



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores
en una consultora de Miraflores, 2023**

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

AUTORA:

Alegre Ccotohuanca, Elizabeth Stephanie (orcid.org/0000-0001-6200-4224)

ASESOR:

Mgtr. Reyes Linares, Angela Elsa (orcid.org/0000-0003-3416-038X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Thiago y Razziel Neyra Moreno y Tery y María Lucía Durand Alegre, porque en cada momento de mi formación estuvieron presentes, porque con su sonrisa me motivaron a ser mejor persona: por ellos y para ellos.

Mis pequeños, lograr una meta es el comienzo de otro. Persistan, el cielo es el límite.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por siempre guiar mis pasos.

Con todo el amor que pueda nacer en mi corazón para mi mamá, Justa Ccotohuanca Huamán, persona que a lo largo de mi vida siempre confió y apostó por mí. Sin ella nada de esto sería posible: Sé que podría volver a intentarlo una vez más y estarías ahí para mí, como siempre lo has hecho desde mucho antes que naciera. Gracias, porque por ti soy la persona que ahora soy. Este triunfo es de las dos. Te Amo.

A mi familia, porque intervinieron de manera directa en diferentes etapas de mi formación.

Y a la Mgtr. Angela Reyes por su paciencia y buena predisposición para orientarme en mi aprendizaje.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES LINARES ANGELA ELSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023", cuyo autor es ALEGRE CCOTOHUANCA ELIZABETH STEPHANIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES LINARES ANGELA ELSA DNI: 40170331 ORCID: 0000-0003-3416-038X	Firmado electrónicamente por: ANGELAREYESL el 22-11-2023 19:28:35

Código documento Trilce: TRI - 0660627

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALEGRE CCOTOHUANCA ELIZABETH STEPHANIE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ELIZABETH STEPHANIE ALEGRE CCOTOHUANCA DNI: 47217400 ORCID: 0000-0001-6200-4224	Firmado electrónicamente por: EALEGRECC el 22-11- 2023 18:46:47

Código documento Trilce: TRI - 0660628

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestral	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de Normalidad	24
Tabla 2 Correlación entre las variables compromiso organizacional y efectividad	25
Tabla 3 Correlación entre la identificación y cumplimiento	26
Tabla 4 Correlación entre la pertenencia y la competencia.....	27
Tabla 5 Correlación entre el apego y capacidad	28
Tabla 6 Estadísticos de la variable compromiso organizacional.....	64
Tabla 7 Niveles las dimensiones de la variable compromiso organizacional	65
Tabla 8 <i>Estadísticos gráfico de la variable efectividad</i>	66
Tabla 9 <i>Estadísticos de las dimensiones de la variable efectividad</i>	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estadísticos de la variable Compromiso Organizacional	20
Figura 2 Dimensiones de la variable compromiso organizacional.....	21
Figura 3 Estadísticos de la variable efectividad	22
Figura 4 Dimensiones de la variable efectividad.....	23

RESUMEN

La indagación se realizó con el objetivo general de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023. El estudio se realizó por medio de la recolección de información teórica e investigaciones previas tanto nacionales como internacionales.

La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, transversal y nivel correlacional. Contando con la población de 26 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario que constaba de 9 preguntas para cada variable. El instrumento contó con la validez y la confiabilidad previa a su aplicación.

Luego del análisis descriptivo con el programa SPSS se obtuvo como resultado del empleo del Rho de Spearman un coeficiente de correlación entre las variables de 0.842 y un nivel de significancia menor a la regla ($0.00 < 0.05$). Por lo cual se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables compromiso organizacional y efectividad.

Palabras clave: Compromiso organizacional, efectividad, identificación y cumplimiento.

ABSTRACT

The investigation was carried out with the general objective of determining the relationship between organizational commitment and effectiveness in collaborators in a consulting firm in Miraflores, 2023. The study was carried out through the collection of theoretical information and previous research, both national and international.

The methodology was quantitative approach, applied type, non-experimental, cross-sectional design and correlational level. Counting on the population of 26 collaborators. The technique used was the survey and as an instrument the questionnaire was used, which consisted of 9 questions for each variable. The instrument had validity and reliability prior to its application.

After the descriptive analysis with the SPSS program, a correlation coefficient between the variables of 0.842 and a level of significance lower than the rule ($0.00 < 0.05$) was obtained as a result of the use of Spearman's Rho. Therefore, it was concluded that there is a very strong positive correlation between the variables organizational commitment and effectiveness.

Keywords: Organizational commitment, effectiveness, identification and compliance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, en tiempos actuales en las que cada vez surgen profesionales más jóvenes, generaciones variadas se juntan en un mismo ambiente de trabajo, cada uno con diferentes necesidades, metas y proyectos. Los encargados de recursos humanos tienen mucho trabajo por delante cuando se trata de lograr comprometer a los miembros con la organización esto porque cada generación tiene una perspectiva diferente: "Pay is the No. 1 reason why Gen Zs and millennials left a role in the last two years. However, good work/life balance and learning/development opportunities were the top priorities when choosing an employer." (Deloitte, 2022). Este tema genera que en las organizaciones se estudie el compromiso en base a la variedad de generaciones y las circunstancias de cada uno.

Chiavenato I. (1992), consideró al compromiso organizacional como "aquel sentimiento y comprensión pasada y presente de la empresa, asimismo el compartimiento de objetivos de la empresa y participación de todos los participantes". Conocido la percepción que tienen los clientes internos sobre la organización en la cual se desenvuelven se puede llegar a generar un sentido de apego hacia los compañeros, jefes y hasta la misma marca, permitiendo que el colaborador logre integrarse en el proceso de alcanzar las metas institucionales.

Robbins S. y Coulter M. (2010), definieron al compromiso organizacional como "aquel estado sobre el cual un colaborador se siente identificado con la empresa, sus deseos y metas, para que de esta forma se logre mantener el vínculo de permanencia en la organización", es decir que, siendo un estado, este pudo sufrir cambios, como los vistos en la pandemia, por lo cual resulta relevante su análisis si es que se desea convertir el estado en una condición permanente y que con ello se trabaje en diversas estrategias de mejoras y de vinculación.

Asimismo, recordemos que, la pandemia COVID-19 trajo consigo el aislamiento social y paralización de la realización de labores de manera presencial. Muchas empresas buscaron evitar el quiebra y cierre del negocio mediante el comercio y prestación de servicio de manera remota, evitando así la

propagación del virus entre sus colaboradores, pero generando a la vez, un alejamiento físico entre ellos. Es ahí donde surge una mayor preocupación: Tratar de mantener el sentido de compromiso y vinculación de los trabajadores con la organización quienes durante aproximadamente dos años realizaron labores de manera remota y aislada en cierto modo.

Por otro lado. En Lima, el tema de la efectividad viene siendo muy considerado al momento de evaluar el desempeño de un colaborador. Surgió la preocupación que para los colaboradores la efectividad es la realización de sus labores y cumplimiento de horario. Cuando este término resulta en el grado sobre el que una organización logra cumplir sus objetivos, Daft (2011). Las personas realizan labores concentrándose más el cumplir que en generar un valor agregado que ayude en el logro de metas en la empresa. Siendo esto muy importante de generar dentro de las organizaciones.

En Miraflores, en una consultora que inició actividades hace casi una década. No podríamos inferir que, sabiendo el tiempo de permanencia de un trabajador sabremos el grado de compromiso. Lo que si se podría hacer es estudiar el sentido de compromiso que este posea para conocer los aspectos que considera relevante, es decir escucharlo, para poder identificar los aspectos que no debemos permitir que sucedan en la organización y que posibiliten la continuidad y aporte de este miembro dentro de la empresa.

Es aquí donde surgió la mayor interrogante a identificar: ¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional y la efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023? Se justificó la pesquisa desde el aspecto laboral porque servirá a las empresas como caso del cual obtendrán vistas previas de situaciones que viven dentro de la empresa y recomendaciones. La organización contará con información relevante que les brinde posturas alternas como referencia. El objetivo principal que se esperó cumplir fue el determinar la relación entre el compromiso organizacional y la efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023.

Además de ello, se buscó determinar la relación entre la identificación con el cumplimiento, determinar la relación entre la pertenencia y la competencia y determinar la relación entre el apego y la capacidad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023. Se tuvo como hipótesis de la disyuntiva, que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con la efectividad en los colaboradores en una consultora en Miraflores, 2023. Además, como hipótesis secundarias que la relación entre la identificación con el cumplimiento es significativamente positiva, la relación entre la pertenencia con la competencia es significativamente positiva y la relación entre el apego con la capacidad es significativamente positiva.

Siguiendo a Chiavenato (2001), sostuvo que “los sujetos están preparados a ayudar siempre y cuando sus labores dentro de la empresa ayuden verdaderamente al beneficio de sus propios aspiraciones individuales” (p.117), es decir los colaboradores requieren contar con un factor o incentivo que los haga sentir vinculados con la organización para poder entregar su aportación al logro de metas institucionales más allá del cumplimiento estricto de sus labores. Estos incentivos podrían ser de distinta índole como un reconocimiento, premiación, entre otros que los permita sentirse considerados en la empresa en la que diariamente trabajan. Es ante estos aspectos mencionados que aparece la necesidad de indagar.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación contó con una variedad de antecedentes tanto de índole internacional como nacional, esto respecto a las variables empleadas en la pesquisa. A continuación, se enuncia los antecedentes de la variable compromiso organizacional:

Fuentes (2020) en su indagación realizada en México. En la cual buscaba identificar la relación entre las variables. Pesquisa de tipo descriptivo - correlacional. La población estudiada la integraron 30 miembros del área de logística. Por medio de la encuesta utilizó un cuestionario como instrumento. Y obtuvo como datos promedios 3.5 respecto a la escala de 1 a 7 en el cuestionario, lo cual indica que el compromiso afectivo, normativo y de continuidad tienen un nivel de alto, medio y bajo respectivamente respecto a la variable intención de permanencia. Por lo cual concluyó que las tres dimensiones del compromiso muestran relación positiva con la segunda variable.

Gil (2022), en su indagación realizada en México, con el fin de identificar la relación que se contaba entre la variable compromiso y la variable productividad de los empleados. Seleccionó el estudio de tipo correlacional, diseño no experimental–transversal, contando con 105 trabajadores para realizar el estudio, a quienes en base a la técnica de la encuesta aplicó un cuestionario. Y obtuvo como coeficiente de Correlación de Pearson=0.547 y 0.01% como significancia, interpretando que las variables tenían una correlación positiva media. Por lo cual se afirma que existía influencia directa entre las variables estudiadas.

