



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“FACTORES PSICOSOCIALES Y EL COMPROMISO

ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LEAR SPORT

INTERNATIONAL S.A.C. PUENTE PIEDRA, LIMA – 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

ERICK ALEXANDER RINCÓN ESPINOZA

ASESORA:

MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(ña) **ERICK ALEXANDER RINCÓN ESPINOZA** cuyo título es: "**FACTORES PSICOSOCIALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LEAR SPORT INTERNATIONAL S.A.C. PUENTE PIEDRA, LIMA – 2018**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **16** (número). **Dieciséis** (letras).

Los Olivos, 29 de noviembre de 2018


.....
Dr. Teodoro Carranza Estela
PRESIDENTE


.....
Dra. María Martínez Zavala
SECRETARIO


.....
MSc. Petronila Liliana Mairena Fox
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres Jaime Rincón e Isabel Espinoza quienes confiaron, aconsejaron y me apoyaron durante las adversidades.

A mis hermanos que a pesar de todo siempre estamos unidos.

A mi abuelo Emilio Espinoza, aunque no esté conmigo hoy en día, me incentivo y aconsejo para poder trazarme un camino.

A mis familiares que estuvieron conmigo y me apoyaron.

Erick Alexander Rincón Espinoza

AGRADECIMIENTO

A la Universidad, quien me brindó la oportunidad de poder desarrollarme profesionalmente.

A los profesores, quienes me brindaron sus conocimientos y experiencias.

A la MSc. Liliana Mairena Fox quien me brindo sus conocimientos, experiencias y asesoramiento en esta última etapa de la carrera universitaria.

A mis amistades, con los cuales compartimos conocimientos, experiencias y anécdotas que estarán presentes en mis recuerdos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rincón Espinoza Erick Alexander con DNI N° 47865230, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de Noviembre del 2018



ERICK ALEXANDER RINCÓN ESPINOZA
DNI N° 47865230

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, lima – 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El presente trabajo de investigación es producto del esfuerzo al trabajo metódico que tiene como objetivo determinar si existe una relación entre los factores psicosociales en el compromiso organizacional de la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

Erick Alexander Rincón Espinoza

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XII
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.1.1. Contexto internacional	1
1.1.2. Contexto Nacional	5
1.1.3. Contexto local	7
1.2. Trabajos previos	10
1.2.1. Antecedentes internacionales	10
1.2.2. Antecedentes nacionales	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1. Factores psicosociales	16
1.3.1.1. Modelo de la demanda - control - apoyo social	16
1.3.1.2. Modelo ajuste persona - entorno	17
1.3.1.3. Definiciones de factores psicosociales	17
1.3.1.4. Dimensiones	19
1.3.2. Compromiso Organizacional	21
1.3.2.1. Modelo Desbalance - Esfuerzo - Recompensa	21
1.3.2.2. Modelo de Meyer y Allen	22
1.3.2.3. Definiciones de compromiso organizacional	22
1.3.2.4. Dimensiones	23
1.4. Formulación del problema	26
1.4.1. Problema General	26
1.4.2. Problemas específicos	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.5.1. Justificación teórica	26
1.5.2. Justificación metodológica	27
1.5.3. Justificación práctica	27
1.6. Hipótesis	28
1.6.1. Hipótesis general	28
1.6.2. Hipótesis Específicas	28
1.7. Objetivos	29

