



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Relación entre competencias transversales y compromiso
organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Polo Calderon, Susana Nohora (orcid.org/0009-0008-7081-9077)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mgt. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024", cuyo autor es POLO CALDERON SUSANA NOHORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 04 de agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 04- 08-2024 15:06:27

Código documento Trilce: TRI - 0847977





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, POLO CALDERON SUSANA NOHORA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024", 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.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
SUSANA NOHORA POLO CALDERON DNI: 72473418 ORCID: 0009-0008-7081-9077	Firmado electrónicamente por: SPOLOC el 04-08-2024

Código documento Trilce: TRI - 0847978

Dedicatoria

A mis padres y hermanas, cuyo amor y apoyo incondicional han sido mi pilar y fuente de inspiración a lo largo de este camino. Gracias por creer en mí y por sus consejos y mensajes de perseverancia que han hecho posible la culminación de este sueño.

A mis profesores y mentores, por su guía y sabiduría, y por enseñarme a enfrentar los desafíos con pasión y perseverancia. Sus enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi formación académica y personal.

A mis amigos, por su constante ánimo y compañía. Gracias por estar a mi lado en los momentos de alegría y en los de dificultad, por ser mi refugio y mi fuerza.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis, a mis padres y hermanas, por su amor y apoyo incondicional.

A mi asesor de tesis Dr. Jaime Castilla, por su invaluable guía y paciencia, a mis profesores por sus valiosas enseñanzas y a mis compañeros de estudio, por su amistad y colaboración. Finalmente, a todas aquellas personas que, directa o indirectamente, han contribuido a mi formación, les extiendo mi más sincero agradecimiento. A todos ustedes, muchas gracias.

Índice de contenidos

Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de competencias transversales	16
Tabla 2 Nivel de compromiso organizacional.....	17
Tabla 3 Relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional	18
Tabla 4 Relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional afectivo	20
Tabla 5 Relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad	22
Tabla 6 Relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional normativo	24

Resumen

El presente estudio sobre competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores se relaciona con el (ODS) - 8; el cual plantea dar un enfoque a la promoción del crecimiento económico de sostenibilidad e inclusión, considerando la empleabilidad y la producción laboral, tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, el año 2024, el tipo de investigación corresponde a una investigación con diseño no experimental correlacional, con un total de 154 pacientes atendidos, a quienes se encuestó. Para realizar la recolección de los datos de estudio, se utilizó dos cuestionarios, debidamente evaluados por 3 expertos en los temas de investigación y el sector público. Se realizó la presentación de los resultados obtenidos por medio de tablas y figuras estadísticas, por medio del programa Microsoft Excel, y el software SPSS. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, identificando una distribución no normal, seleccionando Spearman. Los resultados obtenidos dieron evidencia de que existe un índice de relación de 0.906** con una significancia estadística de 0.000, comprobando la hipótesis de investigación. El estudio concluyó que existe una relación muy alta y significativamente estadística, entre las competencias transversales y el compromiso organizacional.

Palabras clave: Competencias transversales, compromiso organizacional, aseguradora.

Abstract

The present study on transversal competencies and organizational commitment in workers is related to (SDG) - 8; which proposes to give an approach to the promotion of economic growth of sustainability and inclusion, considering employability and labor production, the objective was to determine the relationship between transversal competencies and organizational commitment in the workers of an insurance company in Lima, in the year 2024. , the type of research corresponds to a research with a non-experimental, correlational design, with a total of 154 patients treated, who were surveyed. To collect the study data, two questionnaires were used, duly evaluated by 3 experts in the research topics and the public sector. The results obtained were presented through tables and statistical figures, using the Microsoft Excel program, and the SPSS software. The Kolmogorov-Smirnov test was used, identifying a non-normal distribution, selecting Spearman. The results obtained gave evidence that there is a relationship index of 0.906** with a statistical significance of 0.000, verifying our research hypothesis. The study concluded that there is a very high and statistically significant relationship between transversal competencies and organizational commitment.

Keywords: Transversal competencies, organizational commitment, insurance.

I. INTRODUCCIÓN

Examinar la relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional significaba investigar cómo las habilidades transferibles de una situación a otra, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la flexibilidad, afectan la forma en que los empleados se identifican y se comprometen con el logro de los objetivos de su organización, como tal, este estudio buscó establecer si el desarrollo de dichas competencias en los empleados de hecho conduce a un mayor compromiso organizacional y, por lo tanto, se traduce en una mayor productividad, satisfacción laboral y retención de empleados, al darse cuenta de esta dinámica, las organizaciones podrían desarrollar iniciativas de mejora de la carrera más allá del desarrollo de las competencias individuales para establecer la lealtad y el compromiso por parte de los empleados (Torrebadella, 2024).

La investigación sobre competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora en Lima se relaciona principalmente con el (ODS) - 8; el cual plantea como objetivo dar un enfoque a la promoción del crecimiento económico de sostenibilidad e inclusión, considerando la empleabilidad y la producción laboral, además, la razón por la cual este estudio se vincula con el ODS 8 es que aborda aspectos clave del entorno laboral, como el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional, que son fundamentales para mejorar la calidad de los empleos y garantizar un entorno de trabajo productivo y enriquecedor.

A nivel mundial, la industria de seguros está experimentando una transformación radical, en gran parte debido a la digitalización y al cambio en las necesidades y expectativas de los consumidores, y hasta donde se adapta a los nuevos riesgos, es en un escenario tan cambiante que se vuelve crítico para un profesional tener habilidades transversales, como la comunicación, el pensamiento crítico y la adaptabilidad, pero una preocupación continua es la brecha entre la capacidad instalada y la capacidad requerida para realizar esos cambios (CEPAL, 2020), considerando que la cultura corporativa no logra en muchos casos adaptarse a las necesidades de flexibilidad, inclusión y equilibrio

entre la vida laboral y personal que la nueva fuerza laboral, y sus jóvenes empleados, representan (Fabián, 2019).

A nivel de Latinoamérica, las aseguradoras se enfrentan a duros desafíos con respecto a las habilidades transversales y el compromiso organizacional, estos desafíos son amplificados aún más en un entorno de incertidumbre económica, transformaciones aceleradas en el entorno normativo, el primero de estos desafíos es la brecha entre las capacidades existentes en el trabajo y las capacidades necesarias para adoptar nuevas tecnologías y nuevas maneras de hacer negocios, e implementar la innovación y la respuesta a una escala de tiempo mínima requerida para las necesidades cambiantes del mercado (OCDE, 2019), considerando que América Latina todavía tiene que evolucionar para permitir un mayor sentido de pertenencia y compromiso, habilitando flexibilidad, reconocimiento de mérito y mejoras en las oportunidades de desarrollo profesional (Coronado et al., 2020).

En el caso de Perú, la situación con las habilidades blandas y la participación laboral también se ve agravada por el hecho de que el país tiene su propia dinámica de factores económicos, sociales y políticos, la inestabilidad en la economía, por ejemplo, acentúa aún más el hecho de que las aseguradoras deben ser muy eficientes y, al mismo tiempo, ser muy resistentes, junto a habilidades genéricas suelen estar infrainvertidas, lo que obstaculiza la innovación y el cambio estratégico en dichas organizaciones, en lo que respecta al compromiso organizacional, este se asocia con el riesgo de inseguridad laboral y las perspectivas de desarrollo profesional a largo plazo, esto es particularmente verdad en Perú, donde, a pesar de haberse desarrollado el sector de los seguros, todavía está en un estado de consolidación y afronta serias dificultades en términos de retención y satisfacción laboral (SBS, 2022).

Desde un contexto institucional, las habilidades blandas, en realidad son críticas para el compromiso de la organización en base a ello se expone a muchas causas y problemas con efectos críticos en el lugar de trabajo y en la productividad en general, uno de los principales factores es la falta de alineación entre los intereses personales del empleado y los intereses de la organización, lo que puede llevar al declive de la participación y a un mayor desánimo, a veces

cuando un empleado siente que no se identifica con la visión de la aseguradora o no se da cuenta de cómo su trabajo está relacionado con el éxito de la empresa.

Su nivel de rendimiento y el desarrollo de habilidades interpersonales también se ven afectados, las dificultades relacionadas incluyen una mala comunicación y la incapacidad de liderazgo, estos factores son necesarios para establecer un entorno que permita el desarrollo y la mejora de las habilidades blandas, la mala comunicación resulta en malentendidos y conflictos, y un liderazgo deficiente a menudo no es capaz de motivar e inspirar a los empleados hacia el aprendizaje de habilidades blandas.

Los efectos de tales problemas son muy negativos ya que reduce el compromiso junto con una alta rotación, lo cual es costoso tanto desde la perspectiva de la contratación y el entrenamiento de empleados nuevos, y además, una fuerza laboral no comprometida con falta de habilidades blandas tiene un impacto negativo en la calidad del servicio al cliente y en la capacidad de la compañía de seguros para cambiar su enfoque de acuerdo con las nuevas regulaciones del mercado.

Es por ello que se planteó el siguiente problema de investigación; ¿Cuál es la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024?, como problemas específicos; (i) ¿Cuál es la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en su dimensión afectiva en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024?; (ii) ¿Cuál es la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en su dimensión Continua en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024? y, (iii) ¿Cuál es la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en su dimensión normativa en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024?

Desde una justificación teórica, la investigación fue esencial porque los resultados dieron relevancia a las teorías del comportamiento organizacional indicando que las competencias transversales mejoran la interacción y compromiso de los trabajadores, considerando como implicancia práctica, después de los resultados encontrados las organizaciones se puede diseñar

programas de formación más efectivos y mejorar las estrategias de retención de empleados, finalmente metodológicamente, la investigación justifica la aplicación de técnicas cuantitativas para obtener insights detallados sobre dinámicas laborales, esta aproximación permite evaluar el impacto directo de habilidades específicas en el compromiso de los empleados.

Desde ese enfoque se planteó el siguiente objetivo de investigación: Determinar la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024. Como objetivos específicos: (i) Determinar la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en su dimensión afectiva en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024; (ii) Determinar la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en su dimensión Continua en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024; y, (iii) Determinar la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en su dimensión normativa en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024.