Palacios (2022), realizó en Trujillo una indagación con el fin de identificar la relación que existía entre las variables. Seleccionó la indagación de metodología aplicada, enfoque cuantitativo, correlacional-no experimental, descriptivo y transversal. 45 colaboradores fueron la población total. Para medir las variables utilizó el cuestionario con escala de Likert. Respecto a los resultados del coeficiente de relación = 0.982 teniendo un valor de $p=0.000<0.01$. Por lo cual concluyó que existía una relación directa de forma positiva y alta.

Puma y Estrada (2020), realizaron en Madre de Dios una pesquisa con el fin de definir la relación que existía entre la variable motivación laboral y la variable compromiso en los funcionarios de una corte en Madre de Dios. Indagación de enfoque cuantitativo, correlacional - no experimental. Para lo cual contó como muestra de indagación a 80 personas que laboraban en la institución. De acuerdo a la técnica elegida, la encuesta, empleó dos cuestionarios. Respecto al resultado se obtuvo el coeficiente de Spearman=0,759, por lo cual se indicaba que había correlación positiva alta en las variables estudiadas. Teniendo como conclusión del estudio que si los trabajadores llegaban a presentar índices altos de motivación tendrían un mayor compromiso con la empresa.

Sánchez, (2020), en su indagación realizada en Trujillo, en la cual esperó identificar la relación que había entre la variable compromiso y la variable desempeño en una comercializadora. La pesquisa empleó el diseño no experimental - transversal. La población y muestra que consideró en su indagación fue 80 trabajadores. La técnica que empleó para su pesquisa fue la encuesta aplicando un cuestionario elaborado. Cuyo resultado fue la existencia de relación directa y positiva. Concluyendo que de contar con un buen clima laboral se obtendrá un mayor compromiso.

Mendoza (2022), en su pesquisa realizada en Chachapoyas, en la cual buscaba identificar la relación entre sus variables. Como metodología de su estudio utilizó el tipo correlacional – descriptiva y transversal. Consideró a una población de 44 trabajadores que fragmentó a una muestra de 43 personas. Para lo cual utilizó una encuesta empleando un cuestionario de 40 preguntas y de la cual se obtuvieron resultados que concluyeron en que el compromiso se relaciona con el síndrome de burnout.

Velásquez (2022), en su trabajo realizado en Huaral, en la cual buscó identificar la relación que poseían las variables utilizó como metodología de estudio el descriptivo - correlacional, no experimental y tipo transversal. Indagación que contó con 185 personas como población y fragmentado con 145 trabajadores para muestra. Realizando una encuesta para lo cual empleó como instrumento al

cuestionario. Cuyo resultado indicaba que existía una relación positiva entre capacitación y compromiso mostrado en el coeficiente $Rho = .095$; sig. bilateral = $.257 > p.05$, aceptando la H1 y rechazando H0. Concluyendo que se poseía una correlación positiva y perfecta.

Flores y Pujadas (2018), realizaron una pesquisa en Huacho con el fin de identificar la relación que existía entre las variables estudiadas en una universidad. Para llevar a cabo su investigación emplearon como metodología la indagación de tipo aplicada, no experimental-transaccional y correlacional. De la población de 320 trabajadores tomó un fragmento de 113 personas como muestra. Personas que completaron un cuestionario como medio para recabar datos en la universidad. De los resultados de utilizar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo 0.817 como coeficiente con un valor de P Sig. Bilateral de 0.000. Concluyendo que había una correlación positiva considerable de 81.7% entre las variables

Cuba (2020), realizó una investigación en Ate para establecer la relación que había entre la variable marketing interno y la variable compromiso organizacional en una empresa. La indagación fue de metodología tipo aplicada, diseño no experimental–correlacional, enfoque cuantitativo y transversal. Para contar con información en el estudio, utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario para la recolección de información. La población censal fue de 35 colaboradores. Como resultado de la indagación obtuvo el coeficiente de correlación $r=0.781$ y 0.00 como nivel de significancia. De la cual concluyó que había correlación positiva fuerte entre la variable marketing interno y la variable compromiso organizacional.

En otra parte Cuzco (2021) en su pesquisa realizada en San Juan de Lurigancho. Esperó identificar la vinculación entre las variables. El tipo y diseño de indagación, básica y no experimental respectivamente, y el descriptivo correlacional como nivel. Los 63 colaboradores que formaron parte del estudio fueron la muestra de tipo censal. El cuestionario era el instrumento empleado. En el resultado de emplear el Rho de Spearman, el coeficiente de correlación igual a 0,672 indicaba que las variables poseen una considerable y positiva correlación. Se concluyó que al tener un resultado positivo las variables se relacionan y son proporcionales entre

ellas.

El compromiso organizacional se refiere al nivel de identificación e integración que tiene un colaborador con la institución para la cual labora. Si una empresa quiere funcionar de manera óptima, es necesario que entre uno de los puntos a prestar atención es el vínculo que genera con su colaborador. Debido a la pandemia existió una disminución del vínculo esto debido a la concentración del empleador en mantenerse activo en el rubro y no tanto en el sentido de vinculación que debe poseer su capital humano, miembro participe activo del desarrollo de la empresa.

El término compromiso organizacional fue definido por Arciniega (2002) como “la vinculación que mantiene apegado al sujeto con la organización, por ello vuelve propio sus procedimientos, objetivos, política y se alinea para lograr su consecución”. Es decir, el compromiso organizacional tiene grado, participación y necesidades que deben ser cubiertas por el empleador para poder entender el grado en el cual el colaborador participará en el cumplimiento de objetivos de la empresa.

A nivel internacional, existen estudios al respecto, buscando lograr alternativas de mejora de la participación del colaborador con las metas de la organización. De acuerdo al informe Workforce of 2020 de Oxford Economics, en el mundo, solo el 13% de los colaboradores confirma sentirse comprometidos con la empresa en la cual laboran. Estas cifras deben mejorar si tomamos en consideración que en unos años se tendrá a los millennials como el 75% de la población laboral, quienes mantienen una comunicación activa favoreciendo el mejoramiento del ambiente.

Meyer y Allen (1991), mencionaron que commitment will be referred to, hereafter, as affective, continuance, and normative commitment, respectively. Tratándose sobre recompensas y generación del sentido de identificación del colaborador con la empresa, vínculo a largo plazo y obligación referida a lo moral en respuesta a beneficios obtenidos por parte del colaborador con la empresa,

respectivamente.

Además, respecto a la importancia del compromiso organizacional, este se trata porque al existir un vínculo entre la organización y el colaborador aumenta la eficiencia y productividad, esto para el logro de las proyecciones realizadas por la empresa. De igual forma, con ello se mejoran aspectos como disminución de ausentismo laboral o en el peor de los casos pérdida de talento humano por rotación.

El trabajo de investigación contó con tres dimensiones (Identificación, pertenencia y apego) que resumieron y permitieron un mejor entendimiento sobre el compromiso organizacional, los cuales se detallan:

Respecto a la identificación, Dutton et al. (1994) lo consideró el proceso de incorporar la percepción que posee uno como miembro de una institución en particular en su autodefinición. Es crucial que la empresa gestione este aspecto es relevante para incrementar la confianza en el colaborador y su seguridad permitiendo mejorar procesos interna y externamente. Que las empresas realicen acciones en mejora de la identificación tiene que ver con una serie de elementos que transmiten la imagen y valores instituciones ante el colaborador.

Respecto a la pertenencia, Maslow (1954) lo consideró en el escalón segundo de la pirámide de necesidades humanas. El sentido de pertenencia podría mejorar la productividad y rendimiento en la compañía. Para lograr ello se necesita que los logros y metas cumplidas de los colaboradores sean reconocidas. De esta forma se sentirá más en confianza para poder trabajar e interactuar en alcanzar metas de equipo pauteadas en la institución. Los colaboradores deben llegar a sentir a la empresa parte de su identidad personal.

Respecto al apego, es la capacidad que conlleva a las personas a construir vínculos emocionales con otros a lo largo de su desarrollo, Han y Shaver (1987). Es necesaria lograr la vinculación a este nivel porque al lograr el apego el colaborador colocará como componente central de sus acciones a la empresa. Con

esto el colaborador se encontrará activo ante cualquier actividad que conlleve a mejorar para la empresa, mejorando a la vez su satisfacción y por ende su motivación para seguir desarrollándose en beneficio de la empresa.

De la misma manera, se pasa a mencionar las investigaciones previas referentes a la variable efectividad:

Portocarrero (2019), realizó en el Callao un estudio para identificar la vinculación que existía entre la variable control administrativo y la variable efectividad en una empresa. Empleó el estudio de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, no experimental-correlacional y transversal. Contó con una población censal de 38 empleados. Personas en quienes se empleó el cuestionario como instrumento, de acuerdo a la técnica de la encuesta. Como resultado se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman=0,741 y 0,000 (bilateral) como nivel de significancia. Concluyendo existía una relación positiva considerable entre las variables, por lo que se pudo decir que si se elevaba el control incrementaba el logro de objetivos.

Cáceres y Livia (2022), realizaron una indagación en Ate. El objetivo fue explicar la relación entre las variables en una entidad privada. Respecto a la metodología para el estudio fue de tipo aplicada-no experimental y correlacional. Como técnica empleada se seleccionó la encuesta y por medio del cuestionario se realizó la recolección de datos. El total de la población se fragmentó a 24 personas como muestra. Como resultados de utilizar el Rho de Spearman, el coeficiente fue 0,810, es decir que hubo una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, con un valor de significancia de 0,000 menor a $p=0,05$. Determinando que si mejora la variable responsabilidad empresarial también mejorará la variable efectividad en los trabajadores.

Farfán (2019), realizó su indagación realizada en Comas con el fin de identificar la vinculación entre la variable Engagement y la variable Efectividad en una entidad privada. El estudio cuantitativo de tipo aplicada, descriptivo-correlacional, no experimental y transversal contó con una población de 102

trabajadores fragmentado en 81 personas como muestra. De los resultados del empleo del Rho de Spearman hubo un coeficiente de 0,781. Concluyendo que en la empresa existía una correlación positiva considerable entre engagement y efectividad.

Alegre (2019), realizó un estudio en San Borja con el propósito de identificar la vinculación entre la variable comunicación interna y la variable efectividad organizacional. Utilizando como metodología empleada la investigación aplicada, no experimental, nivel correlacional-transversal. Tuvo una población censal de 40 trabajadores a quienes realizó un cuestionario para recolección de datos. De los resultados, empleando el Rho-Spearman, el coeficiente fue de 0.728 con un valor de significancia de 0.00. Concluyendo que existe una correlación positiva considerable entre las variables.