1.7.1.	Objetivo General	29
1.7.2.	Objetivos Específicos	29
II.	MÉTODO	30
2.1.	Diseño de investigación	30
2.1.1.	Método	30
2.1.2.	Nivel	30
2.1.3.	Tipo	31
2.1.4.	Diseño	31
2.2.	Variables, Operacionalización	32
2.2.1.	Variables	32
2.2.2.	Operacionalización de variables	32
2.3.	Población y muestra	34
2.3.1.	Población	34
2.3.2.	Muestra	34
2.4.	Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.4.1.	Técnica de recolección de datos	34
2.4.2.	Instrumento de recolección de datos	35
2.4.3.	Validez del instrumento	36
2.4.4.	Confiabilidad del instrumento	36
2.5.	Métodos de análisis de datos	37
2.6.	Aspectos éticos	38
III.	RESULTADOS	39
3.1.	Prueba de normalidad	39
3.2.	Análisis de los resultados	40
3.2.1.	Resultados por dimensión	40
3.2.2.	Resultados por variables	58
3.2.3.	Resultados de las medidas descriptivas	60
3.2.4.	Prueba de hipótesis	61
3.2.4.1.	Prueba de hipótesis general	62
3.2.4.2.	Prueba de hipótesis específicas	63
IV.	DISCUSIÓN	66
V.	CONCLUSIÓN	72
VI.	RECOMENDACIONES	74
	REFERENCIAS	76
	ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1.4.1.	Diseño correlacional	32
Tabla 2.2.1.1	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	32
Tabla 2.2.2.1	Cuadro de operacionalización de variables	33
Tabla 2.3.1.1	Numero de colaboradores por área de la empresa	34
Tabla 2.4.2.1.	Estructura dimensional de las variables de estudio	35
Tabla 2.4.2.2.	Categorías para la escala Likert	36
Tabla 2.4.3.1	Validación de expertos	36
Tabla 2.4.4.1.	Resumen del análisis de casos	37
Tabla 2.4.4.2.	Estadísticas de fiabilidad	37
Tabla 2.4.4.3	Escala de medidas para evaluar el Coeficiente alfa de Cronbach	37
Tabla 2.6.1	Aspectos éticos del investigador	38
Tabla 3.1.1	Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnova	39
Tabla 3.2.1.1.a	Porcentaje de la percepción del medio ambiente de trabajo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	40
Tabla 3.2.1.1.b	Interpretación de los componentes de la brecha del medio ambiente de trabajo	41
Tabla 3.2.1.1.c	Elaboración de objetivos /actividades y estrategias para mejorar los factores psicosociales a través del medio ambiente de trabajo óptimo	42
Tabla 3.2.1.2.a	Porcentaje de la percepción de las tareas propias del trabajo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	43
Tabla 3.2.1.2.b	Interpretación de los componentes de la brecha de las tareas propias del trabajo	44
Tabla 3.2.1.2.c	Elaboración de objetivos /actividades y estrategias para mejorar los factores psicosociales a través de las tareas propias del trabajo óptimo	45
Tabla 3.2.1.3.a	Porcentaje de la percepción de las condiciones de organización en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	46
Tabla 3.2.1.3.b	Interpretación de los componentes de las condiciones de organización propias del trabajo	47
Tabla 3.2.1.3.c	Elaboración de objetivos /actividades y estrategias para mejorar los factores psicosociales a través de las condiciones de organización óptimo	48
Tabla 3.2.1.4.a	Porcentaje de la percepción del compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	49
Tabla 3.2.1.4.b	Interpretación de los componentes de la brecha de compromiso afectivo	50
Tabla 3.2.1.4.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar el compromiso organizacional a través del compromiso afectivo óptimo.	51
Tabla 3.2.1.5.a	Porcentaje de la percepción del compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	52

Tabla 3.2.1.5.b	Interpretación de los componentes de la brecha de compromiso continuo	53
Tabla 3.2.1.5.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar el compromiso organizacional a través del compromiso continuo óptimo.	54
Tabla 3.2.1.6.a	Porcentaje de la percepción del compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	55
Tabla 3.2.1.6.b	Interpretación de los componentes de la brecha de compromiso normativo	56
Tabla 3.2.1.6.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar el compromiso organizacional a través del compromiso normativo óptimo.	57
Tabla 3.2.2.1.a	Porcentaje de los factores psicosociales percibido en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	58
Tabla 3.2.2.2.a	Porcentaje del compromiso organizacional percibido en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	59
Tabla 3.2.3.1.	Promedios por cada dimensión del test de las variables de investigación	60
Tabla 3.2.4.1.	Coefficientes de correlación de Spearman	61
Tabla 3.2.4.2.	Descripción de términos	61
Tabla 3.2.4.1.1	Correlación para la prueba de variables	62
Tabla 3.2.4.2.1	Correlación para la prueba de hipótesis específica 1	63
Tabla 3.2.4.2.2	Correlación para la prueba de hipótesis específica 2	64
Tabla 3.2.4.2.3	Correlación para la prueba de hipótesis específica 3	65
Tabla 7.2.1.	Estructura de la Propuesta	95
Tabla 7.3.1	Actividad A1	99
Tabla 7.3.2	Actividad A2	101
Tabla 7.3.3	Actividad B1	103
Tabla 7.3.4	Actividad B2	105
Tabla 7.3.5	Actividad C1	107
Tabla 7.3.6	Actividad C2	109
Tabla 7.3.7	Actividad A1	111
Tabla 7.3.8	Actividad A2	113
Tabla 7.3.9	Actividad B1	115
Tabla 7.3.10	Actividad B2	117
Tabla 7.3.11	Actividad C1	119
Tabla 7.3.12	Actividad C2	121