Desde lo mencionado, se pretende construir sobre el conocimiento existente y contribuir con nuevas perspectivas que fortalezcan la base teórica y práctica del área. Así, se describen diferentes antecedentes a nivel internacional como el de García et al (2022), cuyo artículo propone evaluar los impactos directos e indirectos que las dinámicas de intercambio social, tienen sobre el compromiso organizacional y la felicidad laboral. Utilizando una base teórica en la Teoría del Intercambio Social, formularon un modelo hipotético que integra estas cuatro variables, el estudio analizó los datos de 177 trabajadores de empresas en México, aplicando análisis de trayectoria para testar las hipótesis, los hallazgos revelan que tanto liderazgo como el intercambio social y la felicidad laboral influyen directamente en el compromiso organizacional, y además se observó que el compromiso organizacional sirve de mediador parcial en la relación entre liderazgo y la felicidad en el trabajo.

El artículo de Modelo et al. (2022) discute la relevancia de los programas de orientación profesional y formación en prisiones, destacando su rol en el desarrollo de habilidades blandas, esenciales para obtener y sostener un

empleo, en este estudio, se analizan las características de los participantes de dichos programas, enfocándose en las variables contextuales, formativo-profesionales y ocupacionales que impactan en este proceso, además, se examina la formación laboral en las prisiones españolas para evaluar si efectivamente se fomentan las competencias relacionadas con la empleabilidad. La metodología utilizada en este estudio incluye un enfoque cualitativo, mediante el cual se recopilaron y analizaron entrevistas y encuestas para profundizar en la experiencia y percepciones de los participantes de estos programas de formación. Se concluye que las habilidades blandas no se promueven suficientemente en la formación ocupacional que se imparte en prisión, subrayando la necesidad de considerar las variables contextuales y estructurales que pueden condicionar la reintegración social y laboral de los reclusos.

En el estudio de Avelino (2022), se explora la importancia de las habilidades blandas y su influencia en el clima organizacional de los docentes en instituciones educativas, utilizando un enfoque bibliográfico, este trabajo busca identificar y describir las habilidades blandas, destacando sus características principales y su relevancia para el bienestar individual y colectivo de los docentes, se resalta que estas habilidades son fundamentales para promover un ambiente organizacional positivo, ya que contribuyen significativamente al desarrollo personal y social de los docentes, además, las habilidades blandas permiten a los educadores mejorar su rendimiento, gestionar efectivamente su autoestima y fortalecer sus relaciones con colegas y estudiantes.

La investigación de Bernal et al. (2021) analiza el compromiso organizacional de los profesionales de la salud, este estudio utiliza un enfoque cuantitativo y descriptivo, empleando un cuestionario, la muestra incluyó a 235 trabajadores de salud pública en Tamaulipas, seleccionados de manera voluntaria, los resultados indican que la dimensión de compromiso de continuidad es particularmente fuerte, con una media de 3.70, lo que refleja la percepción de los costos personales asociados con dejar la institución. La conclusión principal del estudio resalta que, aunque la mayoría de los trabajadores muestra un alto grado de compromiso, existen áreas de oportunidad que podrían fortalecer aún más este compromiso.

Cervantes et al (2020), el objetivo de esta investigación fue determinar el efecto de los niveles de autoeficacia general percibida en el uso de competencias transversales, Los resultados mostraron una correlación directamente proporcional de 0,488** con una significancia de $0,000 < 0,05$.

Este crecimiento del conocimiento ha sido fundamental para analizar contextos más cercanos a nivel nacional. Torres et al. (2023), se enfocaron en determinar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, utilizando un enfoque correlacional, se aplicaron cuestionarios a 94 empleados municipales, los hallazgos indicaron que el 73% de los trabajadores muestra un compromiso organizacional bajo y un 78% presenta deficiencias en el trabajo en equipo, además, se encontró una correlación altamente significativa entre estas variables ($p=0.000 < 0.05$) y un coeficiente Rho de 82.9%, las implicaciones de la investigación sugieren que el compromiso organizacional tiene una fuerte correlación positiva con el trabajo en equipo, demostrando que al fomentar un sentido de pertenencia y ofrecer oportunidades de crecimiento, así como fortalecer los vínculos afectivos, se facilita una comunicación asertiva a través del diálogo permanente.

Por otro lado, García (2023), exploró cómo el clima organizacional afecta el compromiso organizacional afectivo a través de un sondeo con un formulario en línea a 863 trabajadores de diversas compañías en Lima, se concluyó que las empresas que implementan políticas sostenibles y promueven un ambiente laboral favorable no solo benefician al medio ambiente sino que también mejoran varios aspectos de la experiencia laboral de sus empleados, es esencial, por ende, que las empresas reconozcan la importancia de fomentar un ambiente que apoye la sostenibilidad e instaurar estas prácticas en sus lugares de trabajo.

Adicionalmente, la investigación de León (2022), se centró en estudiar la conexión entre el compromiso afectivo y los parámetros de competencias dentro de una organización, los análisis revelaron una relación significativa (0.620) con un nivel de significancia por debajo del 5%, lo que indica que el compromiso afectivo está estrechamente vinculado a las competencias de los colaboradores, este resultado subraya la importancia de fomentar el compromiso afectivo entre los empleados como un medio para mejorar sus habilidades y competencias, al

hacerlo, las organizaciones pueden esperar no solo un aumento en la satisfacción laboral, sino también una mejora notable en la productividad general y la eficacia en la gestión de tareas y proyectos, beneficiando así al clima laboral y los resultados organizacionales.

Además, la investigación realizada por Mija y Surita (2021), investigó cómo las competencias transversales afectan el desempeño laboral, los resultados revelaron un $r=0.310$, lo que indica una asociación estadísticamente significativa entre las competencias transversales y el desempeño laboral de los empleados, este hallazgo subraya la importancia de desarrollar habilidades transversales, las cuales se correlacionan directamente con mejoras en la eficiencia y productividad laboral, esto enfatiza la necesidad de los programas de capacitación en las organizaciones que apuntan a enriquecer estas competencias esenciales para optimizar la calidad y el rendimiento del trabajo.

Fernández (2021) realizó una investigación para explorar la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales, en este estudio, los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0.503 con una significancia estadística menor al 5%, evidenciando así una relación significativa entre estas variables, este hallazgo destaca la interdependencia entre el compromiso de los empleados y su desarrollo de competencias, sugiriendo que mejorar las competencias laborales puede fortalecer también el compromiso con la organización, este vínculo puede llevar a una mayor eficiencia operativa y mejorar la retención de talento, subrayando la importancia de implementar programas de capacitación y desarrollo que enfoquen en el fortalecimiento de habilidades y la motivación organizacional.

La teoría del desarrollo cognitivo de Jean Piaget es una perspectiva integral sobre cómo las personas adquieren, construyen y utilizan el conocimiento a lo largo de sus vidas, Piaget veía el desarrollo cognitivo como un proceso dinámico y continuo, donde la mente humana progresa a través de diferentes etapas cualitativas, estas etapas no son simplemente una acumulación de conocimientos, sino más bien una transformación en la forma en que el individuo percibe y comprende el mundo, se introdujo el concepto de esquemas, que son las estructuras mentales o patrones de pensamiento que

utilizamos para organizar y comprender la información que nos rodea, desde el nacimiento, los individuos desarrollan esquemas para interactuar con su entorno, los cuales se van volviendo más complejos y elaborados a medida que crecen, estos esquemas son flexibles y adaptables, permitiendo a la persona enfrentar nuevos desafíos cognitivos (Valdes, 2014).

El desarrollo cognitivo, según Piaget, se guía por dos procesos fundamentales: asimilación y acomodación, la asimilación ocurre cuando el individuo incorpora nueva información en esquemas ya existentes, es un proceso donde la persona intenta entender una nueva experiencia en términos de sus conocimientos previos, por otro lado, la acomodación es el proceso mediante el cual los esquemas existentes se modifican o se crean nuevos esquemas para incorporar información nueva que no puede ser asimilada de manera sencilla, estos procesos funcionan en conjunto, permitiendo a la mente adaptarse y crecer en su capacidad de entender el mundo (Valdes, 2014).

Cuando se enfrenta a nueva información que no encaja en sus esquemas previos, se produce un estado de desequilibrio, este desequilibrio motiva al individuo a modificar sus esquemas a través de la acomodación, restaurando así el equilibrio, este ciclo constante de desequilibrio y equilibrio impulsa el desarrollo cognitivo, Piaget identificó diferentes etapas en el desarrollo cognitivo, cada una marcada por cambios cualitativos en la forma de pensar y comprender el mundo (Valdes, 2014).

Además, La teoría del aprendizaje experimental, requiere la aplicación de habilidades y conocimientos, esta inmersión directa en actividades prácticas es crucial porque proporciona una base sólida para el aprendizaje activo, (McCarthy, 2010), Esta reflexión permite al aprendiz distanciarse de la experiencia directa para analizarla críticamente, identificando patrones de comportamiento y posibles errores (BouJaoude, 2020).

En ese sentido, el ciclo se completa con la experimentación activa, donde, según Healey y Jenkins (2007), el individuo pone a prueba los conceptos y teorías desarrolladas durante la conceptualización abstracta en nuevas situaciones, ajustando su comportamiento basándose en lo aprendido, este

proceso de prueba y error es esencial para internalizar las competencias y mejorar continuamente (Mcleod, 2024).

El marco teórico de esta investigación también incorpora la teoría del Modelo de Tres Componentes de Meyer y Allen, según Nadan et al. (2020). Este modelo es un marco conceptual integral que divide el compromiso organizacional en tres dimensiones distintas: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, este modelo ha sido fundamental en el estudio del comportamiento organizacional, ofreciendo una comprensión profunda de por qué los empleados permanecen en sus organizaciones y cómo su nivel de compromiso afecta su rendimiento y su relación con la empresa (Cohen, 2014).

