% considera que es de nivel regular y el 72.5% considera que es de nivel alto.

3.5 Contrastación de la hipótesis

Tabla 9

Nivel del compromiso organizacional

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Regular	14	17.5%
Alto	66	82.5%
Total	80	100.00%

Nota. Según el cuestionario aplicado a los colaboradores se muestra que la variable compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 17.5% considera que es de nivel regular y el 82.5% considera que es de nivel alto.

Hipótesis alterna (Hi): El nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, es alto.

Hipótesis Nula (Ho): El nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, no es alto.

Luego de haber desarrollado los objetivos planteados en la investigación, de acuerdo a lo manifestado por los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019, el nivel del compromiso organizacional es alto, representado en un 82.5%. Por lo que se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación se tuvo como objetivo general determinar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019, el cual se determinó que es de nivel alto representado por un 82.5%, y que además en sus 3 dimensiones también se identificó con nivel alto, según lo manifestado por la muestra al cual se le aplicó el cuestionario. Por lo que corresponde encontrar las posibles similitudes o diferencias con otros resultados de parecida característica.

Huamán y Lezama (2019) en su investigación sobre el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Quesos Chugur SRL, Cajamarca 2019. Que coincide con la conclusión, donde menciona que el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de Quesos Chugur SRL es del 80.46%, lo cual indica que es de nivel alto, teniendo un porcentaje mayor que el 50% en las tres dimensiones, siendo el compromiso normativo el predominante (p.82)

Seclen (2019) en su investigación sobre el nivel de compromiso organizacional de los egresados de administración de empresas (2013-2015) USAT en una empresa financiera estudio de caso: agencias BCP en el distrito de Chiclayo. Que coincide con la conclusión, donde menciona que el nivel del compromiso organizacional de los egresados de la escuela de administración que laboran en el BCP es medio, en la cual apoya al mejoramiento de los lazos entre la empresa y el colaborador, siendo la dimensión afectiva el predominante. (p.54)

Cervera (2018) en su investigación sobre el compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante El tiburón en la ciudad de Lambayeque. Que coincide con la conclusión, donde menciona que el compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante esta en nivel medio con cercanía a ser de nivel alto, indicando que en cada

dimensión se muestra lealtad hacia la organización, debido a los lazos sentimentales que tienen, pero no es suficiente para sentirse parte de las metas de la empresa (p.34)

Mori (2018) en su investigación sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa Retail-ciudad de Chiclayo 2016. Que coincide con la conclusión, donde menciona que el nivel del compromiso organizacional de la empresa es medio, ya que según las respuestas se determinan que las tres dimensiones reflejan una actitud favorable en lo relativo al involucramiento con las metas (p.44)

Suarez (2018) en su investigación sobre el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, agosto - diciembre 2016. Que coincide con la conclusión, donde menciona que el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores es alto, debido a que las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad, se encuentran en un nivel alto (p.28)

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019, es de nivel alto representado por el 82.5% de la muestra de estudio.
2. Se identificó que la dimensión compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 28.7% considera que es de nivel regular y el 71.3% considera que es de nivel alto.
3. Se identificó que la dimensión compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 16.2% considera que es de nivel regular y el 83.8% considera que es de nivel alto.
4. Se identificó que la dimensión compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019; el 0.0% considera que es de nivel bajo, el 27.5% considera que es de nivel regular y el 72.5% considera que es de nivel alto.

VI. RECOMENDACIONES

1. Mejorar la comunicación interna y externa que mejoren en los procesos que conlleven al incremento del compromiso organizacional de los colaboradores, para tener una mejor visión sólida y clara, de las actividades de cada colaborador y se sientan identificados con las metas de la empresa.
2. Establecer retos con el objetivo de alentar a los colaboradores a ser optimistas para alinear sus planes con las metas de la compañía, y así promover sus proyectos y tareas, a modo de reconocimiento del esfuerzo diario.
3. Implementar flexibilidad laboral para proporcionar acciones que conlleven a mejorar la manera en que laboran los colaboradores, permitiendo q dosifiquen esfuerzos y la disminución de gastos, siendo una forma de aumentar su productividad cuando laboran solos.