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1.3.1.	Información empresarial de la empresa Lear Sport Internacional	10
Figura 3.2.1.1.	Porcentaje de la percepción de las tareas propias del trabajo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	40
Figura 3.2.1.2.	Porcentaje de la percepción de las tareas propias del trabajo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	43
Figura 3.2.1.3.	Porcentaje de la percepción de las condiciones de organización en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	46
Figura 3.2.1.4.	Porcentaje de la percepción del compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	49
Figura 3.2.1.5.	Porcentaje de la percepción del compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	52
Figura 3.2.1.6.	Porcentaje de la percepción del compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	55
Figura 3.2.1.7.	Porcentaje de los factores psicosociales percibido en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	58
Figura 3.2.1.8.	Porcentaje del compromiso organizacional percibido en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018	59

RESUMEN

La presente investigación titulada como “Factores Psicosociales y el Compromiso Organizacional en la Empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima – 2018”.tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.La población estuvo conformado por 120 colaboradores y la muestra estudiada fue la totalidad de la población, los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario de 18 preguntas, los datos fueron procesados mediante el programa de Excel Y SPSS usando métodos estadísticos. Se concluyó que existe a través del coeficiente de correlación Spearman de 0.653 y con una significancia (bilateral) de 0.00, que existe una relación positiva moderada entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa LSI de Puente Piedra.

Palabras clave: Factores psicosociales y el compromiso organizacional

ABSTRACT

The present investigation entitled "Psychosocial Factors and the Organizational Commitment in the Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018 ". The objective was to determine the relationship between psychosocial factors and organizational commitment in the company Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018. The population consisted of 120 collaborators and the sample studied was the totality of the population. The data were collected using the survey technique and the 18 questionnaire was used as an instrument, the data were processed through the Excel and SPSS program using statistical methods. It was concluded that there exists through the Spearman correlation coefficient of 0.653 and with a (bilateral) significance of 0.00, that there is a moderate positive relationship between the psychosocial factors and the organizational commitment in the LSI company of Puente Piedra.

Keywords: Psychosocial factors and organizational commitment

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad los factores psicosociales, están presente en la organización compuestas por el puesto que tiene el colaborador, la tarea que realiza en este puesto, y el ambiente interno de la entidad, todos estos factores en las organizaciones, se debe regular constantemente a raíz de los diferente cambios externos e internos que repercuten a la organización y su colaboradores, para que estos factores sean positivos y no se vuelvan un riesgo psicosocial manteniendo la seguridad y salud del colaborador y reducir costos para la organización .

El compromiso organizacional es el vínculo del colaborador con la empresa donde labora, pero que puede ser alterado según el trato y valor que le de la organización a estos; a raíz del impacto de la globalización de manera directa e indirecta a los países desarrollados y subdesarrollados, generando un libre comercio, iniciando así una competitividad constante en los mercados de nuestro territorio y mercados globales, por lo que el mundo laboral no podría ser ajeno a estos cambios el cual se volvió más estratificado enfocado a cumplir objetivos, dejando de lado el interés de sus colaboradores.

Las organizaciones han optado por enfocarse en mejorar los procesos de trabajo, flexibilizándolos, controlando y estratificando el desarrollo de las actividades realizadas en los puestos laborales repercutiendo en la factores psicosociales, llevándolo consecuentemente a la degradación laboral, enfocándose en la productividad, eficiencia, eficacia; descuidando el ambiente y la salud ocupacional de los trabajadores, afectando el compromiso organizacional de los empleados; que son los que se deben adecuar a estos cambios de la organización.

1.1.1. Contexto internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) a través del proyecto Safe Work iniciado; estimó que cerca del 4% del PBI a nivel internacional, aproximadamente 1,25 billones en la moneda estadounidense, son empleados al año con la finalidad de costear directa e indirectamente los gastos por accidente y enfermedad ocurrido dentro de la entidad, tales como el pago por las faltas del empleado, reparaciones laborales, gastos

médicos y estancamiento de producción. Por lo que las naciones manufactureras no serían ajenas a estos costos; como ejemplo dio el costo anual por enfermedad y accidente ocurridos por labores, estimando que en la Unión Europea estos costos van desde 2,6% a 3,8% de su PBI.