Asto (2023), realizó una investigación en el Cercado de Lima con el fin de identificar la relación que existía entre la variable burocracia y la variable efectividad laboral en una institución. La pesquisa tipo aplicada, con nivel descriptivo–no experimental, correlacional y transversal. La población fue de 25 colaboradores. A quienes se le realizó una encuesta mediante un cuestionario por la cual recolectó datos. Como resultado del empleo del Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de 0.852 y un Sig= 0.000 \leq 0.05 por lo cual determinó que existía relación significativa y directa entre la variable burocracia y la variable efectividad en una empresa.

Espinoza (2020), en su pesquisa realizada en Lima, con el fin de identificar la vinculación que existía entre la variable efectividad y la variable compromiso organizacional de los operadores de una empresa. La indagación tipo básica, nivel correlacional–no experimental y transversal. Empleó a una muestra censal de 37 personas, a quienes mediante la técnica de la encuesta se hizo completar un cuestionario. Obteniendo como resultado del empleo del Rho de Spearman=0,481 y una Sig. =0,003 siendo \leq 0.05. Por lo tanto, concluyó que existía relación entre la efectividad y el compromiso organizacional en los miembros de la empresa.

En otra parte, la efectividad es referida a la eficiencia que se emplea para

alcanzar metas esperadas o trazadas. Realizar labores de manera eficaz y eficiente: qué y cómo. Para lograr ello se debe asumir con responsabilidad, y teniendo el fin en mente, mediante la correcta realización de las pautas y teniendo como propósito el ganar.

Covey (1989) define a la efectividad como “la capacidad de lograr lo que nos proponemos de una manera que nos permita lograr más de los que nos proponemos a futuro”. Es decir, referido al cumplimiento mediante el empleo de la competencia con la que se cuenta para demostrar las capacidades.

La importancia de la efectividad radica en que, al ser la mezcla entre la eficacia y eficiencia, resulta el logro de objetivos empleando los mínimos recursos y optimizando tiempos. Este equilibrio resulta muy beneficioso para la empresa toda vez que los costos disminuyen por un mejor uso de los materiales, insumos y/o herramientas. Son pocas las empresas que en la actualidad cuentan con la satisfacción respecto a la efectividad y desarrollo de sus integrantes.

Para que se pueda lograr y mejorar el desarrollo dentro de la organización, con el fin de obtener objetivos pauteados, la empresa debe eliminar todo aquello que resulta innecesario y retarda la labor de los colaboradores, optimizar recursos que faciliten el desarrollo de sus labores, priorizar labores centrándose en aquellos que generen resultados claves, pronto y que con su realización disminuya la carga laboral para que de esa forma pueda, el colaborador, realizar otras labores más.

En el trabajo de investigación se contó con tres dimensiones (cumplimiento, competencia y capacidad), las cuales permitieron un mejor entendimiento y resumen sobre la variable efectividad. Se detallarán cada una.

En relación al cumplimiento, se refiere al acto y efecto de cumplir con determinadas cuestiones y la finalización de un determinado lapso de tiempo para que sea llevado a cabo algo, Ucha (2010). Trata primeramente sobre las especificaciones que se ha recibido y aceptado. Asimismo, trata sobre la realización de lo correcto (carga moral) lo que genera valor a la empresa. El cumplimiento

disminuye riesgos, evita sanciones tanto internas como externas, y sobre todo ahorro de tiempo si es que se logra la realización en tiempos menores a los pauteados.

En relación a la competencia, Bunk (1994) lo definió como el conjunto de procedimientos, actitudes, conocimientos y capacidades necesarias para sobrellevar las labores que requiera un profesional de un puesto para resolver problemas con iniciativa y autonomía. Es decir, trata sobre la capacidad que se posee para desarrollarse en las áreas y o actividades que se le establezcan. Se trata de lograr resultados con el empleo de la menor cantidad posible de recursos, sin perder la calidad porque disminuir ello perjudicaría la imagen proyectada de la institución y un retraso en el cumplimiento y logro de metas establecidas.

En relación a la capacidad, Gómez y de Alba (2010) lo definieron como el intangible que permite a las personas a desarrollarse para obtener resultados de acuerdo a sus necesidades. Podría decirse también la facultad para el logro de objetivos pauteados a nivel institucional, los cuales se han previamente establecido y generado estrategias para su realización. La capacidad está conformada por cualidades que permitirán el desarrollo del cargo y cumplimiento de la función. Capacidad también tiene que ver con habilidad para gestionar recursos de diversa índole hasta la consecución de objetivos empleando herramientas eficientemente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación:

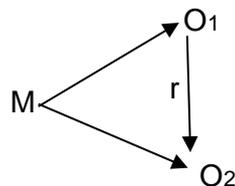
La pesquisa fue realizada en base a tipo Aplicada. Es aquella investigación llevada a cabo para resolver un problema, Ander-Egg (2015).

Diseño de investigación:

Diseño. Para el estudio se seleccionó el tipo no experimental, debido a que no se manipuló la información. Es la búsqueda empírica en la cual el investigador no controla las variables porque son no manipulables, Kerlinger y Lee (2002).

Transversal. Es la recolección de datos en un solo momento o único tiempo, Hernández y Mendoza (2018). La investigación se realizó en el año 2023.

El nivel empleado fue el correlacional. Trata sobre la medición del grado de vinculación entre variables. Las correlaciones se muestran mediante hipótesis que son sometidas a prueba, Hernández, et al (2003).



Donde

M= Muestra

O1= Observación de la V1

O2= Observación de la V2

R= Correlación entre las variables

El enfoque que se utilizó fue el Cuantitativo. Se basa en un esbozo deductivo y lógico que se interesa en la formulación de interrogantes de investigación tanto como en hipótesis para que finalmente pueda probarlas, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Arciniega (2002) definió al compromiso organizacional como un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a la organización, por lo tanto, hace propios los objetivos, las políticas, procedimientos de la misma y se alinea para trabajar en su consecución.

Dimensión 1: Identificación

Dutton et al. (1994), lo consideró el proceso de incorporar la percepción que posee uno como miembro de una institución en particular en su autodefinición.

Dimensión 2: Pertenencia

Maslow (1954), lo consideró en el escalón segundo de la pirámide de necesidades humanas. El sentido de pertenencia podría mejorar la productividad y rendimiento en la compañía.

Dimensión 3: Apego

Han y Shaver (1987), lo definieron como la capacidad que conlleva a las personas a construir vínculos emocionales con otros a lo largo de su desarrollo.

Variable 2: Efectividad

Covey (1989) define a la efectividad como la capacidad de lograr lo que nos proponemos de una manera que nos permita lograr más de los que nos proponemos a futuro.

Dimensión 1: Cumplimiento

Ucha (2010), se refirió al acto y efecto de cumplir con determinadas cuestiones y la finalización de un determinado tiempo para que se lleve a cabo algo.

Dimensión 2: Competencia

Bunk (1994), lo definió como el conjunto de procedimientos, actitudes, conocimientos y capacidades necesarias para sobrellevar las labores que requiera un profesional de un puesto para resolver problemas con iniciativa y autonomía.

Dimensión 3: Capacidad

Gómez y De alba (2010), lo definieron como el intangible que permite a las personas a desarrollarse para obtener resultados de acuerdo a sus necesidades.

Indicadores: Un indicador es una propiedad observable ligada a una propiedad no observable que es lo que importa (Mora y Araujo, 1971 en Cazau 2006). En el trabajo de investigación, en el caso de la variable compromiso organizacional los indicadores fueron: Internalización, comunicación, objetivos, integración, reconocimiento, relación, familiarización, continuidad y emociones. Los indicadores para la variable efectividad fueron: Desarrollo, rendimiento, crecimiento, oportunidades, dominio de funciones, relevancia, conocimiento de la normatividad, suficiencia y retroalimentación.

Escala de Medición: Para Sánchez y Reyes (2009), es la manera por la cual la variable es cuantificada. Esto tomando en consideración que para el estudio la escala a emplear va a depender de la naturaleza de la pesquisa.

En la investigación, la escala empleada fue el Ordinal porque se organizó la información de acuerdo a posiciones. La escala Ordinal es un nivel superior a la Nominal porque permite ordenar los objetos de acuerdo al criterio de sobreposición (Sánchez y Reyes, 2009).

Matriz de Operacionalización de variables se adjuntó en anexos (ver Anexo 2), en donde se detalló las características de las variables en

mención.

3.3 Población, muestral

Población: Es un grupo infinito o finito que integran elementos que tienen peculiaridades comunes para las cuales se tendrán conclusiones extensas, Arias (2006). Las características son marcadas por el problema que se investigó y sabiendo cuáles son los objetivos de nuestra investigación, Arias (2006). La población la conformaron 26 miembros de la empresa.

- **Criterios de inclusión:** Vienen a ser las características con las que debe contar la persona u objeto del análisis para que sea parte de la pesquisa. La edad, nivel socioeconómico, grado escolar, sexo y estado civil pueden ser aquellas características. Además, cuando se menciona que la población son personas o seres humanos es necesario señalar la aceptación explícita de que desea participar a través de una carta de consentimiento informado y, para niños, carta de asentimiento, Arias, et al. (2016). Los colaboradores que formaron parte de la investigación fueron todos los contratados en la empresa. Sin distinción de tipo de contrato, tiempo de permanencia ni género.
- **Criterios de exclusión:** Trata respecto a las características o condiciones que muestran las personas que participarán y que estos pueden modificar o alterar los resultados, por lo que se consideran no aptos para participar en el estudio. Las particularidades que se debe tener en cuenta son relacionadas a su etnia, presencia de embarazo, edad o gustos y preferencias. Es necesario mencionar que estas particularidades no pertenecen a lo “opuesto” de los criterios que se tiene para la inclusión; es decir, si el estudio considera incluir mujeres, en los de exclusión no se debe mencionar a los hombres, o como no es adecuada la exclusión de los niños si el estudio será relacionado a personas adultas, Arias, et al. (2016). En la realización del estudio no se realizó exclusión alguna.

- **Población muestral:** Si la cantidad de personas a evaluar es menor a cincuenta (50) personas, la población resulta ser la misma que la muestra, Hernández mencionando a Castro (2003). Habiendo sido 26 la cantidad de colaboradores de la empresa, se contó con el 100 % para la investigación que se realizó.

3. 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta. De acuerdo a lo mencionado por Mejía et al. (2018), es un instrumento para recolectar información formado por un conjunto de cuestiones con el fin de obtener información factual en una muestra determinada.