En lo que respecta al compromiso afectivo, Meixner (2020), señala que esta dimensión se refiere al vínculo emocional y la identificación del empleado con la organización, los empleados con alto compromiso afectivo disfrutan de su trabajo y se sienten emocionalmente ligados a la empresa, trabajando no solo por necesidad sino por deseo, este tipo de compromiso se desarrolla cuando los empleados perciben que la organización los valora y apoya, y que su trabajo es enriquecedor y significativo, lo que resulta en una mayor disposición a ir más allá por la empresa, mostrando entusiasmo e iniciativa (Mwabi, 2016).

Por otro lado, el compromiso de continuidad implica que los empleados permanecen en la organización porque perciben que los costos de dejarla son demasiado altos, según Preethi y Lourthuraj (2015), esta dimensión se basa en una evaluación de los beneficios que se perderían al marcharse, como inversiones en pensiones o la pérdida de estatus, aunque este compromiso puede no siempre traducirse en altos niveles de productividad o positividad, se considera importante para entender la retención de empleados.

Además, el compromiso normativo, según Claire y Bohrt (2004), surge de un sentido de obligación para con la organización, los empleados se sienten moralmente obligados a permanecer porque creen que es lo correcto, ya sea por la inversión que la organización ha hecho en ellos en términos de capacitación y oportunidades de crecimiento o por un sentido de lealtad y deber, este tipo de compromiso puede llevar a los empleados a permanecer en la empresa incluso cuando no están completamente satisfechos.

En conjunto, el Modelo de Tres Componentes proporciona un marco robusto para entender las diferentes razones detrás del compromiso de un empleado con su organización y cómo cada tipo de compromiso puede influir en su comportamiento y actitudes laborales, comprender estas dimensiones ayuda a las organizaciones a diseñar mejores estrategias de gestión de recursos humanos que no solo se centren en retener empleados, sino en cultivar un compromiso más saludable y productivo, al abordar los diferentes aspectos del compromiso, las empresas pueden mejorar la satisfacción laboral, reducir la rotación y aumentar la productividad general (Mercurio, 2015).

En esta investigación, se explora una base teórica robusta para comprender dos variables críticas: las competencias transversales y el compromiso organizacional. Según Martínez y González (2018), las competencias transversales, también conocidas como habilidades blandas o competencias genéricas, son habilidades que se aplican de manera generalizada en distintos campos y contextos, tanto profesionales, académicos como personales, estas habilidades permiten a las personas adaptarse y operar eficazmente en variados entornos, siendo cruciales para el desarrollo personal y profesional continuo y cada vez más valoradas en el mercado laboral moderno.

Entre las competencias transversales se identifican tres dimensiones principales. La primera, la preocupación por la calidad y mejora, descrita por Vega et al. (2017), se refiere al esfuerzo constante por incrementar la eficiencia, la eficacia y la efectividad, ya sea en procesos o productos dentro de un ambiente laboral o educativo, esto implica la adopción de estrategias que garanticen resultados superiores y satisfagan las demandas de clientes o beneficiarios, siendo esencial que las organizaciones y entidades educativas establezcan y perfeccionen continuamente estas prácticas.

La segunda, la negociación, también analizada por Vega et al. (2017), es un proceso en el que dos o más partes dialogan para alcanzar un acuerdo que beneficie a todos los involucrados, este proceso requiere habilidades de comunicación efectiva y persuasión, siendo fundamental en la gestión y resolución de conflictos de manera constructiva y la tercera, la adaptación, es crucial para responder a cambios en el mercado, la tecnología o políticas internas

de una organización, la capacidad de adaptarse efectivamente no solo favorece la resiliencia frente a las fluctuaciones del entorno, sino que también potencia la innovación y la competitividad de la empresa.

Además, Polo et al. (2022), Destacan la dimensión interpersonal, que comprende habilidades sociales y emocionales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía y la capacidad de liderazgo, esenciales para interactuar y liderar eficazmente dentro de un grupo o comunidad, por su parte, Romero (2011) subraya la importancia de la planificación y organización, habilidades necesarias para establecer objetivos claros y determinar las acciones más efectivas para alcanzarlos.

La segunda variable de interés en este estudio es el compromiso organizacional, como lo describe Coronado et al. (2020), que se refiere al nivel de conexión y lealtad que un empleado siente hacia su organización, se compone de tres dimensiones principales, el compromiso afectivo, identificado por Muñoz et al. (2022), refleja el vínculo emocional que los empleados tienen con su organización, el compromiso de continuidad, analizado por Avelino (2022), está relacionado con la percepción del empleado sobre los costos asociados con dejar la organización, finalmente, el compromiso normativo, explorado por Recio et al. (2012), se basa en el sentido del deber y la obligación moral que siente el empleado hacia la organización.

El origen del problema radica en la necesidad creciente de entender cómo las competencias transversales y el compromiso organizacional afectan el rendimiento y la eficacia de los trabajadores en el sector asegurador, especialmente en una ciudad dinámica y económicamente activa como Lima, en un entorno económico y social que cambia rápidamente, estos factores se vuelven críticos para las compañías que buscan mantener su competitividad y eficiencia, las competencias transversales, como la comunicación efectiva, la adaptabilidad y el trabajo en equipo, son esenciales para que los empleados puedan manejar los desafíos diarios inherentes al sector asegurador, estos desafíos incluyen la evaluación de riesgos, la gestión de reclamos y la atención al cliente, situaciones que requieren no solo habilidades técnicas sino también la

capacidad de interactuar eficazmente con clientes y colegas, adaptarse a nuevas tecnologías y responder a las demandas cambiantes del mercado.

Por otro lado, el compromiso organizacional juega un papel crucial en la retención de una fuerza laboral estable y motivada. Un empleado comprometido es más probable que se esfuerce en su trabajo, demuestre lealtad a la empresa y busque constantemente formas de mejorar los procesos y servicios, en el sector asegurador, donde la confianza y la fiabilidad son primordiales, el compromiso de los empleados puede tener un impacto directo en la satisfacción del cliente y la retención de estos, aspectos vitales para el éxito a largo plazo de una aseguradora.

Reflexionando sobre estos aspectos, se vuelve fundamental estudiar las competencias transversales y el compromiso organizacional en los trabajadores de aseguradoras en Lima, dado que estas variables no solo influyen en la operativa diaria, sino que también determinan la capacidad de la empresa para adaptarse y prosperar en un mercado en constante evolución, según Kolb y Kolb (2012), las competencias transversales, se explican a través de la Teoría del Aprendizaje Experiencial, esta teoría destaca el contexto de desarrollar competencias transversales, habilidades aplicables en múltiples áreas y contextos profesionales, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la adaptabilidad, considerando también Nadan et al. (2020), que desde ese entorno especifica el compromiso organizacional para poder establecer los contextos de cumplimiento en el entorno laboral.

Como contexto final, se planteó la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024, como hipótesis específicas: (i) Existe relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional en su dimensión afectiva en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024; (ii) Existe relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional en su dimensión Continua en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024; y, (iii) Existe relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional en su dimensión normativa en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024.

II. METODOLOGIA

La investigación fue básica porque se refirió a la actividad de investigación científica que se realizó con el propósito de obtener un mayor conocimiento y comprensión de fenómenos naturales, sociales o tecnológicos, sin una aplicación específica o directamente (OCDE, 2018).

Se adoptó un enfoque cuantitativo para esta investigación, considerando que este enfoque se enfoca en la recopilación y análisis de datos cuantitativos para abordar las preguntas de investigación y corroborar hipótesis (Babativa, 2017).

Además, el diseño fue no experimental, ya que analizó las variables en su entorno natural sin manipularlas (Thomas, 2023). Fue transversal, estableciendo la investigación en un tiempo y espacio específicos, y de nivel correlacional, buscando la relación entre las variables de estudio (Burke, 2001).

En este contexto, se estableció la descripción de las variables (Variable 1: Competencias transversales y Variable 2: Compromiso organizacional), estableciendo la operacionalización de variables en el anexo 01.

La población del estudio se determinó en base a los 154 trabajadores de la entidad en cuestión, dada la cantidad relativamente manejable de individuos, se decidió que se encuestará a todos los adultos de la entidad, garantizando así una cobertura completa y obteniendo datos exhaustivos y representativos, esta metodología se eligió con el objetivo de obtener una representación precisa y completa de la población, evitando los sesgos que podrían surgir de una muestra más pequeña, al encuestar a todos los adultos de la entidad, se asegura la inclusión de todas las perspectivas y se obtienen resultados más robustos y fiables para el análisis.

Para recolectar datos se utilizó la técnica de encuesta, un método que recopila información de un grupo de personas sobre sus opiniones, actitudes, comportamientos, preferencias o características demográficas. Katz et al. (2019) señalan que las encuestas se realizan mediante preguntas estructuradas presentadas a los participantes, quienes responden específicamente a ellas (Sajjad, 2016). El instrumento elegido fue el cuestionario, un conjunto de

preguntas estructuradas diseñadas para obtener información específica de los participantes (Roopa y Satya, 2012), para la primera competencias transversales se tomó en consideración el instrumento construido por Solanes et al (2022), el cual constó de 5 dimensiones repartidas en 38 preguntas, para el cuestionario de compromiso organizacional se tomó el instrumento adaptado por Ramos (2022), el cual constó de 3 dimensiones con 18 preguntas.

La validez de contenido del cuestionario fue evaluada mediante el juicio de expertos, un método ampliamente reconocido en la evaluación y validación de instrumentos de medición como pruebas, cuestionarios y escalas (Brito y Dawson, 2020). Este proceso involucró la recopilación de opiniones y evaluaciones de tres expertos en los temas tratados y en metodología (Galicia et al., 2007). Los expertos evaluaron la pertinencia, coherencia y relevancia de los cuestionarios, asegurando así que el instrumento de medición utilizado en el estudio sea adecuado y válido para capturar la información requerida (Ver anexo 03).

Como primer punto se ejecutó un pilotaje, es una fase inicial de un estudio, proyecto o experimento en la que se realizó una versión preliminar o de prueba del proyecto antes de su implementación completa. (Brown, 2002). Esto se hace para identificar posibles problemas, ajustar detalles y asegurarse de que todo funcione de manera adecuada antes de llevar a cabo la implementación completa, los datos obtenidos serán evaluados por el método de Alfa de Cronbach (Bonett y Wright, 2014), los resultados de la consistencia interna para las competencias transversales un alfa de 0.970 que corresponde a una fiabilidad Excelente, y para la variable compromiso organizacional un alfa de 0.946 que corresponde a una fiabilidad Excelente (Ver anexo 04).