La OIT (2016) publicó a través de la web “¿Por qué es importante un lugar de trabajo seguro y saludable?”, es que según sus estudios menciona que las enfermedades laborales matan 6 veces más que los accidentes laborales. Que a partir del año 2015 más 2.3 millones de personas mueren al año por accidentes y enfermedades laborales, y otros 317 millones sufren accidentes laborales y 160 millones de colaboradores sufren enfermedades por los riesgos en su ambiente laboral.

Gil Monte (2016) realizó el artículo científico “Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana(España)”, se tuvo como objetivo la evaluación de factores psicosociales laborales de 402 colaboradores judiciales de Valencia, se utilizó la batería UNIPSICO para la recolección de datos, se obtuvo como resultado que los riesgos psicosociales que tenían como factor común entre los colaboradores fueron la sobrecarga laboral (46.02%), falta de herramientas para las labores (76.37%), y no autonomía (67.41%). Repercutiendo así en el compromiso organizacional de los colaboradores con un 61.44% de insatisfacción y 27.11% afirmó la ingesta de medicinas relacionados a dificultades laborales. Concluyendo la recomendación de planificación, para la realización de programas prevención psicosocial, y así mejorar las condiciones laborales.

Hace mención en su artículo científico de Gil-Monte (2016) la “VI Encuesta Nacional de condiciones de trabajo” (INSHT, 2008) realizada en España, el cual hace referencia a los factores psicosociales dentro de la entidad, siendo estos el origen e influencia de accidentes y enfermedades dentro de la organización; siendo el 70,9 % de los colaboradores investigados los que mostraron señales de factores que provocarían accidentes eventuales, 45% de los casos fueron por distracción o el descuido de los colaboradores, el 19.4% por trabajar con mayores exigencias su tarea, 17.8% por fatiga; siendo los colaboradores, aquellos que se exponen a los peligros psicosociales (las tareas repetitivas, sobrecarga laboral y de muy corta duración, exceso de carga mental) presentan porcentajes mayores de repercusión en sintomatología psicósomática (cansancio, dolores de cabeza, mareos, como problemas de sueño, etc.) que los no expuestos estos repercuten

en el compromiso organizacional ya que las empresa muestran desinterés en el cuidado de la salud de sus colaboradores.

Segredo (2013) en su artículo “Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización”, hace aclaración que el medio ambiente de trabajo es de gran importancia en la organización ya que encamina a la mejora continua del ambiente de trabajo, considerándose un factor relevante de desarrollo institucional ya que se puede realizar un estudio profundo, para poder diagnosticar y mejorar la incidencia directa del espíritu organizacional; hace también mención que el medio ambiente gira en torno a los valores, creencias, costumbres y prácticas institucionales, la cuales son la base para determinar los causales de insatisfacción y satisfacción laboral.

La OIT (2016) “OIT: Las políticas del mercado de trabajo en América Latina deben reorientarse para resguardar los logros sociales y enfrentar las brechas de productividad” en su artículo virtual, José Manuel Salazar director regional de América Latina y el Caribe, recalco que habrá una desaceleración todavía en la económica para esta región, de tal manera que seguirá impactando a las organizaciones durante los siguientes años.

García (2012) publico el “Manual de prevención de riesgos laborales: Seguridad, higiene y salud en el trabajo”, la revolución de la información ha hecho que se realicen cambios de diversas índole, siendo así que las nuevas formas de organización productiva, generan mayor exigencias cuantitativas y cualitativas, preponderando al empleado a cumplir y desempeñarse en diferentes funciones y enfrente la especialidad de cada puesto e inestabilidad en las relaciones laborales, son algunas características que configuran el contexto social laboral actual del exterior, haciendo que sus colaboradores se rijan a obtener objetivos dejando de lado los factores psicológicos y sociales que puedan influenciar su compromiso organizacional dentro de la organización .

Ministerio del Trabajo de Colombia (MinTrabajo, 2013) en la “II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos profesionales”, encuesta aplicada a 2352 colaboradores de empresas dedicadas a diferentes rubros se observó la prevalencia de los factores psicosociales en una jornada laboral completa de acuerdo a las tareas propios de trabajo realizados. Sobrecarga laboral obtuvo un porcentaje de 10.05% casi siempre y un 7.92% siempre para terminar trabajos con tiempos cortos o muy cortos y estrictos; mientras tanto la necesidad de trabajar muy rápido obtuvo un 25% casi siempre y 18.24% siempre por parte de los colaboradores; mientras que un 50.12% indico que tiene tiempo suficiente para realizar sus actividades laborales.