REFERENCIAS

- Aldana, E (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en barranquilla. *Revista Espacios*, 39(11), 13. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/1974>
- Anastasi, A. & Urbina, S. (Ed). (1998). *Tests psicológicos*. Editorial Prentice Hall
- Cernas, D. & Nava, R (2019). Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría. *Investigación educativa*, 21(1), 1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e26.2122>
- Cervera (2018) Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante El tiburón en la ciudad de Lambayeque. (Tesis de pregrado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://url2.cl/JPBfV>
- Chiang, M. et al (2020). Conciliación trabajo-familia, buenas prácticas laborales, compromiso organizacional, autoeficacia y creencias organizacionales, influencia en los trabajadores de centro de salud. *Administración, economía y finanzas*, 45(1), 85-116. http://www.scielo.org/bo/pdf/rp/n45/n45_a05.pdf
- Chirinos, Y (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84(1), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Estrada, E. & Helen, M. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova educación*, 2(1), 133-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Flores, J. & Gómez, I (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. UCBSB, 16(1), 1-31. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf
- García, C. et al (2018). Compromiso organizacional en trabajadores de pequeñas y medianas empresas. Cultura científica y tecnológica, 66(55), 20-28. <http://dx.doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Herrera, J. & Heras, C. (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional. Revista internacional de organizaciones, 24(1), 241-271. <https://doi.org/10.17345/rio24.241-271>
- Hernández, B (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. Ride, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Huamán y Lezama (2019). Nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Quesos Chugur SRL, Cajamarca 2019. (Tesis de pregrado), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <https://url2.cl/HvvmN>
- Krapic, N. & Sanja, B (2016). Valores laborales personales y organizacionales como predictores del compromiso organizacional. Temas psicológicos, 25(3), 479-498. <https://hrcak.srce.hr/169523>
- Lizote, S. et al (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral: aprender juntos funcionarios del gobierno de la ciudad. EBAPE, 51(6), 947-967. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Manzano, A (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia de los docentes. Res Non Verba, 9(2), 1-17. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220/179>

- May, E. et al (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova Scientia*, 12(24), 1-27. <http://dx.doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>
- Morales, T. et al (2018). Apoyo al compromiso percibido y compromiso organizacional, su relación con el clima ético en entidades de fiscalización superior. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 24(70), 597-619. <https://doi.org/10.19136/hitos.a24n70.2962>
- Morales, T. et al (2018). Apoyo organizacional en la predicción de la recuperación del servicio]. Atlantis Press. <https://doi.org/10.7232/iems.2018.17.4.642>
- Mori (2018). Compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa Retail-ciudad de Chiclayo 2016. (Tesis de pregrado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://url2.cl/KDrXj>
- Obando, M. et al (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. *Revista de producción, ciencias e investigación*, 4(32), 81-88. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88>
- Ortiz, F. et al (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. *Red internacional*, 12(1), 446-460. <https://riico.net/index.php/riico/article/view/1702/1673>
- Quispe, R. & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de investigación apuntes universitarios*, 10(1), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

- Peña, M. et al (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://ssrn.com/abstract=2808147>
- Peña, M. et al (2016). El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. *Administración & Finanzas*, 9(7), 109-119. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n7-2016/RIAF-V9N7-2016-7.pdf>
- Ríos, J. & Loli, A (2019). Justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores del sector minero en Perú. *Investigaciones en psicología*, 22(1), 127-138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rosario, E. & Rovira, L (2016). Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la escala de compromiso organizacional usando el modelo de ecuaciones estructurales. *Revista puertorriqueña de psicología*, 27(1), 166-182. <http://www.ojs.repsasppr.net/index.php/reps/article/download/284/285>
- Seclen (2019). Nivel de compromiso organizacional de los egresados de administración de empresas (2013-2015) USAT en una empresa financiera estudio de caso: agencias BCP en el distrito de Chiclayo. (Tesis de pregrado), Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. <https://url2.cl/MriAS>
- Suarez (2018). Compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, Agosto-Diciembre 2016. (Tesis de pregrado), Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. <https://url2.cl/Ebg3T>
- Vega, J. et al (2020). La influencia del compromiso organizacional y la orientación al aprendizaje sobre innovación y desempeño en los agronegocios. *Revista Espacios*, 41(17), 29. <http://revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p29.pdf>