Como método de análisis de datos estableció la descripción de una estadística descriptiva, con la finalidad de tabular los datos usando la herramienta Excel, para obtener la frecuencia y porcentaje de cada una de las variables, segundo se ejecutó una estadística inferencial, ya que se usó la herramienta SPSS v.27, con la finalidad de poder analizar la distribución de los datos usando una prueba de normalidad, con el fin de verificar el uso Spearman.

La ética en la investigación, según el código de ética de la UCV, es vital para asegurar la integridad y responsabilidad en el proceso investigativo, proteger los derechos y el bienestar de los participantes es fundamental, requiriendo consentimiento informado, confidencialidad y minimización de riesgos, la justicia exige una selección equitativa de participantes y una distribución justa de la carga investigativa, la transparencia en la divulgación de conflictos de interés y la publicación de resultados es esencial en la ética científica, además, la revisión y supervisión ética garantizan que la investigación cumpla con los estándares establecidos, la ética en la investigación es un imperativo moral que respalda la credibilidad y el valor de la ciencia, considerando que el uso de la estructura se establece mediante la R.U. – N° 81, tomando en cuenta todas sus directrices, considerando las normas APA 7ma Edición.

III. RESULTADOS

En cuanto a la estadística descriptiva, se tiene los niveles de frecuencia y porcentaje de las variables de investigación:

Tabla 1
Nivel de competencias transversales

Nivel	Competencias Transversales	
	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	45	29.2
Regular	64	41.6
Deficiente	45	29.2
Total	154	100

Nota. Data analizada de la percepción de la población seleccionada

La tabla proporciona información sobre la distribución de competencias transversales en tres niveles distintos: Eficiente, Regular y Deficiente, se observa que el 29.2% de la muestra, equivalente a 45 individuos, se clasifica como Eficiente, lo que implica que poseen habilidades bien desarrolladas aplicables en diversos contextos profesionales, el grupo más numeroso es el Regular, con 64 personas que representan el 41.6% del total, indicando que tienen competencias adecuadas pero con margen de mejora, el mismo porcentaje que el grupo eficiente, 29.2% o 45 individuos, se considera Deficiente, señalando una falta significativa de competencias esenciales.

Estos datos sugieren una necesidad de enfoques diferenciados para el desarrollo profesional, el grupo Deficiente requiere intervenciones formativas urgentes para alcanzar un nivel de competencia básico que les permita desempeñarse adecuadamente en su entorno laboral, para aquellos en el nivel Regular, es esencial implementar programas de desarrollo que les ayuden a elevar sus habilidades a un estándar más alto, potencialmente aumentando su eficiencia y productividad, finalmente, el mantenimiento de competencias en el grupo Eficiente es crucial; proporcionarles oportunidades de liderazgo y desafíos adicionales puede ser una estrategia efectiva para utilizar plenamente su potencial y fomentar un clima de mejora continua dentro de la organización.

Tabla 2
Nivel de compromiso organizacional

Nivel	Compromiso Organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	36	23.4
Medio	67	43.5
Bajo	51	33.1
Total	154	100

Nota. Data analizada de la percepción de la población seleccionada

La Tabla muestra la distribución del compromiso organizacional entre los empleados en tres niveles distintos: Alto, Medio y Bajo, el 23.4% de la muestra, equivalente a 36 individuos, muestra un alto nivel de compromiso, lo que indica una fuerte conexión y lealtad hacia la organización, la mayoría, el 43.5% o 67 personas, se encuentra en un nivel medio de compromiso, sugiriendo que, aunque están razonablemente comprometidos, hay espacio para aumentar su motivación y alineación con los objetivos organizacionales, finalmente, el 33.1% o 51 personas se clasifican en el nivel bajo, destacando una preocupante falta de compromiso que puede afectar negativamente la productividad y el ambiente laboral.

Estos datos subrayan la importancia de implementar estrategias diferenciadas para mejorar el compromiso organizacional, para el grupo con bajo compromiso, es crucial diseñar intervenciones específicas que aborden sus necesidades y preocupaciones para fomentar un mayor sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo, para los empleados con un nivel medio de compromiso, los programas de desarrollo y capacitación pueden ser efectivos para impulsar su compromiso hacia el nivel alto, mantener y estimular a los empleados altamente comprometidos a través de oportunidades de avance y reconocimiento continuo también es esencial para aprovechar su potencial y promover un entorno de mejora continua en la organización.

En cuanto a la estadística inferencial, antes de ejecutar la prueba estadística para relacionar las variables y dimensiones se estableció la ejecución de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, la cual es usada en base a que la muestra sea mayor a 50 personas (Ver anexo 06):

Rechazar H_0 - el uso de la prueba es Rho de Spearman

No rechazar H_0 - su uso es en base a Pearson.

En lo alusivo a la hipótesis general, respecto a la relación entre las variables competencias transversales y el compromiso organizacional, se procedió a su respectivo análisis, conforme se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 3
Relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional

Spearman		Compromiso Organizacional
	Coeficiente de correlación	,906**
Competencias Transversales	Sig. (bilateral)	,000
	N	154

Nota. Data analizada de la percepción de la población seleccionada

En términos de interpretación, en el estudio presentado en la tabla 3 se analizó la relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional utilizando un $r = 0.906$, lo que indica una relación muy fuerte y positiva entre estas dos variables en el contexto organizacional. Además, esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor p de 0.000, lo que valida la solidez y confiabilidad de la asociación encontrada, este descubrimiento sugiere que el desarrollo efectivo de competencias transversales podría estar estrechamente vinculado a un aumento en el compromiso organizacional, esta conexión potencialmente tiene implicaciones importantes para las estrategias de gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones.

La investigación utilizó el coeficiente debido a su capacidad para evaluar relaciones monotónicas entre variables ordinales, como es el caso de las competencias transversales y el compromiso organizacional en este estudio, el coeficiente obtenido de 0.906 indica una relación positiva sólida, lo que sugiere

que a medida que mejoran las competencias transversales de los empleados, también tiende a incrementarse su compromiso con la organización.

Es fundamental destacar que la significancia estadística obtenida con un valor p de 0.000 subraya la alta confianza en la relación observada, este resultado descarta la posibilidad de que la asociación encontrada sea producto del azar y refuerza la idea de que existe una verdadera relación causal entre las competencias transversales y el compromiso organizacional.

Estos hallazgos son consistentes con la literatura previa que ha demostrado la importancia en diversos aspectos del rendimiento organizacional, las competencias transversales, no solo son valiosas a nivel individual, sino que también parecen ser cruciales para fomentar un entorno organizacional donde los empleados se sientan comprometidos y motivados.

Desde una perspectiva práctica, las implicaciones de estos resultados son significativas para las políticas de gestión de recursos humanos, invertir en el desarrollo de competencias transversales entre los empleados no solo puede mejorar su desempeño individual, sino que también puede contribuir a construir una cultura organizacional más sólida y cohesiva, esta cultura, a su vez, puede promover niveles más altos de compromiso y satisfacción laboral, lo que es crucial para la retención de talento y el éxito a largo plazo de la organización.

En lo determinante de demostrar la hipótesis específica 1, se consideró encontrar la relación significativa entre las competencias transversales y el compromiso afectivo descrito en la siguiente tabla:

Tabla 4
Relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional afectivo

Spearman		Compromiso Organizacional "Afectivo"
	Coeficiente de correlación	,749**
Competencias Transversales	Sig. (bilateral)	,000
	N	154

Nota. Data analizada de la percepción de la población seleccionada

En términos de interpretación, el estudio presentado en la Tabla 4 exploró la relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional afectivo usando un $r = 0.749$, indicando una relación fuerte y positiva entre estas dos variables en el ámbito organizacional, esta correlación también es estadísticamente significativa, con un valor p de 0.000, lo que refuerza la validez y confiabilidad de la asociación encontrada.

Este descubrimiento implica que el desarrollo efectivo de competencias transversales podría estar estrechamente vinculado a un aumento en el compromiso afectivo de los empleados hacia la organización, la importancia de esta conexión es fundamental para las estrategias de gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones, la selección del coeficiente de correlación de Spearman se justifica por su eficacia para evaluar relaciones monotónicas entre variables ordinales, como es el caso de las competencias transversales y el compromiso organizacional afectivo en este estudio.

El coeficiente de 0.749 sugiere una asociación positiva considerable, indicando que a medida que se mejoran las competencias transversales de los empleados, su compromiso afectivo con la organización también tiende a incrementarse, es crucial subrayar que la significancia estadística obtenida con un valor p de 0.000 resalta la alta confianza en la relación observada, este resultado elimina la posibilidad de que la correlación detectada sea producto del

azar, reforzando la idea de que existe una verdadera relación causal entre las competencias transversales y el compromiso organizacional afectivo.

Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente que demuestra la importancia de las competencias transversales en varios aspectos del rendimiento organizacional, las competencias transversales, que incluyen habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, no solo son valiosas a nivel individual, sino que también son cruciales para fomentar un entorno organizacional donde los empleados se sientan emocionalmente comprometidos y motivados.

Desde una perspectiva práctica, las implicaciones de estos resultados son significativas para las políticas de gestión de recursos humanos, invertir en el desarrollo de competencias transversales entre los empleados no solo puede mejorar su desempeño individual, sino que también puede contribuir a construir una cultura organizacional más fuerte y cohesionada, esta cultura, a su vez, puede promover niveles más altos de compromiso afectivo y satisfacción laboral, lo que es esencial para la retención de talento y el éxito a largo plazo de la organización.

El contexto mencionado se plantea la hipótesis específica 2, donde se relaciona las competencias transversales y el compromiso de continuidad, verificada en la siguiente tabla:

Tabla 5
Relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad

Spearman		Compromiso Organizacional "De continuidad"
	Coeficiente de correlación	,829**
Competencias Transversales	Sig. (bilateral)	,000
	N	154

Nota. Data analizada de la percepción de la población seleccionada

En términos de interpretación, el análisis presentado en la Tabla 5 investiga la relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad utilizando un $r=0.829$, lo que demuestra una relación muy fuerte y positiva entre estas dos variables dentro del contexto organizacional, además, esta correlación es estadísticamente significativa con un valor p de 0.000, lo que valida la solidez y confiabilidad de la asociación encontrada.