Se puede mencionar que el 34.78% de colaboradores de la industria manufacturera reporta horas laborales adicionales a las que fueron contratadas. El tipo de accidente que sufrieron los colaboradores fueron a causa de la actividad propia de su trabajo con un 93.3% del total. En dicho informe también se detalla el mejoramiento de la prevención de riesgos psicosociales con respecto a las I ENCST en el 2007 (I Encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales) que se realizó en Colombia, por parte de las empresas de Colombia, por la importancia de incentivar de manera positiva los factores psicosociales a través de personal capacitado en seguridad y salud en el trabajo; las campañas por parte del estado y entidades privadas.

En Argentina a través de un material informativo realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con apoyo de la OIT (2014) se presenta que la SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo) presentó los factores psicosociales y aspectos fundamentales en materia preventiva para así poder generar una cultura en seguridad del trabajo. Con lo que desarrollaron campañas a través de los medios de comunicación, también capacitaciones en escuelas y universidades, de igual manera con trabajadores y empresas. De tal manera que desde el 2014, se realiza anualmente la “Semana Argentina de la SST (seguridad y salud en lo laboral)”, ya que a través de este evento se posibilita la reflexión, debate en las distintas situaciones sociales involucradas y de los especialistas en esta temática.

Böhrt, Díaz y Romero (2014) en la investigación “El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas”, se concluyó que el compromiso organizacional de los obreros hacia las empresas estaban predispuesta a la continuidad y normatividad hacia estas quedando rezagado la vinculación afectiva; también hace referencia que los índices de mayor significancia de compromiso varían de acuerdo a las actividades o puestos laborales y al tipo de entidad a la que pertenezcas.

Orgambidez y Almeida (2018) realizaron la investigación “Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal”, en este artículo se menciona los beneficios positivos del apoyo social de los supervisores, compañeros laborales y el compromiso de afectividad hacia la organización ($r = 0,45$ y $r = 0,24$, $p < 0,01$); ya que existe una relación directa positiva donde la buena comunicación entre colaboradores y supervisores a través de una buena orientación, asesoría hace que aumente la afectividad de los colaboradores.

Ruiz (2013) trabajo la investigación “El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno”, habla sobre el compromiso continuo cuando el colaborador aprecia que su labor es obligada por las necesidades que tenga o por los beneficios que le otorga el puesto laboral, desempeñándose mínimamente.

Andrade (2017) estudio la “Identificación del tipo de compromiso organizacional en los colaboradores de Indurama”, refiere la denotación de los colaboradores mayores de 55 que muestran un compromiso de normatividad alto en las áreas de la empresa, ya que sienten relación recíproca hacia la organización, ya que esta ha brindado oportunidades para que se desarrollen profesionalmente sus colaboradores; haciendo que estos se adapten de una mejor manera a los planes y objetivos de la empresa.

1.1.2. Contexto Nacional

En el Perú con una economía financieramente limitada todavía en la actualidad, que puede ser impactado por alguna anomalía de las economías internacionales, afectando a la sociedad el cual solo tiene que adaptarse; y de igual manera las organizaciones, quienes tienen que priorizar los resultados para poder prevalecer a estos cambios ya sea por su producto y/ o servicio que ofrecen.

En el año 2011 en el Perú se vio esta problemática de manera general de los factores psicosociales siendo esta una variable dentro de la seguridad y salud ocupacional, de tal manera que se promulgo la ley 29783 correspondiente a la SST (seguridad y salud en el trabajo) el cual era incentivar y controlar las buenas prácticas para fomentar el cuidar de los factores psicosociales dentro de la organización.

En el año 2013 con apoyo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y OMS (Organización Mundial de Salud), incentivo a Perú a crear el CONSST (consejo nacional de seguridad y salud en el trabajo), el cual realizar su primer proyecto para recolección de información entre el año 2013 – 2017, el cual solo menciono para poder recopilar información de manera cualitativa e informativa. Posteriormente se ha puesto en curso el siguiente plan que consta del año 2017- 2021, el cual se espera obtener información más relevante y cuantitativa.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015) realizo el informe “Análisis de la estructura empresarial de lima metropolitana”; hay en Lima 951 mil 068 unidades empresas, están comprendidas de 93% micro, 5.7% pequeñas y 1 % grandes y

mediana empresa que corresponde a 9 mil 207 unidades que corresponden al 73, 7% de medianas y gran empresa a nivel nacional.