Will, N. et al (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional. Austral comunicación, 6(1), 133-160.
<https://doi.org/10.26422/aucom.2017.0601.wil>

ANEXOS

ANEXO 1:

Sr. (a) (ta)

_____ Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es _____, Alumno de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación _____ sobre _____ y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de _____. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.
Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo _____ Con número de DNI:
_____ acepto participar en la investigación
_____ De la Sra./Srta.

Día: ___ / ___ /2020

ANEXO 2: Matriz de validación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
				1	2	3	4	5
Compromiso organizacional	Compromiso efectivo	Esfuerzos de ser parte de la organización	¿Se esfuerza por ser parte de las metas de la empresa?					
			¿Sus esfuerzos laborales son reconocidos por el empleador?					
		Deseo de satisfacción	¿Su labor amplía su deseo de satisfacción?					
			¿Las labores que realiza, satisfacen su ego?					
	Compromiso de continuación	Contribución del empleador	¿Siente que el empleador contribuye con sus necesidades?					
			¿Considera que las contribuciones son merecidas?					
		Beneficios al empleado	¿Considera que el empleador le brinda beneficios económicos?					
			¿Considera que los beneficios económicos son suficientes?					
	Compromiso normativo	Obligación moral	¿Siente una obligación moral que lo compromete con la empresa?					
			¿Es consciente del bien que proporciona sin que nadie lo obligue?					
		Perspectiva de la atribución	¿Su perspectiva es de acuerdo al ámbito de participación normativo?					
			¿Tiene la perspectiva de atribuir en la empresa?					

ANEXO 3: Matriz de Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Compromiso organizacional.	El compromiso es la fuerza de la relación de una organización con esa persona y su identidad. Cada empleado puede desarrollar uno de los tres tipos de compromisos que son independientes como es el afectivo, continuo y normativo (Hernández, 2018, p.825).	Esta variable se midió a través de la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario medido mediante escala de Likert.	Compromiso afectivo	Necesidades de los empleados	Ordinal
				Expectativas de los empleados	
			Compromiso continuo	Inversión de tiempo	
				Inversión de esfuerzo	
			Compromiso normativo	Obligación moral	
				Gratitud	

ANEXO 4: Matriz de validación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS																					
DATOS GENERALES:																					
Apellidos y nombres del equipo:		Cargo e institución donde labora			Niveles del instrumento		Autoría del instrumento														
TANA VANESSA OULCHADO CERDÁN		DOCENTE UCA			Cuestionario para medir el compromiso organizacional		Alvarado Figueroa, Yelitza y Karen Cruz, Dúrcel María														
Título del estudio: Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacort Pico EIRL, año: 2010.																					
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Cuestionario ASPA (X) de acuerdo a la siguiente validación:																					
Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Esfuerzo de ser parte de la organización	¿Se esfuerza por ser parte de los metas de la empresa?	Nada (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				√				√							√		
			¿Son esfuerzos similares los reconocidos por el empleado?					√				√								√	
		Deseo de satisfacción	¿Se siente orgullo al decir de satisfacción?					√				√									√
			¿Las labores que realiza satisfacen su ego?					√				√									√
	Compromiso de continuidad	Contribución del empleado	¿Siente que el empleado contribuye con sus necesidades?					√				√								√	
			¿Considera que las contribuciones son necesarias?					√				√								√	
		Beneficio al empleado	¿Considera que el empleado le brinda beneficios necesarios?					√				√									√
			¿Considera que los beneficios organizacionales son suficientes?					√				√									√
	Compromiso normativo	Obligación moral	¿Siente una obligación moral que lo comprometa con la empresa?					√				√								√	
			¿El conocimiento del bien que proporciona es que cumple obligaciones?					√				√									√
		Perspectiva de la atribución	¿Su perspectiva es de acuerdo al entorno de pertenencia normativa?					√				√									√
			¿Tiene la perspectiva de atribuir a la empresa?					√				√									√

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- Sí. Puede su aplicación.
- Puede su aplicación previa mejoramiento de las observaciones que se adjuntan.
- No puede su aplicación.