Este hallazgo sugiere que el desarrollo efectivo de competencias transversales podría estar estrechamente vinculado a un aumento en el compromiso organizacional de continuidad, este tipo de compromiso se refiere a la lealtad a largo plazo y el deseo de permanecer dentro de la organización, lo cual es crucial para la retención de empleados y la estabilidad organizacional.

La utilización del coeficiente de correlación de Spearman se justifica por su capacidad para medir la fuerza y la dirección de una asociación monótona entre dos variables ordinales, como son las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad en este estudio, el coeficiente obtenido de 0.829 señala una relación positiva sólida, sugiriendo que a medida que se mejoran las competencias transversales de los empleados, también se fortalece su compromiso con la continuidad en la organización.

Es fundamental destacar que la significancia estadística obtenida con un valor p de 0.000 subraya la alta confianza en la relación observada y descarta la posibilidad de que la asociación encontrada sea producto del azar, esto refuerza la idea de que existe una verdadera relación causal entre las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad.

Los resultados son consistentes con la literatura previa que ha resaltado la importancia de las competencias transversales en facilitar no solo el desempeño individual, sino también en cultivar un compromiso más profundo con la organización, las competencias transversales, tales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, son esenciales para crear un ambiente donde los empleados deseen continuar su carrera a largo plazo.

Desde una perspectiva práctica, las implicaciones de estos resultados son significativas para las políticas de gestión de recursos humanos, la inversión en el desarrollo de competencias transversales entre los empleados puede no solo mejorar su desempeño individual sino también potenciar un sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización, esto, a su vez, puede fomentar un mayor compromiso de continuidad, crucial para la estabilidad y el éxito a largo plazo de cualquier organización.

Asimismo, se demostró la hipótesis específica 3, donde se relacionó las competencias transversales y el compromiso normativo estableciendo dicho análisis en la siguiente tabla:

Tabla 6
Relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional normativo

Spearman		Compromiso Organizacional "Normativo"
	Coeficiente de correlación	,899**
Competencias Transversales	Sig. (bilateral)	,000
	N	154

Nota. Data analizada de la percepción de la población seleccionada

En términos de interpretación, el estudio presentado en la Tabla 6 analiza la relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional normativo mediante el uso de un $r = 0.899$, lo que señala una relación muy fuerte y positiva entre estas dos variables en el contexto organizacional, además, esta correlación es estadísticamente significativa con un valor p de 0.000, consolidando así la solidez y confiabilidad de la asociación detectada.

Este hallazgo sugiere que el desarrollo efectivo de competencias transversales podría estar estrechamente vinculado a un aumento en el compromiso organizacional normativo, este tipo de compromiso refleja la adhesión del empleado a las normas y expectativas de la organización, lo cual es crucial para el alineamiento de comportamientos y actitudes en el lugar de trabajo.

La selección del coeficiente de correlación de Spearman para este análisis se justifica por su capacidad para evaluar relaciones monotónicas entre variables ordinales, como es el caso de las competencias transversales y el compromiso organizacional normativo en este estudio, un coeficiente de 0.899 refleja una relación positiva muy fuerte, sugiriendo que a medida que se fortalecen las competencias transversales de los empleados, también se intensifica su compromiso con las normas y valores de la organización.

Es fundamental resaltar que la significancia estadística obtenida con un valor p de 0.000 subraya la alta confianza en la relación observada y elimina la posibilidad de que la asociación encontrada sea producto del azar, esto refuerza la idea de que existe una verdadera relación causal entre las competencias transversales y el compromiso organizacional normativo.

Los resultados son consistentes con investigaciones anteriores que han demostrado la importancia de las competencias transversales en varios aspectos del rendimiento organizacional, las competencias transversales, que incluyen habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, no solo son valiosas a nivel individual, sino que también son cruciales para fomentar un entorno organizacional donde los empleados están alineados con las normas y objetivos de la empresa.

Desde una perspectiva práctica, las implicaciones de estos resultados son significativas para las políticas de gestión de recursos humanos. Invertir en el desarrollo de competencias transversales entre los empleados puede no solo mejorar su desempeño individual, sino que también puede contribuir a construir una cultura organizacional más fuerte y alineada, esta cultura, a su vez, puede promover niveles más altos de compromiso normativo y satisfacción laboral, lo que es esencial para la cohesión interna y el éxito a largo plazo de la organización.

IV. DISCUSIÓN

Luego de trabajar con los cuestionarios y presentar los resultados, se procedió a discutir los parámetros encontrados en relación con el marco teórico establecido para cumplir con el objetivo general. Así, en la Tabla 1, se destaca una correlación estadísticamente significativa y muy alta (0.906) entre las competencias transversales y el compromiso organizacional, este resultado subraya una relación positiva entre el desarrollo de habilidades transversales y la mejora en el compromiso organizacional, la significancia estadística de esta correlación ($p=0.000$) confirma la robustez de los resultados, sugiriendo que las competencias transversales son fundamentales para fomentar un mayor compromiso entre los empleados.

Este hallazgo resalta la importancia de integrar el desarrollo de competencias transversales en las estrategias de gestión de recursos humanos para potenciar el compromiso organizacional, mejorando así la cohesión interna y la eficacia organizacional. Por otro lado, los resultados también proporcionan evidencia de una asociación con la investigación de Fernández (2021), quien examinó la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales y encontró un $r=0.503$. Esto indica una relación moderada entre estas variables, con una significancia estadística menor al 5%, confirmando así que la correlación es significativa y sugiriendo que las competencias laborales se relacionan considerablemente.

Además, estos hallazgos están teóricamente alineados con el análisis de Kolb y Kolb (2012), quienes sostienen que mejorar las competencias transversales es crucial debido a su aplicabilidad en múltiples contextos profesionales y su papel en el aprendizaje experiencial, competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la adaptabilidad son esenciales para enfrentar situaciones reales de manera efectiva, el aprendizaje experiencial, que implica la interacción directa con el ambiente y la reflexión sobre estas experiencias, permite a los individuos desarrollar y afinar estas habilidades, este proceso no solo mejora el rendimiento individual y colectivo en diversas situaciones, sino que también fomenta una mejora continua a través de la experimentación activa y la conceptualización

abstracta, lo que resulta en una adaptabilidad y eficacia incrementadas en el entorno laboral.

En conjunto, estos estudios apoyan la necesidad de políticas de recursos humanos que integren el desarrollo de competencias tanto transversales como específicas, tal enfoque no solo mejora la cohesión interna y la eficacia organizacional, sino que también promueve un compromiso más profundo y sostenido de los empleados con la organización, esta integración de competencias puede ser una estrategia clave para las organizaciones que buscan adaptarse y prosperar en entornos de trabajo dinámicos y competitivos, donde la capacidad de aplicar habilidades en una variedad de situaciones es cada vez más valorada.

Adicionalmente, es crucial destacar la importancia de haber encontrado una relación significativa entre las competencias transversales y el compromiso organizacional, ya que reside en su potencial para mejorar las estrategias de gestión de recursos humanos, las competencias transversales, como la comunicación y el trabajo en equipo, son esenciales en diversos contextos laborales y su desarrollo puede influir directamente en la motivación y el compromiso de los empleados hacia la organización, este hallazgo sugiere que invertir en la formación y mejora de estas habilidades puede llevar a un aumento en la productividad y la eficacia organizacional, además de fomentar un ambiente laboral más integrado y adaptable, elementos cruciales en mercados cada vez más competitivos.

En ese contexto se estableció que el compromiso organizacional y el desarrollo de competencias transversales son fundamentales para la eficacia y cohesión dentro de las empresas modernas, este análisis busca explorar cómo las competencias transversales influyen directamente en el compromiso afectivo de los empleados con su organización, y cómo este tipo de compromiso contribuye a mejorar los resultados laborales.

A continuación, se presentan los resultados de un análisis de correlación de Spearman realizado para demostrar el objetivo específico 1, el análisis mostró una relación positiva alta (0.749) entre las competencias transversales y el compromiso organizacional afectivo, además, el valor de significancia de 0.000

indicó que esta correlación fue estadísticamente significativa, esto sugirió que las competencias transversales pudieron desempeñar un papel crucial en fomentar un compromiso afectivo hacia la organización entre los empleados, lo cual resalta que el desarrollo de competencias transversales resultó vital para aumentar el compromiso emocional de los empleados con su organización, reforzando así su lealtad y productividad, los resultados encontrados guardan coherencia con la investigación de León (2022), quien analizó la relación entre el compromiso afectivo y las competencias dentro de una entidad, encontrando una correlación de 0.620 y una significancia menor al 5%, esto indicó una relación significativa y positiva entre el compromiso afectivo de los colaboradores y sus competencias, el autor sugirió que los empleados que sentían un fuerte compromiso emocional con la entidad tendían a mostrar mayores competencias en su desempeño, estos resultados subrayaron la importancia de fomentar un ambiente de trabajo que fortaleciera el compromiso afectivo para mejorar las competencias laborales y, en consecuencia, el rendimiento organizacional.

Haciendo un hincapié en lo mencionado por Meixner (2020), quien menciona que el compromiso afectivo refiere al vínculo emocional y la identificación del empleado con la organización, ya que los empleados con alto compromiso afectivo disfrutan su trabajo y se sienten emocionalmente ligados a la empresa, esto implica que su motivación y desempeño están influenciados positivamente por su conexión emocional con la organización, lo que puede llevar a una mayor productividad y lealtad, es por ello que el fortalecimiento del compromiso afectivo es crucial para mejorar el ambiente laboral y los resultados organizacionales, confirmando lo dicho por Mwbi (2016), quien menciona que los colaboradores que solo trabajan no porque necesitan hacerlo, sino porque quieren hacerlo, este tipo de compromiso se desarrolla cuando los empleados perciben que la organización los valora y apoya, y que su trabajo es enriquecedor y significativo, resulta en una mayor disposición a ir más allá por la empresa, mostrando entusiasmo e iniciativa, además, la creación de un ambiente que promueva el desarrollo continuo de competencias transversales puede servir como una estrategia clave para mantener altos niveles de compromiso afectivo, ya que no solo se reconoce el valor del empleado, sino que también se proporcionan las herramientas necesarias para su crecimiento personal y

profesional, lo que a su vez refuerza su conexión con la organización y potencia su sentido de pertenencia y satisfacción laboral.