El instrumento de indagación utilizada fue el cuestionario. Es un instrumento utilizado para recabar datos de manera organizada y que permitirá explicar las variables que son objeto del presente estudio. (Casas, Repullo y Donado, 2003). El instrumento se adjuntó en el anexo 3.

La primera variable estuvo formada por 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Ítems en total. Con el fin de medir la relación entre las variables. La segunda variable contó con 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Ítems en total. El objetivo fue medir la vinculación. El cuestionario estuvo compuesto por 18 preguntas ligadas al título de la investigación.

Las respuestas fueron medidas bajo la escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo). De acuerdo a lo mencionado por Bertram (2007), la escala de Likert es un instrumento psicométrico en la cual la persona del estudio deberá indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación o ítem. Se realizó mediante una escala unidimensional y ordenada.

Validación por juicio de expertos

Se contó con un formato para la evaluación por juicio de expertos, la

cual se encuentra en el anexo 4. Asimismo, la relación de expertos que validaron los instrumentos se encuentra en el anexo 5.

Confiabilidad: Para Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), es el grado por el cual un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Respecto a la confiabilidad, se empleó el Alfa de Cronbach para analizar el nivel de confiabilidad. Se obtuvieron como resultados 0,79 y 0,75 para el instrumento 1 e instrumento 2 respectivamente, obteniendo como interpretación una excelente confiabilidad. Se adjuntó en el anexo 6.

3.5 Procedimientos

Los pasos empleados para la recolección adecuada de datos fueron los siguientes:

En primer lugar, teniendo en cuenta las recomendaciones e indicaciones de las fichas técnicas, se aplicó el instrumento el cual contenía 18 ítems. A continuación, se elaboró las matrices de datos con la información recogida, de acuerdo a nuestras escalas establecidas se transformó los valores empleando el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 26, para que, con los datos analizados se logre preparar y presentar las conclusiones y las correspondientes recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Método descriptivo:

Para Abreu (2014), el método en mención busca describir la situación o fenómeno del objeto estudiado, brindando información no explica sino describe.

Siendo de enfoque cuantitativo, se realizó la aplicación del instrumento a una población muestral de 26 clientes internos sin distinción alguna. Obteniéndose gráficos y tablas por cada variable, las mismas que

mencionan su interpretación.

3. 7 Aspectos éticos

En la pesquisa se tuvo presente aspectos que se detallan a continuación:

Aplicando el Decreto Legislativo 822, la cual trata del Derecho de autor se respetaron las normas que nos permitieron hacer una correcta referencia de autores y materias bibliográficas que se utilizaron.

Al asegurar que la información brindada por los participantes no fue compartida entre ellos nos referimos a la Ley 29733 sobre protección de datos personales. En la investigación se protegió el nombre del sujeto, es decir respetamos el anonimato. Información protegida y accesible a personal permitido, esto responde a la confidencialidad.

Teniendo en cuenta y respetando los puntos de vista de los participantes, previamente se mencionó el objetivo de la indagación, propósitos y problemas afrontados, esto se refiere al respeto a la autonomía.

En los participantes de la investigación no se permitió diferenciar índoles, se hizo mención sobre la utilidad de la investigación, la conversión a herramienta que permitió analizar el rendimiento laboral.

Como lo menciona la Declaración de Singapur, los beneficios obtenidos de la investigación, a pesar que exista diferencia entre países, también contiene principios y responsabilidades, como la honestidad al momento de obtener los datos, responsabilidad al momento de realizar la toma de cuestionario y cortesía imparcial. En la investigación llevada a cabo se les manifestó a los participantes los beneficios y riesgos de su participación con el fin de ver si aceptan o no ser parte del estudio, hablamos del principio de beneficencia.

IV. RESULTADOS

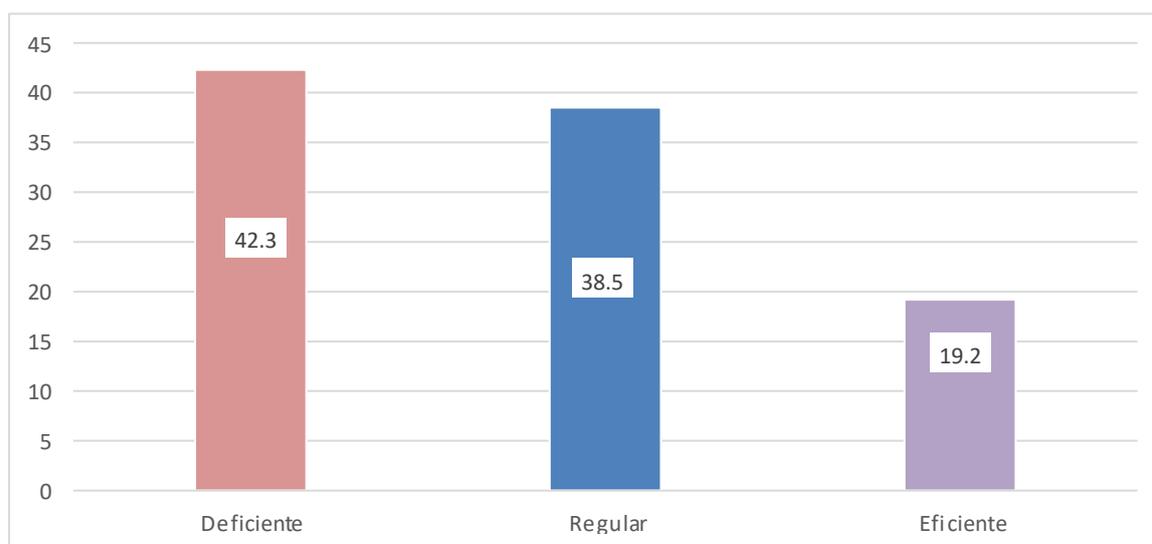
Se va a exponer los resultados obtenidos en la investigación a partir del cuestionario aplicado en los colaboradores de una consultora en Miraflores, 2023.

La investigación buscaba determinar la relación entre el compromiso organizacional y la efectividad en los trabajadores; además de determinar la relación entre la identificación con el cumplimiento, determinar la relación entre la pertenencia y la competencia y determinar la relación entre el apego y la capacidad de los trabajadores. Luego de realizar el trabajo, en la estructura de la organización los resultados se presentan así:

Resultados descriptivos

Figura 1

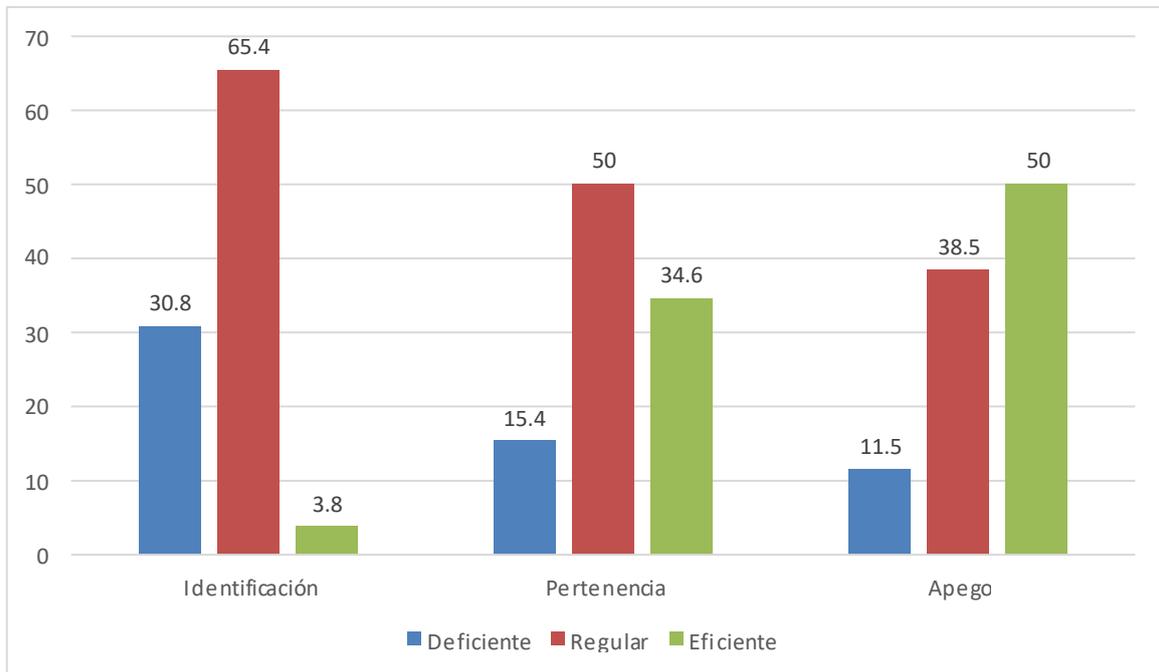
Estadísticos de la variable Compromiso Organizacional



Interpretación: Se demostró en la figura 1 que, el 42.3% de personas encuestados detallaron que la empresa poseen un deficiente compromiso organizacional, ya que se evidencia problemas en el apego, identificación y pertenencia del colaborador, asimismo el 38.5% expresaron que el compromiso organizacional es regular debido a diversos factores que influyen en el apego y finalmente el 19.2% argumentaron que el compromiso organizacional es eficiente, debido a que consideran que la empresa aplica las estrategias adecuadas para ello..