Fecha: 25/08/2019	ID: 0922		96448258
Lugar y fecha:	DNI N°:	Firma y sello del sujeto	Teléfono:

Observaciones:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento	
ARMAS CHANG HUAN CARLOS	DOCENTE - IUCV	Cuestionario para medir el compromiso organizacional	Abramo Figueroa, Valerio Karim Cruz, Daniel Melis	Argentea
Título del estudio: Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cáceres Perú EIRL, año 2019				

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Compromiso organizacional	Compromiso efectivo	Esfuerzo de ser parte de la organización	„Se esfuerza por ser parte de los metas de la empresa?”	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				✓				✓				✓			✓	
			„Sus esfuerzos laborales son reconocidos por el empleador?”					✓			✓			✓			✓			
		Deseo de satisfacción	„Su labor implica un deseo de satisfacción?”					✓			✓			✓			✓			
			„Los trabajos que realiza, satisfacen su ego?”					✓			✓			✓			✓			
	Compromiso de sostenimiento	Contribución del empleado	„Siempre que el empleado contribuye con sus necesidades?”					✓			✓			✓			✓			
			„Considera que sus contribuciones son merecidas?”					✓			✓			✓			✓			
		Beneficios al empleado	„Considera que el empleador le brinda beneficios económicos?”					✓			✓			✓			✓			
	„Considera que los beneficios económicos son suficientes?”						✓			✓			✓			✓				
	Compromiso moral	Obligación moral	„Siempre una obligación moral que lo compromete con la empresa?”					✓			✓			✓			✓			
			„Es consciente del bien que proporciona sin que nadie lo obligue?”					✓			✓			✓			✓			
		Perspectiva de la atribución	„Su perspectiva es de acuerdo al ámbito de participación intrínseca?”					✓			✓			✓			✓			
			„Tiene la perspectiva de atribuir a la empresa?”					✓			✓			✓			✓			

OPINION DE APLICABILIDAD

- Precede su aplicación
 Precede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Texillo, 25/09/2019	18127224		98892284
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

.....

.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
KARINA JAQUELINA CARDENAS RODRIGUEZ	DOCENTE METEOROLOGA UCY	Compromiso plus en el compromiso organizacional	Alejandro Figueroa, Tatiana Karen Cruz, Dulce María
Título del estudio: Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacoti Peru EIRL, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente codificación:

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Objetos de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Compromiso organizacional	Compromiso efectivo	Esfuerzo de ser parte de la organización	¿Se esfuerza por ser parte de las metas de la empresa?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)				✓				✓				✓				✓
			¿Sus esfuerzos laborales son reconocidos por el empleador?					✓				✓				✓				✓
		Deseo de satisfacción	¿Su labor amplia su deseo de satisfacción?					✓				✓				✓				✓
			¿Le gustan las metas, satisfacen su ego?					✓				✓				✓				✓
	Compromiso de continuidad	Contribución del empleado	¿Siente que el empleado contribuye con sus necesidades?					✓				✓				✓				✓
			¿Considera que las contribuciones son merecidas?					✓				✓				✓				✓
		Beneficios al empleado	¿Considera que el empleador le brinda beneficios económicos?					✓				✓				✓				✓
			¿Considera que los beneficios económicos son suficientes?					✓				✓				✓				✓
	Compromiso normativo	Obligación moral	¿Siente una obligación moral que lo comprometa con la empresa?					✓				✓				✓				✓
			¿Es consciente del bien que proporciona en que todo le oblige?					✓				✓				✓				✓
		Perspectiva de la satisfacción	¿Su perspectiva es de acuerdo al ambiente de pertenencia organizacional?					✓				✓				✓				✓
			¿Tiene la perspectiva de actuar en la empresa?					✓				✓				✓				✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- X Precede su aplicación.
 Precede su aplicación previa levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
 No procede su aplicación.

Título: 25 / 09 / 2019	18105440		976361-478
Lugar y fecha	DSI, N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

.....

.....