Para abordar el objetivo específico 2 de nuestro estudio, se realizó un análisis meticuloso sobre la relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional, específicamente en su dimensión de continuidad, esta investigación se enfoca en entender cómo las habilidades transversales influyen en la percepción de los empleados respecto a la necesidad de permanecer en una organización debido a los costos asociados con la salida, así como la falta de alternativas laborales comparables, a continuación, se detallan los hallazgos y sus implicaciones en el ámbito laboral, especialmente entre los profesionales de la salud.

El análisis de correlación de Spearman entre las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad mostró un coeficiente de 0.829, indicando una relación positiva muy alta, la significancia bilateral de 0.000 confirma que la correlación es estadísticamente significativa, reforzando la validez de la relación encontrada, estos resultados sugieren que las competencias transversales son cruciales para el compromiso de continuidad de los empleados, el cual se basa en la necesidad percibida de permanecer en la organización, este compromiso está influenciado por factores como las inversiones realizadas en la empresa y la falta de alternativas de empleo equivalentes, relacionando estos resultados con Bernal et al (2021), el análisis del compromiso organizacional de los profesionales de la salud reveló que la dimensión de compromiso de continuidad tenía fuertes lazos, con una media de 3.70, lo que refleja la percepción de los costos personales asociados con dejar la institución, esto indica que los empleados son conscientes de las inversiones personales y profesionales que han realizado en la organización, y que cambiar de empleo implicaría perder estos beneficios, la conclusión principal destaca que, aunque la mayoría de los trabajadores muestra un alto grado de compromiso, existen áreas de oportunidad que podrían fortalecer aún más este compromiso, mejorar factores como el desarrollo profesional continuo, el reconocimiento del trabajo y el bienestar laboral puede contribuir a incrementar

el compromiso de los empleados y, en consecuencia, mejorar la retención del personal y la calidad del servicio ofrecido.

Coincidiendo con Preethi y Loutthuraj (2015), el compromiso de continuidad se basó en la percepción de los empleados de que los costos de dejar la organización eran demasiado altos, esta dimensión implicaba una evaluación de los beneficios que se perderían al marcharse, como las inversiones en pensiones, la pérdida de estatus o la falta de oportunidades de empleo comparables en otro lugar, este tipo de compromiso resultó ser menos ideal que el compromiso afectivo, ya que podía percibirse como un vínculo forzado con la organización debido a la falta de opciones viables, lo que no siempre se traducía en altos niveles de productividad o positividad, es por ello que se puede discutir que la correlación entre competencias transversales y compromiso organizacional de continuidad subraya la relevancia de desarrollar habilidades que no solo mejoren el desempeño laboral, sino que también fortalezcan el vínculo de los empleados con la organización, esto es crucial en el contexto de los profesionales de la salud, donde el compromiso de continuidad se ve influenciado por factores como la percepción de costos personales al dejar la institución, fortalecer este compromiso puede conducir a una mayor estabilidad y satisfacción laboral, impactando positivamente en la calidad del servicio y en la retención de personal clave, por lo tanto, identificar y abordar áreas de oportunidad es esencial para mantener un alto nivel de compromiso y asegurar un entorno de trabajo saludable y productivo.

Para abordar el objetivo específico 3 de estudio, se realizó un análisis detallado utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, con el fin de explorar la relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad, este análisis nos permite profundizar en cómo estas competencias impactan la percepción de los empleados sobre la necesidad de permanecer en sus organizaciones, un aspecto crucial para entender la dinámica interna de las empresas y sus estrategias de retención de talento.

El análisis reveló que las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad poseían un coeficiente de 0.899, evidenciando

una relación muy alta entre estas variables, la significancia bilateral de 0.000 confirmó que esta correlación era estadísticamente significativa, validando la robustez de la relación encontrada, estos resultados sugieren que las competencias transversales son fundamentales para fomentar un compromiso de continuidad en los empleados, el cual se ve influenciado por factores como las inversiones personales en la empresa y la escasez de opciones laborales comparables.

Adicionalmente, este estudio se alinea con la investigación de García (2023), quien examinó cómo el clima organizacional afecta el compromiso organizacional. García concluyó que las compañías que implementan políticas sostenibles y promueven un ambiente laboral respetuoso con el medio ambiente no solo contribuyen a la protección de la naturaleza, sino que también enriquecen la experiencia laboral de sus empleados, al vincular estos hallazgos con el compromiso normativo, se infiere que un entorno laboral que prioriza la sostenibilidad puede reforzar el sentido de obligación moral de los empleados para permanecer en la organización, potenciando así su compromiso normativo.

Por último, estos hallazgos resonaron con las teorías propuestas por Claire y Bohrt (2004), quienes argumentaron que el compromiso normativo se origina de un sentido de obligación hacia la organización, los empleados se sienten moralmente comprometidos a permanecer debido a la percepción de que es lo correcto, motivado por las inversiones que la organización ha realizado en ellos en términos de capacitación y oportunidades de crecimiento, o por un fuerte sentido de lealtad y deber, este tipo de compromiso lleva a los empleados a permanecer en la empresa incluso cuando no están completamente satisfechos o cuando los niveles de compromiso afectivo o de continuidad son bajos, demostrando cómo los valores y la ética influyen en la decisión de los empleados de seguir en la organización, lo que subraya la importancia de fomentar un clima organizacional ético y comprometido.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

En alusión al objetivo general de la presente investigación, respecto a la relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional, el estudio determinó una muy alta correlación estadísticamente (coeficiente de 0.906). Este resultado sugiere que el desarrollo de estas competencias es fundamental para aumentar el compromiso de los empleados, un aspecto clave en la gestión efectiva de recursos humanos, por ende, concluye que entre las competencias transversales y el compromiso organizacional existe una relación significativa.

SEGUNDA

Respecto al objetivo específico 1 de esta investigación, relacionado con la conexión entre las competencias transversales y el compromiso organizacional afectivo, el estudio determinó una alta correlación estadísticamente significativa (coeficiente de 0.749), por ende, se concluye que entre las competencias transversales y el compromiso organizacional afectivo existe una relación significativa

TERCERA

Respecto al objetivo específico 2, de esta investigación, relacionado con la conexión entre las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad, el estudio determinó una alta correlación estadísticamente significativa (coeficiente de 0.829), por ende, se concluye que existe una relación significativa entre las competencias transversales y el compromiso organizacional de continuidad.

CUARTA

Respecto al objetivo específico 3, la investigación, encontró la relación entre las competencias transversales y el compromiso organizacional normativo, el estudio determinó una muy alta correlación estadísticamente significativa (coeficiente de 0.899), por ende, concluye que existe una relación significativa entre las competencias transversales y el compromiso organizacional normativo.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A los responsables del área de recursos humanos, a partir del hallazgo en el presente estudio sobre el desarrollo efectivo de las competencias transversales, vinculadas a un incremento en el compromiso organizacional, se recomienda generar estrategias de retención y productividad de los trabajadores, entre las estrategias sugeridas, se debe implementar programas de capacitación enfocados en el desarrollo de competencias transversales, evaluaciones regulares para medir el progreso y adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

SEGUNDA

A los responsables de formación y desarrollo humano, dada la fuerte correlación identificada entre las competencias transversales y el compromiso organizacional afectivo, se recomienda encarecidamente implementar programas intensivos para el desarrollo de dichas competencias, estos programas deberían incluir formación continua, mentorías, y oportunidades de ascenso para fomentar el crecimiento profesional, además, es esencial promover un ambiente colaborativo que reconozca y valore las aportaciones individuales, creando un entorno que fortalezca el compromiso afectivo de los empleados hacia la organización.

TERCERA

A todos los trabajadores, a la luz de los resultados, se les recomienda participar activamente en los programas de desarrollo de competencias transversales ofrecidos por la organización. Estos programas están diseñados para incluir formación especializada, amplias oportunidades de crecimiento profesional y un sistema de reconocimiento continuo. La participación en estas iniciativas no solo ampliará sus habilidades y conocimientos, sino que también contribuirá significativamente a su desarrollo personal y

profesional, posicionándolos mejor para futuras oportunidades y avances dentro de la empresa.

CUARTA

A los responsables de recursos humanos es fundamental implementar capacitaciones enfocadas en ética profesional, responsabilidad social y habilidades interpersonales como parte integral del desarrollo de los empleados, esto ayudará a establecer y reforzar una cultura organizacional que promueva valores éticos y normas sociales positivas, asegurando un entorno laboral que fomente comportamientos responsables.