Figura 2

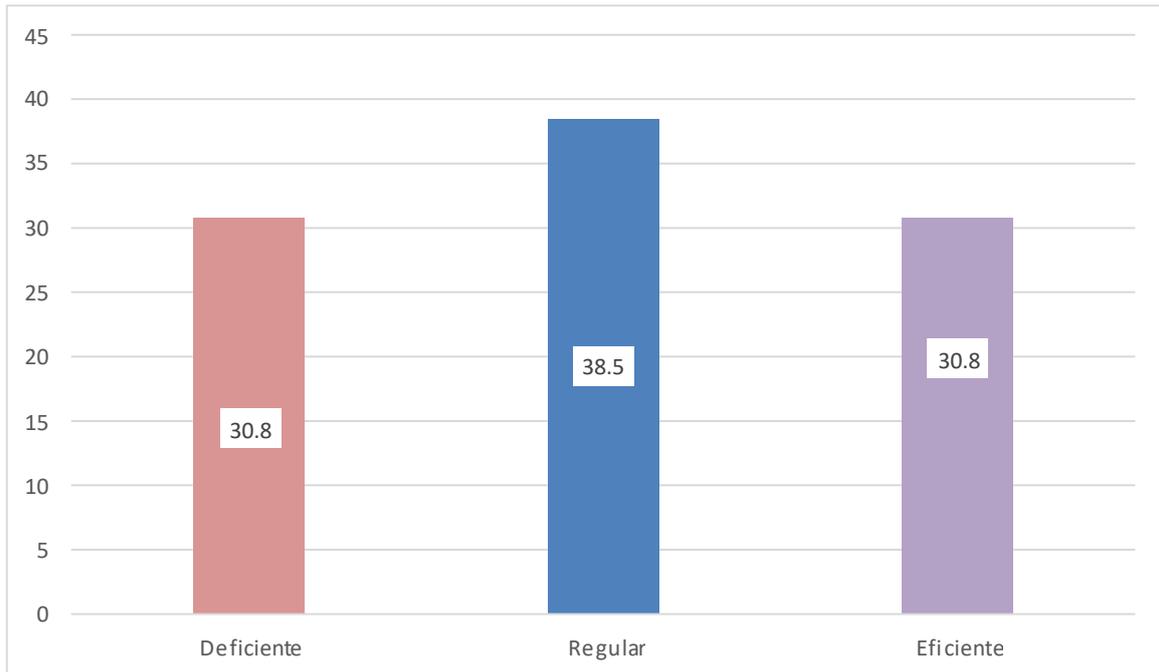
Dimensiones de la variable compromiso organizacional



Interpretación: En la figura 2, los datos presentados permiten identificar los valores más relevantes por dimensión, por lo tanto, se demostró que la empresa cuenta con una regular identificación 65.4%, asimismo el 50% sienten regularmente el grado de pertenencia y finalmente, el 50% de personas encuestadas sienten un apego por la empresa.

Figura 3

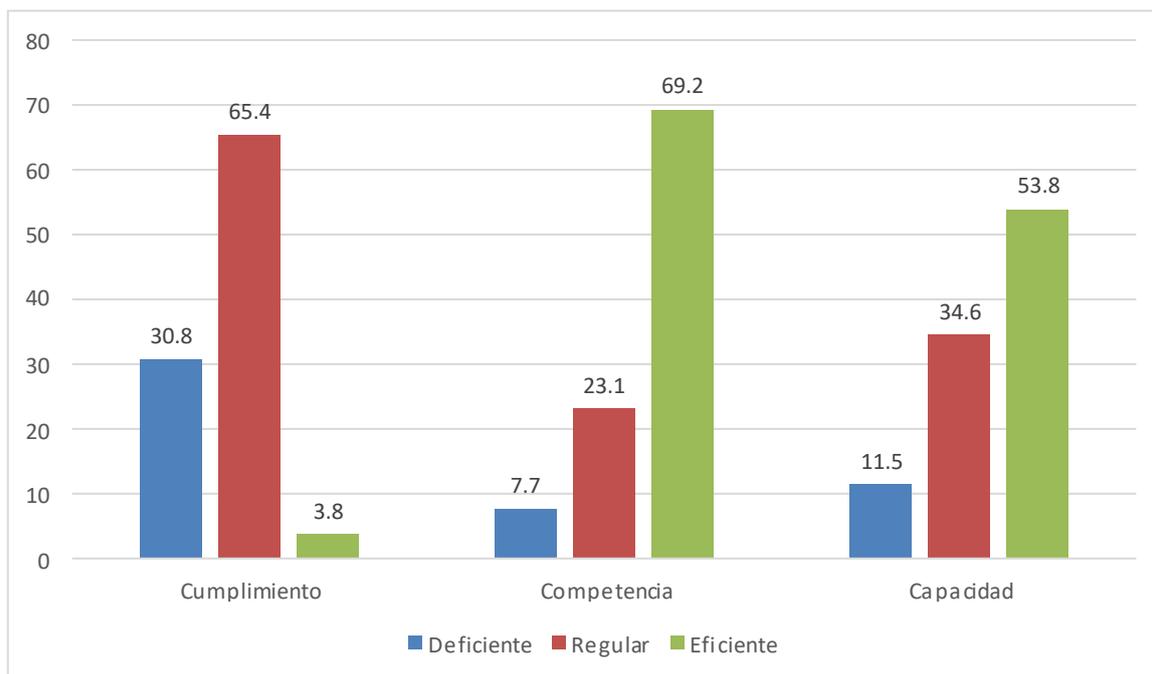
Estadísticos de la variable efectividad



Interpretación: Se demostró en la Figura 3 que, el 38.5% de personas encuestados detallaron que la empresa posee una regular efectividad al concretar una acción, asimismo se basan que a veces las estrategias aplicadas para una mayor efectividad son deficientes (30.8%), sin embargo, la cantidad restante de encuestados argumentaron que la empresa suele ser eficiente al momento de concretar objetivos a corto plazo.

Figura 4

Dimensiones de la variable efectividad



Interpretación: Los datos expuestos en la Figura 4, permiten identificar los valores más relevantes por dimensión, por lo tanto, se demostró que la empresa cuenta con un regular cumplimiento (65.4%), sin embargo, se considera muy competitividad ya que aplican estrategias eficientes para un mejor posicionamiento de mercado (69.2%), asimismo, cuentan con una eficiente capacidad para afrontar nuevos retos (53.8%).

Estadística Inferencial:

Prueba de Normalidad

Los elementos que fueron considerados en esta pesquisa fueron 26, debido a la cantidad de elementos utilizada se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, puesto que dicha cantidad es menor a 50, no obstante, si en caso la muestra fuese mayor a 50, se utilizaría la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

En tal sentido, en la siguiente tabla se consideró solo los valores de la prueba de Shapiro Wilk.

Tabla 1

Prueba de Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Compromiso organizacional	0.262	26	,000	,814	26	,000
Efectividad	0.247	26	,000	,760	26	,000

Los datos expuestos en la tabla 1 demostraron que las variables no cuentan con una distribución normal, por lo cual van a ser consideradas como pruebas no paramétricas debido a que el valor de la Sig. < 0.05.

Prueba de hipótesis

La regla de decisión y escala de niveles de correlación son detallados en el anexo 7.

Hipótesis general

H1: El compromiso organizacional se relaciona significativamente con la efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023.

H0: El compromiso organizacional no se relaciona significativamente con la efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023

Tabla 2

Correlación entre las variables compromiso organizacional y efectividad

		Correlaciones	Compromiso organizacional	Efectividad
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.842**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Efectividad	N	26	26
		Coeficiente de correlación	.842**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	26	26

Interpretación: Los resultados en la tabla 2 permiten determinar que el nivel de significancia fue menor al de la regla de decisión ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo se observa un nivel de correlación muy fuerte entre las variables compromiso organizacional y efectividad dado que el valor obtenido fue de 0,842.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

H1: La identificación se relaciona significativamente con el cumplimiento en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023.

H0: La identificación no se relaciona significativamente con el cumplimiento en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023.

Tabla 3

Correlación entre la identificación y cumplimiento

		Correlaciones	Identificación	Cumplimiento
Rho de Spearman	Identificación	Coeficiente de correlación	1.000	.851**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	26	26
	Cumplimiento	Coeficiente de correlación	.851**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	26	26

Interpretación: Los resultados en la tabla 3 permiten identificar que el nivel de significancia fue menor al de la regla de decisión ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo se obtuvo un nivel de correlación muy fuerte entre la identificación y el cumplimiento dado que el valor obtenido fue de 0,851.

Segunda hipótesis específica

H1: La pertenencia se relaciona significativamente con la competencia en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023.

H0: La pertenencia no se relaciona significativamente con la competencia en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023.

Tabla 4

Correlación entre la pertenencia y la competencia

		Correlaciones	Pertenencia	Competencia
Rho de Spearman	Pertenencia	Coefficiente de correlación	1.000	.873**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	26	26
	Competencia	Coefficiente de correlación	.873**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	26	26

Interpretación Los resultados en la tabla 4 permiten identificar que el nivel de significancia fue menor al de la regla de decisión ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo se obtuvo un nivel de correlación muy fuerte entre la pertenencia y competencia dado que el valor obtenido fue de 0,873.

Tercera hipótesis específica

H1: El apego se relaciona significativamente con la capacidad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023.

H0: El apego no se relaciona significativamente con la capacidad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023.

Tabla 5

Correlación entre el apego y capacidad

		Correlaciones	Apego	Capacidad
Rho de Spearman	Apego	Coeficiente de correlación	1.000	.838**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	26	26
	Capacidad	Coeficiente de correlación	.838**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	26	26

Interpretación: Los resultados en la tabla 5 permiten identificar que el nivel de significancia fue menor al de la regla de decisión ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo se obtuvo un nivel de correlación muy fuerte entre el apego y capacidad dado que el valor obtenido fue de 0,838.

V. DISCUSIÓN

Iniciando la investigación, el objetivo general fue el determinar la relación entre el compromiso organizacional y la efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023. Respecto a ello, en el análisis descriptivo realizado y los resultados hallados se ha concluido que existe una correlación positiva muy fuerte.

De los resultados que se obtuvieron en la tabla 2, se identifica una correlación positiva muy fuerte (valor obtenido 0.842, $\alpha=0.00 < 0.05$) entre las variables estudiadas en una consultora, esto quiere decir que los incrementos que surtan en una variable se encuentran relacionado al incremento de la otra variable. Los resultados concuerdan con el estudio realizado por Fuentes (2020), quien en su pesquisa realizada en México a una población de 30 empleados que completaron un cuestionario, obtuvo como resultado que las dimensiones poseen relación positiva con variable.

Resultados que guardan relación con la tesis de Gil (2022) quien, en su pesquisa realizada en México, en la cual se utilizó un cuestionario para recolectar datos de una población censal de 105 trabajadores concluyó que existía una correlación positiva media entre la variable compromiso organizacional y la variable productividad de los empleados por lo que indica que las personas que laboran en esa empresa no cuentan con el sentido de vinculación ni se identifican necesariamente con la institución.

Además de guardar relación con el estudio realizado por Puma y Estrada (2020) quienes, en su indagación llevada a cabo en Madre de Dios, mediante el empleo de dos cuestionarios recolectaron información que luego concluyó que existía una relación directa y directa entre motivación y compromiso entre los empleados, además de significativa. Por lo cual nos indica que la motivación permitirá incrementar su efectividad y su involucramiento con el cumplimiento de objetivos de la entidad.

Algo muy parecido a los resultados que obtuvo Velásquez (2022) quien en su pesquisa realizada en Huaral a una muestra de 145 colaboradores obteniendo un coeficiente de relación de $Rho=0.982$ y valor de $p=0.000<0.01$ finalizó con la confirmación que existía una vinculación positiva entre el compromiso y la capacitación en los miembros de una entidad privada. Entendiéndose que, los miembros incrementan su nivel de compromiso en base al aumento de la mejora en la vida laboral.