REFERENCIAS

- Avelino., R. M. (2022). *Importancia de las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas*. Revista E-IDEA 4.0 Revista Multidisciplinar, 4 (12), 33-46. <https://doi.org/10.53734/mj.vol4.id242>
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Bernal, I., Ruíz, L. & Pastrana, J. (2021). *Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194
- Bonett, D. y Wright, T. (2014). *Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning*. https://www.researchgate.net/publication/266798982_Cronbach's_alpha_reliability_Interval_estimation_hypothesis_testing_and_sample_size_planning
- BouJaoude, S. (2020). *Theoretical Foundations and Objectives of Experiential Learning Kellogg Webinar*. <https://transforminghigher.education/wp-content/uploads/2020/12/2020-06-02-Saouma%20BouJaoude%20notes.pdf>
- Brito, M. y Dawson, I. (2020). *Predicting the Validity of Expert Judgments in Assessing the Impact of Risk Mitigation Through Failure Prevention and Correction*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/risa.13539>
- Brown, J. (2002). *The cronbach alpha reliability estimate*. <https://hosted.jalt.org/test/PDF/Brown13.pdf>
- Burke, R. (2001). *Toward a New Classification of Nonexperimental Quantitative Research*. Educational Researcher 30(2):3-13. DOI: 10.3102/0013189X030002003
- CEPAL (2020). *Educación, Juventud, y trabajo, habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5325a83d-7df8-414f-9d05-502cf2c9bc4e/content>

Claure, M., Bohrt, M. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. Ajayu v.2 n.1 La Paz mar. 2004. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008

Cervantes, A., Ramos, B., Rincón, S. & Figueroa, C. (2020). *Efecto de autoeficacia general percibida en el uso de competencias transversales en estudiantes de pregrado del área de la salud*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/vertientes/vre-2020/vre201-2b.pdf>

Cohen, A. (2014). *Organizational commitment theory*. DOI:10.13140/2.1.4327.4881

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. Conciencia Tecnológica, núm. 60, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

Fabián, S. (2019). *Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social*. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>

Fernández, A. (2021). *Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68649/Fernandez_MAT-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2007). *Content validity by experts judgment: proposa for a virtual tool*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-61802017000300042&script=sci_abstract&tlng=en

García, E. (2023). *Impact of the pro-environmental organizational climate on the commitment and sustainable behavior of workers in Peru*. ISSN 13906291. DOI: 10.17163/ret.n26.2023.02

- García, I. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima – 2018*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14196/Garc%C3%ada_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, R., Pineda, L., Muñoz, P. & Rodríguez, J. (2022). *Social exchange approach and happiness at work: exploring the mediating effect of organizational commitment*. ISSN – 19891385. DOI: 10.14198/OBETS2022.17.2.03
- Healey, M. & Jenkins, A. (2007). *Kolb's Experiential Learning Theory and Its Application in Geography in Higher Education*. *Journal of Geography*, 99:5, 185-195, DOI: 10.1080/00221340008978967
- Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: características y aplicaciones*. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Kolb, A. Y. & Kolb, D. A. (2012). *Experiential Learning Theory*. *Encyclopedia of the Sciences of Learning* (pp.1215-1219). DOI:10.1007/978-1-4419-1428-6_227
- Martínez, P. & González, N. (2011). *Las competencias transversales en la universidad: propiedades psicométricas de un cuestionario*. *Educación XX1*, vol. 21, núm. 1, 2018, pp. 231-261 .Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466011.pdf>
- McCarthy, M. (2010). *Experiential Learning Theory: From Theory To Practice*. *Journal of Business & Economics Research*. https://www.researchgate.net/publication/265678970_Experiential_Learning_Theory_From_Theory_To_Practice
- Mcleod, S. (2024). *Kolb's Learning Styles And Experiential Learning Cycle*. <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

- Meixner, T. (2020). *Organizational Commitment: Re-structuring a Concept Crucial for Management and Leadership Using a Confirmatory Factor Analysis*. *International Journal of Organizational Leadership* 9(2020) 77-92.
https://ijol.cikd.ca/article_60497_95d7208a164866bb0f67b29d6c06868e.pdf
- Mercurio, Z. (2015). *Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review*. *Human Resource Development Review*. DOI: 10.1177/1534484315603612
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment on the organization*. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
<https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b4952105156b3c0&assetKey=AS:344771819261952@1459211416328>
- Mija, N. & Surita, F. (2021). *Competencias Transversales y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba – Piura, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62791/Mija_CNE-Surita_AFI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Modelo, L., Quiroga, A. & García, J. (2022). *Soft skills and employability. A challenge for penitentiary pedagogy*. ISSN – 11302496. DOI: 10.5209/rced.73712
- Muñoz, D., Vázquez, P., Roque, K., Aguilar, M., Cajero, A., Delgado, J. & Compeán, V. (2022). *Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004
- Mwabi, E. (2016). *The Relevance of organizational commitment in the 21st century*.
https://www.academia.edu/28167328/The_Relevance_of_organizational_commitment_in_the_21st_century_pdf

- Nadan, S., Halkias, D., Thurman, P., Komodoros, M. & Baker A. (2020). *Assessing Cross-National Invariance of the Three-Component Model of Organizational Commitment: A Cross-Country Study of University Faculty*. <https://core.ac.uk/download/pdf/153380278.pdf>
- OCDE (2019). *Estrategias de competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor*. <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>
- OECD (2018). *Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264310681-es.pdf?expires=1714967934&id=id&accname=guest&checksum=667769C05F6E10C5F11F9AC60448F7FA>
- Polo, B., Ramírez, G., Hinojosa, C. & Castañeda, W. (2022). *Competencias transversales en el contexto educativo universitario*. <https://revistaprismasocial.es/article/view/4786>
- Preethi, B., & Lourthuraj, S. (2015). *Organizational commitment and its impact on employee behavior*. https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_6_ISSUE_1/10120140601040.pdf
- Recio, R., Gómez, D., López, H. & Martínez, E. (2012). *Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del hospital general de Rio Verde*. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925150>
- Romero, M. (2011). *Competencias transversales desde el aprendizaje y servicio*. <https://www.redalyc.org/pdf/4778/477847118002.pdf>
- Roopa, S. & Satya, R. (2012). *Questionnaire Designing for a Survey*. *The Journal of Indian Orthodontic Society* 46(4):37-41. DOI:10.5005/jp-journals-10021-1104
- Sajjad, S. (2016). *Methods of data collection*. *Basic Guidelines for Research: An Introductory Approach for All Disciplines* (pp.201-275)Edition:

FirstChapter: 9Publisher: Book Zone Publication, Chittagong-4203, Bangladesh

SBS (2020). *Avances en el Marco Regulatorio y Supervisión del Sistema Asegurador*. https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/Archivos/2022/Avances-Sistema-Asegurador-27_04_%202022.pdf

Solanes, A., Martín, B. & García, A. (2022). *Competencias transversales en la universidad: validación de un cuestionario para su evaluación*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, vol. 16, núm. 2, e1538, 2022. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://www.redalyc.org/journal/4985/498576699002/html/>

Thomas, D. (2023). *Quantitative Research Designs*. Quantitative Research for Practical Theology (pp.103-114)Publisher: Andrews University. https://www.researchgate.net/publication/370630979_Quantitative_Research_Designs

Torrebadella, M. (2024). *Competencias e importancia de los equipos transversales*. <https://www.nouscims.com/competencias-e-importancia-de-los-equipos-transversales/>

Torres, F., Puican, V. & García, M. (2023). *Relationship of organizational commitment to teamwork in a municipality from Peru*. *International Journal of Professional Business Review*. ISSN – 25253654. DOI: 10.26668/businessreview/2023.v8i1.693

Valdes, A. (2014). *Etapas del desarrollo cognitivo de Piaget*. https://www.researchgate.net/publication/327219515_Etapas_del_desarrollo_cognitivo_de_Piaget

Vega, U., De La Fuente, M. & Real, F. (2017). *Reflexiones sobre la formación de competencias transversales y digitales en las instituciones de educación superior de México*. <http://dx.doi.org/10.15359/rep.12-1.1>

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias transversales	Las competencias transversales, también conocidas como competencias genéricas o habilidades blandas, son aquellas habilidades que no están vinculadas a un área específica del conocimiento, sino que se aplican de manera generalizada en diferentes campos y contextos profesionales, académicos y personales, estas competencias permiten a las personas adaptarse y funcionar eficazmente en diversos entornos y situaciones, son fundamentales para el desarrollo personal y profesional continuo y se consideran cada vez más esenciales en el mercado	Es la ejecución del cuestionario con una escala numérica la cual mide la percepción de una muestra determinada, considerando los indicadores de las dimensiones de la variable de investigación, considerando el instrumento de Solanes et al (2022), tomando en cuenta su cuestionario de evaluación de competencias transversales.	Preocupación por la calidad y mejora	Ambiente Responsabilidad Objetividad Calidad Autoevaluación	Ordinal
			Negociación	Trabajo en equipo Persuadir Confianza Innovación Manejo de tensión Confianza Principios Innovación Resolución de problemas	
			Adaptación	Estabilidad emocional Autocritica Capacidad para encontrar soluciones Relaciones Trabajo en equipo	

	laboral moderno (Martínez y González, 2018).			Expresión de ideas	
			Interpersonal	Relacionarse Comunicarse	
			Planificación y organización	Conocimientos Capacidad Motivación Tiempo de trabajo Acciones Conocimiento	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional, se refiere al nivel de conexión y lealtad que un empleado siente hacia su organización, implica un vínculo psicológico que determina en gran medida la permanencia del empleado en la empresa, así como su disposición a esforzarse más allá de las expectativas básicas de su puesto de trabajo, este compromiso es crucial	Es la ejecución del cuestionario con una escala numérica la cual mide la percepción de una muestra determinada, considerando los indicadores de las dimensiones de la variable de investigación.	Afectivo	Vínculo emocional y/o conexión emocional Valores Entusiasmo	Ordinal
			De continuidad	Necesidad Beneficios Afectación Opciones laborales	
			Normativo	Sentido del deber Obligación moral Lealtad Responsabilidad Deber	

	para la retención de talento y el desempeño general de la organización. (Coronado et al, 2020).				
--	---	--	--	--	--

Anexo 02: Cuestionario Competencias Transversales

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) MUCHO - (4) BASTANTE- (3) SUFICIENTE - (2) POCO - (1) INSUFICIENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	Preocupación por la calidad y mejora					
1	Capacidad para dar lo mejor de mí mismo cuando la entidad así lo requiera.					
2	Cuidado adecuado de mi entorno laboral.					
3	Prevención de los riesgos en mi estancia					
4	Constancia para trabajar en forma profesional.					
5	Objetividad en el trabajo y en las situaciones que se deriven del mismo.					
6	Imparcialidad, deber de calidad como un valor esencial.					
7	Autoevaluación (capacidad de autocrítica conmigo mismo y con mi trabajo).					
8	Capacidad para organizar equipos de trabajo.					
9	Capacidad de negociación.					
10	Capacidad para resolver problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva).					
	Negociación					
11	Capacidad para conseguir que los demás acepten mis ideas y propuestas.					
12	Habilidades para persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades (inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo).					
13	Confianza para actuar en los compañeros en el trabajo que realizo.					
14	Capacidad para imponer mis principios durante mis estudios.					

15	Capacidad para mantener prácticas, relaciones con mis compañeros referidos al ámbito laboral estrictamente.					
16	Capacidad de innovación en el trabajo					
17	Capacidad para aceptar con desenvoltura y firmeza en situaciones de tensión.					
	Adaptación					
18	Estabilidad emocional (aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, nuevos cargos)					
19	Autocrítica (confianza en mis capacidades potenciales y puesta en práctica en conocimientos de la carrera).					
20	Capacidad para encontrar soluciones nuevas y originales para mejorar mi trabajo (remunerado o no), a la vez que apporto nuevas perspectivas al mismo.					
21	Capacidad para superar mis problemas ante cualquier dificultad sin necesidad de recurrir a los superiores.					
22	Facilidad para relacionarme con mis compañeros.					
23	Capacidad para escuchar a los demás y considerar sus opiniones.					
24	Capacidad para trabajar en equipo.					
25	Habilidad para expresar mis ideas de forma clara y precisa					
	Interpersonales					
26	Facilidad para relacionarme con mis compañeros.					
27	Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha combinada como capacidades de relación con los demás).					
28	Facilidad para relacionarme con mis superiores					
29	Habilidades de comunicación (capacidad para relacionarme haciéndome entender y escuchando a los demás).					
	Planificación y organización					
30	Conocimiento en la carrera					
31	Capacidad de concentración					
32	Capacidad para valorar los resultados académicos obtenidos (favorecidos o desfavorables).					
33	Capacidad de previsión, planificación.					
34	Capacidad para organizar mi tiempo de estudio y trabajo (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de los que dispongo para alcanzar los objetivos).					
35	Motivación (con la carrera, asistir a clase, para el estudio).					
36	La capacidad para administrar bien mi tiempo en el trabajo en pro de la eficiencia.					
37	Capacidad para planificar mis acciones en el trabajo					

	en pro de la eficiencia.					
38	Capacidad para compartir mis conocimientos con los demás.					

**numero asignado en el cuestionario original de Solanes et al (2022)

Medición de la variable: Competencias Transversales

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor(a)	Ángel Solanes-Puchol, Beatriz Martín-del-Río y Adrián García-Selva - 2022
Ámbito de aplicación	Trabajador de una aseguradora de Lima
Tiempo de aplicación	10 minutos
Muestra	154 trabajadores de una aseguradora de Lima
Administración	Online
Objetivo	Determinar el nivel de competencias transversales
Evalúa	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

Anexo 02: Cuestionario Compromiso organizacional

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) SIEMPRE- (4) CASI SIEMPRE- (3) ALGUNAS VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA

N.º	DIMENSIONES / ítems	N	CN	A	CS	S
	DIMENSION 1 afectivo					
1	Me sentiría muy feliz si trabajara en este establecimiento de salud por mucho tiempo.					
2	Me siento como "parte de la familia" de este establecimiento de salud.					
3	Siento que los problemas que afectan al establecimiento de salud, también me afectan a mí.					
4	No me siento emocionalmente unido con este establecimiento de salud.					
5	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con este establecimiento de salud.					
6	Este establecimiento de salud tiene un gran significado personal para mí.					
	DIMENSIÓN 2 continuidad o necesidad					
7	Si continúo trabajando en este establecimiento de salud es por necesidad más que deseo.					
8	Sería muy difícil para mí dejar este establecimiento de salud por todos los beneficios e incentivos que Perdería					
9	Muchos aspectos de mi vida serían afectados, si decidiera renunciar en este momento al establecimiento de salud donde laboro.					
10	Siento que tengo muy pocas opciones laborales, por ello continúo trabajando en este establecimiento de salud.					
11	Sí no hubiera invertido tanto esfuerzo y tiempo en establecimiento de salud, podría haber considerado trabajar en otro lugar.					

12	Una de las consecuencias de dejar este establecimiento de salud, sería las pocas alternativas disponibles de encontrar otro trabajo mejor.					
DIMENSIÓN 3 normativo						
13	No siento ninguna obligación de permanecer en este establecimiento de salud.					
14	Aunque sería muy ventajoso para mí, yo siento que no sería lo correcto dejar ahora este establecimiento de salud.					
15	Me sentiría culpable si renunciara ahora a este establecimiento de salud.					
16	El establecimiento de salud donde trabajo merece mi lealtad.					
17	Por el momento, no dejaría a este establecimiento de salud porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18	Siento que es mi deber seguir trabajando en este establecimiento de salud.					

Medición de la variable: Competencias Transversales

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor(a)	Natalie J. Allen y Jhon P. Meyer 1990
Autor Adaptación	Ramos (2022)
Ámbito de aplicación	Trabajador de una aseguradora de Lima
Tiempo de aplicación	10 minutos
Muestra	154 trabajadores de una aseguradora de Lima
Administración	Online
Objetivo	Determinar el nivel de compromiso organizacional
Evalúa	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

Anexo 03: Validez de juicio de expertos

Validez Cuestionario Competencias Transversales

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Competencias Transversales
Objetivo del instrumento	Medir las Competencias Transversales
Nombres y apellidos del experto	Yache Cuenca Eduardo Javier
Documento de identidad	41645161
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Ing. Estadista Dr. Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	971373403
Firma	 FIRMA DEL EVALUADOR DNI: 41645161
Fecha	20 de Mayo del 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Competencias Transversales
Objetivo del instrumento	Medir las Competencias Transversales
Nombres y apellidos del experto	Andrés Enrique Recalde Gracey
Documento de identidad	17933665
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	931317416
Firma	
Fecha	20 de Mayo del 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Competencias Transversales
Objetivo del instrumento	Medir las Competencias Transversales
Nombres y apellidos del experto	Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla
Documento de identidad	32812857
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Magister en investigación y docencia universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Cultura
Cargo	Investigador
Número telefónico	938255852
Firma	 Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla D.N.I. 32812857 CPAP: N° 039
Fecha	20 de Mayo del 2024

Validez Cuestionario Compromiso Organizacional

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Yache Cuenca Eduardo Javier
Documento de identidad	41645161
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Ing. Estadista Dr. Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	971373403
Firma	 FIRMA DEL EVALUADOR DNI: 41645161
Fecha	20 de Mayo del 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Competencias Transversales
Objetivo del instrumento	Medir las Competencias Transversales
Nombres y apellidos del experto	Andrés Enrique Recalde Gracey
Documento de identidad	17933665
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	931317416
Firma	
Fecha	20 de Mayo del 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el Compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla
Documento de identidad	32812857
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Magister en investigación y docencia universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Cultura
Cargo	Investigador
Número telefónico	938255852
Firma	 Mg. Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla D.N.I. 32812857 CPAP: N° 039
Fecha	20 de Mayo del 2024

Prueba Piloto Compromiso Organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5
E4	5	4	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3
E5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	2
E8	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	3	1	3	5	5
E9	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5
E10	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4
E11	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
E12	5	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	2	1	1
E13	5	2	3	4	4	2	2	3	4	3	2	4	4	5	2	5	2	3
E14	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4
E15	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	5	5	3	3	1	1
E16	5	5	5	3	2	3	4	3	3	2	5	3	4	5	5	3	5	4
E17	2	4	5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E18	2	4	5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E19	4	2	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E20	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	2	4	2	2

Resultados – Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad Competencias transversales

Coeficiente	N de elementos
,970	38

Para el cuestionario de competencias transversales se establece un índice de 0.970 la cual establece un Fiabilidad Excelente.

Estadísticas de fiabilidad Compromiso Organizacional

Coeficiente	N de elementos
,946	18

Para el cuestionario de compromiso organizacional se establece un índice de 0.970 la cual establece un Fiabilidad Excelente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación:

“Relación entre competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024”.

Investigador (a) (es): Polo Calderón, Susana Nohora

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “*Relación entre competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024*”, cuyo objetivo es *Determinar la relación entre las competencias transversales y compromiso organizacional en los trabajadores de una aseguradora de Lima, 2024*. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio académico: Maestría en Gestión del Talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución aseguradora de Lima.



Estudiar la relación entre competencias transversales y compromiso organizacional tiene un impacto significativo tanto en el ámbito académico como en la práctica empresarial. Este conocimiento puede servir como un pilar esencial para el desarrollo de políticas y prácticas que no solo mejoren el rendimiento y la satisfacción de los empleados, sino que también contribuyan a la sostenibilidad y éxito a largo plazo de las organizaciones. Este enfoque integral tiene el potencial de transformar la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional, proporcionando un marco robusto para enfrentar los desafíos del mundo laboral contemporáneo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente de área de recursos humanos y comercial de la institución **Interseguro Compañía de Seguros S.A.**
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su menor hijo(a)/representado puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de su menor hijo(a)/representado en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su menor hijo(a)/representado tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su menor hijo(a)/representado es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Susana Nohora Polo Calderón email: spolo@ucvvirtual.edu.pe y asesor Jaime Gabriel Catilla Barraza email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Nombre y apellidos: ANÓNIMO

Firma(s):

Fecha y hora: 29 de mayo del 2024 a las 15:20 horas

Anexo 07: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Preocupación por la calidad y mejora	,167	154	,000
Negociación	,159	154	,000
Adaptación	,192	154	,000
Interpersonal	,188	154	,000
Planificación y organización	,120	154	,000
Competencias Transversales	,160	154	,000
Afectivo	,174	154	,000
De continuidad	,196	154	,000
Normativo	,169	154	,000
Compromiso Organizacional	,128	154	,000

De acuerdo a la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov se estableció que al verificar una significancia menor al 5%, podemos decir que la distribución de los datos de las variables y sus dimensiones establecen que son no normales por ende para hallar la relación entre dichos parámetros se tiene que ejecutar una prueba no paramétrica que en este caso es Rho de Spearman.

Anexo 08: Escala de Correlación

Distribución no paramétrica, utilizamos las distribuciones estadísticas;
correlación Rho de Spearman

Dónde:

0,0 = Correlación Nula

0,001 a 0,199= Correlación Mínima

0,200 a 0,399= Correlación Baja

0,400 a 0,599= Correlación Moderada

0,600 a 0,799= Correlación Alta

0,800 a 0,999= Correlación Muy Alta

1,0= Correlación Perfecta.