Asimismo, guarda relación con la indagación de Palacios (2022) en Trujillo, para identificar la vinculación entre la variable calidad de vida laboral y la variable compromiso entre los empleados de una empresa. Del empleo del cuestionario a los trabajadores se confirmó que existía una relación positiva y alta entre las variables.

En el mismo lugar, Trujillo, se encontró concordancia con la pesquisa realizada por Sánchez (2020), con el fin de identificar la vinculación entre la variable compromiso y la variable desempeño en una entidad comercial. Siendo una población y muestra de 80 trabajadores obtenido un coeficiente de correlación= 0.896 a una significancia de 0.000 concluyó que existía una relación directa y positiva.

También guardando relación con la pesquisa realizada por Flores y Pujadas (2018) en Huacho, realizado con la meta de identificar la relación entre sus variables, de la cual luego de la aplicación del cuestionario a un grupo de 113 personas que participaron como muestra, a un nivel de significancia= 0.000 con un coeficiente de Pearson= 0.728 determinaron que existía una correlación positiva considerable entre las variables.

Y de manera local, guardando relación con los resultados de la pesquisa de Cuzco (2021) llevada a cabo en San Juan de Lurigancho, por la cual aplicó un cuestionario a un grupo conformado por 63 personas, de quienes luego del estudio obtuvo un resultado 0.672 en el coeficiente de Rho de Spearman a un nivel de significancia= 0.000 y de lo cual se obtuvo como conclusión que las

variables poseen una considerable y positiva correlación. Lo que fue posible contrastar con la cantidad de empleados con antigüedad superior a 05 años laborando en la institución.

Guardando coincidencia con la pesquisa realizada en Ate por Cuba (2020), en la cual, a una población censal de 35 miembros de la parte laboral, empleando un instrumento para realizar la encuesta obtuvo un Rho de Spearman=0.781, permitiéndole concluir que existía una correlación positiva fuerte entre la variable marketing interno y la variable compromiso organizacional. Es decir, desarrollar el marketing interno permite mejorar el empeño en los empleados.

Además de ello, los objetivos secundarios fueron determinar la relación entre las dimensiones de las variables estudiadas, es decir, determinar la relación entre la identificación con el cumplimiento, determinar la relación entre la pertenencia y la competencia y determinar la relación entre el apego y la capacidad de los colaboradores.

Respecto al objetivo específico 1, que trataba sobre determinar la relación entre la identificación con el cumplimiento, de los resultados obtenidos en la tabla 3 se obtuvo un nivel de correlación muy fuerte (valor obtenido 0.851, $\alpha=0.00 < 0.05$). Estos resultados guardan coherencia con lo mencionado, en el aspecto teórico, por Dutton et al. (1994), quien lo definió como integrar la percepción que se posee sobre ser miembro de una institución y Ucha (2010) que refirió que el cumplimiento trata sobre realizar cuestiones que tienen un lapso de tiempo en el cual deben ser llevadas a cabo.

Respecto al objetivo específico 2, en la cual se esperaba determinar la relación entre la pertenencia y la competencia, de los resultados obtenidos en la tabla 4 se muestra que existe un nivel de correlación muy fuerte (valor obtenido 0.873, $\alpha=0.00 < 0.05$). Corroborándose lo mencionado en la propuesta teórica de Maslow (1954), sobre pertenencia, al referirse al acto de ser un factor que mejore la productividad en la empresa y lo mencionado en

teoría por Bunk (1994), quien definió a la competencia como los procedimientos y conocimientos que se poseen para cumplir labores y/o resolver problemas.

En cuanto al objetivo específico 3, en la cual se trataba de determinar la relación entre el apego y la capacidad, de los resultados obtenidos en la tabla 5, se obtuvo un nivel de correlación muy fuerte (valor obtenido 0.838, $\alpha=0.00 < 0.05$). Guardando coherencia teórica con lo explicado por Han y Shaver (1987) sobre ser considerado el apego como aquella capacidad que le permite a las personas construir vínculos a largo plazo con las demás personas. Además de guardar coherencia con lo mencionado por Gómez y de Alba (2010) quienes a la capacidad como intangible en las personas, permitiendo desarrollarse para resultados a sus necesidades.

VI. CONCLUSIONES

Objetivo General:

Respecto a la investigación realizada cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023, en referencia al coeficiente de correlación entre las variables (0.842) se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte, teniendo un nivel de significancia menor ($0.00 < 0.05$).

Objetivo Específico 1:

Respecto al objetivo específico 1 que fue determinar la relación entre la identificación con el cumplimiento, de los resultados obtenidos mediante el empleo del Rho de Spearman se concluyó que existe una relación positiva muy fuerte (0.851), además que se determinó que no cuenta con un nivel de significancia superior a la regla de decisión ($0.00 < 0.05$).

Objetivo Específico 2:

Respecto al objetivo específico 2 que buscó determinar la relación entre la pertenencia y la competencia. Por el empleo del Rho de Spearman se llegó a concluir que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte (0.873) entre las dimensiones. De igual forma, se determinó que su nivel de significancia es menor a la establecida en la regla ($0.00 < 0.05$).

Objetivo Específico 3:

Respecto al objetivo específico 3 que trató sobre determinar la relación entre el apego y la capacidad. Mediante el empleo del coeficiente de correlación Rho de Spearman en las dimensiones se concluyó que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

De la investigación realizada se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Con relación a la variable compromiso organizacional, a la gerencia general se le recomienda implementar estrategias que mejoren la vinculación y el apego del colaborador hacia la institución, pudiendo hacerlos participe del logro de objetivos y proyectos. Empleando a la comunicación como medio para acercarse al colaborador. Ello posibilitará el desarrollo continuo dentro de la empresa, es decir la efectividad. Realizar charlas en las que los colaboradores expresen sus opiniones y sugerencias permitirá generar una visión en conjunto sobre la empresa.
2. A la comunidad empresarial se recomienda desarrollar la identificación entre los colaboradores porque esto posibilitará mejorar la seguridad del colaborador al momento desenvolverse y mejorar sus procesos, posibilitando el cumplimiento de sus labores de manera efectiva, disminuyendo riesgos y acortando tiempos en la realización de labores. Una sugerencia sería la realización de actividades integradoras que faciliten su internalización. Contar con un buzón de sugerencias fomentará en ellos que plasmen en su sugerencia su punto de vista y pudiéndose así enlazar aspectos del colaborador y la empresa.
3. De la misma manera, a los Gerentes de Proyectos se recomienda fomentar el sentido de pertenencia entre los colaboradores. Mediante el desarrollo de equipos de trabajo para cumplir metas, además de generar la interacción entre los miembros se puede realizar reconocimiento ante los cumplimientos, esto conllevará al aumento de la confianza necesaria para seguir desarrollándose de manera continua. Se puede realizar mediante la implementación de capacitaciones para aquellos colaboradores que obtengan mejores resultados, esto como medio de reconocimiento y agradecimiento convirtiéndose en motivación para los demás colaboradores.
4. Por otro lado, a los jefes de áreas se recomienda incrementar el apego para facilitar la vinculación que conlleve a los colaboradores a crear lazos de

crecimiento en conjunto. Se puede asignar responsabilidades, esto permitirá que coloquen a prueba sus propias capacidades con el fin de lograr la realización correcta de sus deberes. Asimismo, al desarrollar sus habilidades de manera continua podrán mejorar su desenvolvimiento y del uso de herramientas. Se puede emplear las pausas activas para generar momentos de compañerismo e incrementar el apego entre miembros.

REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2014). El método de la investigación Research Method. Daena: International Journal of Good Conscience, 9(3), 195-204. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Alegre, J. (2019). *Comunicación interna y efectividad organizacional de una empresa de repuestos, San Borja, 2019* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44705/Alegre_IJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Allport, GW (1943). *El yo en la psicología contemporánea*. Revisión psicológica, 50 (5), 451–478. <https://doi.org/10.1037/h0055375>
- Ander-Egg, E. (2015). Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social. Editorial Brujas. <https://www.digitaliapublishing.com/a/41818>
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Ed. Limusa.
- Arias, Fidas (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5a. ed.). Episteme.
- Asto, B. (2023). *Burocracia y la efectividad laboral en una institución pública de Cercado de Lima, 2022* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110333/Asto_DBF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bertram, D. (2007). *Likert Scales... are the meaning of life*. Recuperado de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>.
- Bunk, G. P. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. Revista europea, 1, 8–14.
- Cáceres, Z. & Livia, M. (2022). *Responsabilidad social empresarial y efectividad de los colaboradores de la empresa Opticentro Medical S.A.C., Ate 2022* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107831/Cacer>

- es_EZB-Livia_CMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Atención Primaria, 31(8), 527-538.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración* (2.a ed.). Yapal.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación En Ciencias Sociales* (3.a ed.).
<https://www.yumpu.com/es/document/view/55247106/cazau-pablo-introduccion-a-la-investigacion-en-ciencias-sociales>
- Chambi, A. & Macedo, C. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Ucayali.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5666/B8_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_ALVARO_CHAMBI_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humano*. 5ta Ed. Mc Graw Hill. Colombia
- Covey S. (1989). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*.
- Cuba, P. (2020). *Marketing interno y el compromiso organizacional en el grupo Fabrec Hnos E.I.R.L., Ate 2020* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66014/Cuba_HP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuzco, J. (2021). *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en una Institución Educativa Privada 2021* [Tesis para optar el Título de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97489/Cuzco_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* Décima edición. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Declaración de Singapur sobre la Integridad de la investigación
- Decreto Legislativo 822. Ley sobre el Derecho de Autor
- Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263.
<https://doi.org/10.2307/2393235>
- Espinoza, C. (2020). *Efectividad y compromiso organizacional de los operadores de servicio de la empresa Argenper S.A., Lima, 2020* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68667/Espinoza_SCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Farfán, J. (2019). *Engagement y efectividad organizacional de la Empresa Transmad S.A.C., Comas, 2019* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47017/Farfan_CJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, B. & Pujadas, A. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes M. (2020). *Compromiso organizacional e intención de permanencia en el departamento de logística de una empresa de autopartes: diagnóstico y propuesta de mejora*. [Trabajo terminal de grado para obtener el grado de

maestro en Administración de recursos humanos]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/109124/TTG%20para%20el%20repositorio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gil, L. (2022) *Compromiso organizacional y su relación con la productividad del personal en una empresa forestal* [Tesis para optar el título profesional de Maestro en Administración y Dirección estratégica, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco]. Repositorio institucional de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4056/1/TESIS_GIL%20DIAZ%20LILIANA.pdf

Gómez, D. y de Alba, A. (2010). *Capacidades institucionales para el desarrollo humano: conceptos, índices y políticas públicas*. México: Miguel Ángel Porrúa.

Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (2.a ed.). Editorial Félix Varela.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4.a ed.). Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). Mc Graw Hill.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C. V.

International Journal of Social Psychology (1989). *Revista de Psicología Social*. No 3

Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4.a ed.). McGraw-Hill.

Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos Personales

Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad* (3 ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística (1.a ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Mendoza, J. (2022). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una Empresa Constructora de la Ciudad de Chachapoyas – 2022*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92075/Mendoza_VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resources Management Review, 1, 61-89
- Palacios, E. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110933/Palacios_SEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Portocarrero, L. (2019). *Control administrativo y efectividad organizacional en una empresa de reparación de embarcaciones del Callao, 2019* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43741/Portocarrero_LL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puma, M. y Estrada E. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. Ciencia y desarrollo. Repositorio de la Universidad Alas Peruanas. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Robbins, S. y Coulter M. (2010). *Comportamiento organizacional* (10.a ed.). Pearson Education.
- Sánchez H. y Reyes C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sánchez, S. (2020). *Clima y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el norte peruano*. [Tesis para optar el grado académico de Licenciado en

administración]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55620/S%c3%a1nchez_MSEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ucha, F. (2010). Definición de Cumplimiento. DefinicionABC. Desde
<https://www.definicionabc.com/general/cumplimiento.php>

Velásquez, J. (2022). *Capacitación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la provincia de Huaral 2022*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104160/Velasquez_SJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Workforce View 2020. (2018, Noviembre 15). Adp.com.
<https://pe.adp.com/recursos/articulos-y-publicaciones/articles/t/workforce-view-2020.aspx>

ANEXOS

ANEXO 1 - Consentimiento informado

ANEXO 2 - Operacionalización de variables

ANEXO 3 - Instrumento de recolección de datos

ANEXO 4 - Evaluación por juicio de expertos

ANEXO 5 - Expertos para la validación del instrumento

ANEXO 6 - Confiabilidad del instrumento

ANEXO 7 - Escala de Coeficiente de Correlación

ANEXO 8 - Detalle de la estadística descriptiva por variable y dimensiones

ANEXO 9 - Resultado de reporte de similitud de Turnitin

ANEXO 10 - Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

ANEXO 1

Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado (")

Título, de la investigación : Compromiso, organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023

Investigadora: Elizabeth Stephanie Alegre Cotohuanca

Propósito del estudio

Se invitamos a participar en la investigación titulada "Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el compromiso organizacional y la efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el consentimiento de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación

Las personas realizan labores concentrando más en el cumplir que en generar un valor agregado que ayude en el logro de metas en la empresa. Siendo esto muy importante de generar dentro de las organizaciones.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- 1_ Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023".
- 2_ Esta encuesta rendirá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de deseo de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

" Oligatario a partir de los 18 años.

ANEXO 2

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
X: Compromiso Organizacional	Arciniega (2002) define al compromiso organizacional como un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a la organización, por lo tanto, hace propios los objetivos, las políticas, procedimientos de la misma y se alinea para trabajar en su consecución.	El compromiso organizacional se medirá teniendo en consideración a la identificación, pertenencia y apego. La medición se hará a través de la escala de Likert.	Identificación Pertenencia Apego	Internalización Comunicación Objetivos Integración Reconocimiento Relación Familiarización Continuidad Emociones	1. Disfruta Ud. siendo participe de actividades integradoras realizadas por la empresa 2. Para Ud. dialogar sobre temas de la organización le resulta relevante 3. Considera Ud. los objetivos de la organización como propios 4. Considera Ud. que la presentación que se realiza en la incorporación de un(a) nuevo(a) colaborador(a) facilita su integración como miembro de la institución 5. Cree Ud. que sus superiores lo toman en consideración 6. Considera Ud. que posee el sentido de pertenencia a la institución 7. Se considera Ud. vinculado(a) a la institución 8. Ud. se sentiría feliz si laborara para la institución hasta su jubilación 9. Se considera Ud. "parte de la familia" empresarial	Ordinal Escala de Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Y: Efectividad	Covey (1989) define a la efectividad como la capacidad de lograr lo que nos proponemos de una manera que nos permita lograr más de los que nos proponemos a futuro".	La variable "efectividad" se medirá teniendo en consideración al cumplimiento, competencia y capacidad. La medición se realizará empleando la escala de Likert.	Cumplimiento Competencia Capacidad	Desarrollo Rendimiento Crecimiento Oportunidades Dominio de funciones Relevancia Conocimiento de la Normatividad Suficiencia Retroalimentación	10. Para Ud., el ambiente y las condiciones bajo las cuales labora le permiten desarrollarse 11. Considera Ud. productivo su labor desempeñada en la institución 12. Considera Ud. que cuenta con oportunidades de crecimiento dentro de la empresa 13. Considera Ud. que la labor realizada es importante para su desarrollo profesional 14. Considera Ud. que el puesto donde labora está dentro de sus capacidades para permanecer allí 15. Cree Ud. que su aporte es relevante para mejorar aspectos de la empresa 16. A Ud. se le brinda capacitaciones para mejorar en el ámbito laboral 17. Cree Ud. que los colaboradores de la empresa tienen el suficiente conocimiento respecto a sus labores 18. Considera Ud. que la inducción, capacitaciones y/o charlas realizadas por la empresa son fuente importante de mejora de su desarrollo	

ANEXO 3 – Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables Compromiso Organizacional y Efectividad. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
No estoy de acuerdo	<input type="checkbox"/>

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

V1. EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	ÍTEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Identificación	Internalización	1	Disfruta Ud. siendo participe de actividades integradoras realizadas por la empresa					
	Comunicación	2	Para Ud. dialogar sobre temas de la organización le resulta relevante					
	Objetivos	3	Considera Ud. los objetivos de la organización como propios					
Pertenencia	Integración	4	Considera Ud. que la presentación que se realiza en la incorporación de un(a) nuevo(a) colaborador(a) facilita su integración como miembro de la institución					
	Reconocimiento	5	Cree Ud. que sus superiores lo toman en consideración					
	Relación	6	Considera Ud. que posee el sentido de pertenencia a la institución					
Apego	Familiarización	7	Se considera Ud. vinculado(a) a la institución					
	Continuidad	8	Ud. se sentiría feliz si laborara para la institución hasta su jubilación					
	Emociones	9	Se considera Ud. "parte de la familia" empresarial					

V2. EFECTIVIDAD				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	ÍTEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Cumplimiento	Desarrollo	10	Para Ud., el ambiente y las condiciones bajo las cuales labora le permiten desarrollarse					
	Rendimiento	11	Considera Ud. productivo su labor desempeñada en la institución					
	Crecimiento	12	Considera Ud. que cuenta con oportunidades de crecimiento dentro de la empresa					
Competencia	Oportunidades	13	Considera Ud. que la labor realizada es importante para su desarrollo profesional					
	Dominio de funciones	14	Considera Ud. que el puesto donde labora está dentro de sus capacidades para permanecer allí					
	Relevancia	15	Cree Ud. que su aporte es relevante para mejorar aspectos de la empresa					
Capacidad	Conocimiento de la Normatividad	16	A Ud. se le brinda capacitaciones para mejorar en el ámbito laboral					
	Suficiencia	17	Cree Ud. que los colaboradores de la empresa tienen el suficiente conocimiento respecto a sus labores					
	Retroalimentación	18	Considera Ud. que la inducción, capacitaciones y/o charlas realizadas por la empresa son fuente importante de mejora de su desarrollo					

Muchas gracias

ANEXO 4 – Evaluación por juicio de expertos

Validador 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y Apellidos del juez:	ABRAHAM CARDENAS SAAVEDRA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Elizabeth Stephanie Alegre Ccotohuanca
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores en una consultora de Miraflores
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. El cuestionario está compuesto 18 preguntas ligadas al título de la investigación.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Compromiso Organizacional

Arciniega (2002) define al compromiso organizacional como un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a la organización, por lo tanto, hace propios los objetivos, las políticas, procedimientos de la misma y se alinea para trabajar en su consecución.

- **Variable 2:** Efectividad

Covey (1989) define a la efectividad como la capacidad de lograr lo que nos proponemos de una manera que nos permita lograr más de los que nos proponemos a futuro.

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso Organizacional	Identificación	Dutton et al. (1994), lo consideró el proceso de incorporar la percepción que posee uno como miembro de una institución en particular en su autodefinición.
	Pertenencia	Maslow (1954), lo consideró en el escalón segundo de la pirámide de necesidades humanas. El sentido de pertenencia podría mejorar la productividad y rendimiento en la compañía.
	Apego	Han y Shaver (1987), lo definieron como la capacidad que conlleva a las personas a construir vínculos emocionales con otros a lo largo de su desarrollo.
Efectividad	Cumplimiento	Ucha (2010), se refirió al acto y efecto de cumplir con determinadas cuestiones y la finalización de un determinado periodo de tiempo para que se lleve a cabo algo.
	Competencia	Bunk (1994), lo definió como el conjunto de procedimientos, actitudes, conocimientos y capacidades necesarias para sobrellevar las labores que requiera un profesional de un puesto para resolver problemas con iniciativa y autonomía.
	Capacidad	Gómez y de alba (2010), lo definieron como el intangible que permite a las personas a desarrollarse para obtener resultados de acuerdo a sus necesidades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023” elaborado por Elizabeth Stephanie Alegre Ccotohuanca en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

Primera dimensión: Identificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Internalización	1	4	4	4	
Comunicación	2	4	4	4	
Objetivos	3	4	4	4	

Segunda dimensión: Pertenencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Integración	4	4	4	4	
Reconocimiento	5	4	4	4	
Relación	6	4	4	4	

Tercera dimensión: Apego

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Familiarización	7	4	4	4	
Continuidad	8	4	4	4	
Emociones	9	4	4	4	

Variable del instrumento: Efectividad

Primera dimensión: Cumplimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo	10	4	4	4	
Rendimiento	11	4	4	4	
Crecimiento	12	4	4	4	

Segunda dimensión: Competencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades	13	4	4	4	
Dominio de funciones	14	4	4	4	
Relevancia	15	4	4	4	

Tercera dimensión: Capacidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de la normatividad	16	4	4	4	
Suficiencia	17	4	4	4	
Retroalimentación	18	4	4	4	



DR. ABRAHAM CARDENAS SAAVEDRA
DNI 07424958

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Validador 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y Apellidos del juez:	MERY GEMELI MASIAS FERNANDEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Elizabeth Stephanie Alegre Ccotohuanca
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores en una consultora de Miraflores
Significación:	Está compuesta por dos variables: – La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. – La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. El cuestionario está compuesto 18 preguntas ligadas al título de la investigación.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Compromiso Organizacional

Arciniega (2002) define al compromiso organizacional como un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a la organización, por lo tanto, hace propios los objetivos, las políticas, procedimientos de la misma y se alinea para trabajar en su consecución.

- **Variable 2:** Efectividad

Covey (1989) define a la efectividad como la capacidad de lograr lo que nos proponemos de una manera que nos permita lograr más de los que nos proponemos a futuro.

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso Organizacional	Identificación	Dutton et al. (1994), lo consideró el proceso de incorporar la percepción que posee uno como miembro de una institución en particular en su autodefinición.
	Pertenencia	Maslow (1954), lo consideró en el escalón segundo de la pirámide de necesidades humanas. El sentido de pertenencia podría mejorar la productividad y rendimiento en la compañía.
	Apego	Han y Shaver (1987), lo definieron como la capacidad que conlleva a las personas a construir vínculos emocionales con otros a lo largo de su desarrollo.
Efectividad	Cumplimiento	Ucha (2010), se refirió al acto y efecto de cumplir con determinadas cuestiones y la finalización de un determinado periodo de tiempo para que se lleve a cabo algo.
	Competencia	Bunk (1994), lo definió como el conjunto de procedimientos, actitudes, conocimientos y capacidades necesarias para sobrellevar las labores que requiera un profesional de un puesto para resolver problemas con iniciativa y autonomía.
	Capacidad	Gómez y de alba (2010), lo definieron como el intangible que permite a las personas a desarrollarse para obtener resultados de acuerdo a sus necesidades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023” elaborado por Elizabeth Stephanie Alegre Ccotohuanca en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

Primera dimensión: Identificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Internalización	1	4	4	4	
Comunicación	2	4	4	4	
Objetivos	3	4	4	4	

Segunda dimensión: Pertenencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Integración	4	4	4	4	
Reconocimiento	5	4	4	4	
Relación	6	4	4	4	

Tercera dimensión: Apego

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Familiarización	7	4	4	4	
Continuidad	8	4	4	4	
Emociones	9	4	4	4	

Variable del instrumento: Efectividad

Primera dimensión: Cumplimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo	10	4	4	4	
Rendimiento	11	4	4	4	
Crecimiento	12	4	4	4	

Segunda dimensión: Competencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades	13	4	4	4	
Dominio de funciones	14	4	4	4	
Relevancia	15	4	4	4	

Tercera dimensión: Capacidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de la normatividad	16	4	4	4	
Suficiencia	17	4	4	4	
Retroalimentación	18	4	4	4	

Mtra. Mery Gemeli Masias Fernandez
DNI N° 70168829

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Validador 3

ANEXO 3: EVALUACION JUICIO POR EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y Apellidos del juez:	DAVID FERNANDO ALIAGA CORREA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Elizabeth Stephanie Alegre Cotohuanca
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores en una consultora de Miraflores
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none">-La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.-La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesto 18 preguntas ligadas al título de la investigación.</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Compromiso Organizacional**

Arcelega (2002) define al compromiso organizacional como un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a la organización, por lo tanto, hace propios los objetivos, las políticas, procedimientos de la misma y se alinea para trabajar en su consecución.

- **Variable 2: Efectividad**

Covey (1989) define a la efectividad como la capacidad de lograr lo que nos proponemos de una manera que nos permita lograr más de los que nos proponemos a futuro*.

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso Organizacional	Identificación	Dutton et al. (1994), lo consideró el proceso de incorporar la percepción que posee uno como miembro de una institución en particular en su autodefinición.
	Pertenencia	Masiow (1954), lo consideró en el escalón segundo de la pirámide de necesidades humanas. El sentido de pertenencia podría mejorar la productividad y rendimiento en la compañía.
	Apego	Han y Shaver (1987), lo definieron como la capacidad que conlleva a las personas a construir vínculos emocionales con otros a lo largo de su desarrollo.
Efectividad	Cumplimiento	Ucha (2010), se refirió al acto y efecto de cumplir con determinadas cuestiones y la finalización de un determinado periodo de tiempo para que se lleve a cabo algo.
	Competencia	Bunk (1994), lo definió como el conjunto de procedimientos, actitudes, conocimientos y capacidades necesarias para sobrelevar las labores que requiera un profesional de un puesto para resolver problemas con iniciativa y autonomía.
	Capacidad	Gómez y de alba (2010), lo definieron como el intangible que permite a las personas a desarrollarse para obtener resultados de acuerdo a sus necesidades.

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso organizacional y efectividad en los colaboradores en una consultora de Miraflores, 2023" elaborado por Elizabeth Stephanie Alegre Cootohuanca en el año 2023. De acuerdo con los siguientes Indicadores califique cada uno de los Items según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El item se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El item no es claro.
	2. Bajo Nivel	El item requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del item.
	4. Alto nivel	El item es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El item tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El item no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El item tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El item tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El item se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El item es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El item puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El item tiene alguna relevancia, pero otro item puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El item es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El item es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los items y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Compromiso Organizacional**Primera dimensión: Identificación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Internalización	1	4	4	4	
Comunicación	2	4	4	4	
Objetivos	3	4	4	4	

Segunda dimensión: Pertenencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Integración	4	4	4	4	
Reconocimiento	5	4	4	4	
Relación	6	4	4	4	

Tercera dimensión: Apego

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Familiarización	7	4	4	4	
Continuidad	8	4	4	4	
Emociones	9	4	4	4	

Variable del Instrumento: Efectividad**Primera dimensión: Cumplimiento**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo	10	4	4	4	
Rendimiento	11	4	4	4	
Crecimiento	12	4	4	4	

Segunda dimensión: Competencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades	13	4	4	4	
Domínio de funciones	14	4	4	4	
Relevancia	15	4	4	4	

Tercera dimensión: Capacidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento de la normatividad	16	4	4	4	
Suficiencia	17	4	4	4	
Retroalimentación	18	4	4	4	



Dr. David Fernando Allaga Correa
DNI N° 27168879

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1984) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistapedagogica.com/ctled2017/ctled2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 5 - Expertos para la validación del instrumento

Expertos para la validación del instrumento

Grado Académico	Nombre Del Experto Validador	Opinión De Experto
Dr.	Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable
Mgtr.	Mery Gemeli Masías Fernández	Aplicable
Dr.	David Fernando Aliaga Correa	Aplicable

Interpretación: Como se visualiza en los resultados de la tabla 3 se aprecia que se obtuvo la validación de 03 expertos quienes contaron con el cuestionario y toda la información proporcionada por lo que, luego del análisis respectivo por medio del uso de los criterios aprobaron los instrumentos.

ANEXO 6 – Confiabilidad del instrumento

Resultado de fiabilidad: coeficiente Alfa de Cron Bach

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Estadísticos de fiabilidad del instrumento 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,79	09

Estadísticos de fiabilidad del instrumento 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,75	09

α :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.88
k:	Número de ítems del instrumento	→	18
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	8.110
S_t^2 :	Varianza total del instrumento.	→	48.010

ANEXO 7 - Escala de coeficiente de correlación

Escala de coeficiente de correlación

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

	Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
-	- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
	0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
	0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
	- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
	- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
	0.00	No existe correlación
+	+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
	+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
	+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
	+ 0.76 a + 0.97	Correlación positiva muy fuerte
	+ 0.98 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a los autores Hernández Sampieri & Fernández 2014

Nivel de significancia

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se

rechaza H_0

$> \alpha$: se

acepta H_0

Valor

significativo:

Sig.=p

ANEXO 8 - Detalle de la estadística descriptiva por variable y dimensiones

Variable Compromiso organizacional

Tabla 6

Estadísticos de la variable compromiso organizacional

	Frecuenci a fi	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	11	42.3	42.3	42.3
Regular	10	38.5	38.5	80.8
Eficiente	5	19.2	19.2	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 7

Niveles las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Niveles	Identificación		Pertenencia		Apego	
	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	8	30.8	4	15.4	3	11.5
Regular	17	65.4	13	50.0	10	38.5
Eficiente	1	3.8	9	34.6	13	50.0
Total	26	100.0	26	100.0	26	100.0

Variable Efectividad

Tabla 8

Estadísticos gráfico de la variable efectividad

	Frecuenci a fi	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	30.8	30.8	30.8
Regular	10	38.5	38.5	69.2
Eficiente	8	30.8	30.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Dimensiones de la variable efectividad

Tabla 9

Estadísticos de las dimensiones de la variable efectividad

		Cumplimiento		Competencia		Capacidad	
Niveles		fi	%	fi	%	fi	%
Válido	Deficiente	8	30.8	2	7.7	3	11.5
	Regular	17	65.4	6	23.1	9	34.6
	Eficiente	1	3.8	18	69.2	14	53.8
Total		26	100.0	26	100.0	26	100.0

ANEXO 9 - Resultado de reporte de similitud de Turnitin

The screenshot displays a Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a PDF from Universidad César Vallejo, Faculty of Business Sciences, School of Administration. The document title is 'Compromiso organizacional y efectividad en las colaboraciones en el sector de Marketing, 2021'. The similarity score is 19%. A sidebar on the right lists the sources of similarity, including 'Reporte de similitud en línea', 'Entregado a Turnitin', and 'Entregado a Universidad'. The Windows taskbar at the bottom shows the system date and time as 09:47 on May 11, 2022.

Feedback Studio - Google Chrome
turnitin.com/app/turnitin/.../11880314806c+1b9-2250194746dang+cp

feedback studio ELIZABETH STEPHANIE ALEGRE CCOCHOHUANCA Compromiso organizacional y efectividad en las...

Resumen de coincidencias
19 %

De estos reportes puedes acceder

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Reporte de similitud en línea	7 %
2	Entregado a Turnitin	7 %
3	Entregado a Universidad	1 %
4	es.scribd.com	1 %
5	www.ub.edu/revista/	<1 %
6	reporte de similitud en línea	<1 %
7	reporte de similitud en línea	<1 %
8	ADJuntos.net	<1 %

Página 1 de 26 Número de palabras: 9402

Verificar solo texto del informe Alta resolución

20°C May 11, 2022 09:47