También se resalta en este informe que en Lima Norte existen 198 mil 280 unidades de empresas corresponde el 20.6% del total de Lima, ocupando el 2 lugar lo cual, hace referencia del impacto que tiene el estudio de los factores psicosociales para poder aplicar como una herramienta de gestión en la organización para crear planes de prevención para mejorar la seguridad y salud en el trabajo y mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores.

Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT, 2015) determinó que los factores psicosociales, influyen de manera negativa el desempeño laboral, psicológico, social y físico en el colaborador, generando riesgos psicosociales, entre los más destacados podemos encontrar: el estrés, la violencia en el trabajo, mobbing, acosos sexuales, entre demás riesgos; generando trastornos en la fisiología, psicología y de manera social en el colaborador. Estos factores generan un desequilibrio, dejando de lado la buena gestión de su personal, repercutiendo el compromiso organizacional de los colaboradores.

La OIT (2016) presento el artículo “OIT y el Ministerio de la Producción del Perú impulsarán la productividad y mejores condiciones de trabajo de las pymes” refiere que la condiciones en las organizaciones privadas “Mipymes” no son las adecuadas para sus colaboradores y que mejorando estas condiciones laborales harían que optimicen la producción y competitividad en el mercado de las organizaciones. Las “Mipymes” están presentes con un 94% de la totalidad de organizaciones en países andinos.

Gestión (2015) en el artículo “Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio”, el medio ambiente de trabajo adecuado es saber plantearse los objetivos que tiene la organización y transmitirla a los colaboradores, así podrán saber cómo contribuir al ambiente laboral y resultados; y que la satisfacción del colaborador se basa también en cómo se compromete con el ambiente laboral, muy aparte de las actividades laborales que desempeña.

Gestión (2015) publicó el artículo “HayGroup: Gerentes en Perú solo dedican hasta 15% de su tiempo al planeamiento en sus empresas”, detalla que la tareas laborales de los colaboradores en la organización deberían ser planificadas y dedicadas con un 25% del tiempo por los gerentes; pero el estándar es un 35%, obteniendo efectividad determinante de las actividades laborales de los colaboradores; para una buen planeamiento se debe

detectar las deficiencias y la misión de la organización, para así detectar y realizar estrategias, para lograr que cada actividad laboral aporte un valor a la organización.

El diario Gestión (2015) realizó la siguiente publicación “El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema”, donde manifiesta que en el Perú el 50% de las organizaciones hay una carencia de cultura y compromiso, duplicándose al el porcentaje del 2014; ya que actualmente los colaboradores han cambiado la manera de generar ingresos, de laborar, y que consumir, en especial los Millennials , haciendo que las organizaciones tengan que adaptarse a estos nuevos cambios, aunque no estén preparadas y lo hagan de manera muy estratificada y tardía. Según el estudio realizado por Deloitte Perú, 87% de los encargados de gestión del capital humano, consideran la carencia de compromiso laboral del colaborador en las organizaciones.

Gestión (2013) presento el artículo “Centrum: "El compromiso afectivo es más importante que el salario para retener talentos", expresa que en la economía peruana, los colaboradores tiene la potestad de poder elegir entre varias alternativas de trabajo, haciendo que las organizaciones puedan perder personal calificado y habilidoso, limitando la producción en un 33%, de acuerdo al estudio realizado por el instituto Hudson; muy aparte la pérdida de un colaborador generaría un costo de 30% a 400% de las remuneraciones anuales, según el puesto laboral. Se menciona que el compromiso afectivo es el que la organización debe incentivar en sus colaboradores ya que genera un vínculo por parte de este, haciendo que la organización disminuya gastos.

Gestión (2015), redacto el artículo “El compromiso con la organización, según cada empleado”, manifiesta que el compromiso de cada colaborador, no expresa su intención de permanecer en la compañía a la que pertenece. Expresa que el 25% de los colaboradores laboran solo por deber y desinterés y que representan el doble que trabajan con compromiso. El compromiso continuo, es cuando el colaborador tiene la obligación de laborar para la organización por necesidad y falta de alternativas. El compromiso normativo el colaborador labora por el contrato que tiene.

1.1.3. Contexto local

La empresa Lear Sport International S.A.C. una mediana organización con 120 colaboradores y que tiene 17 años de trabajar de manera formal y registrada en la SUNAT

(Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria), es una empresa manufacturera ubicado en Puente piedra dedica a la producción y ventas de zapatillas para niños, hombres y mujeres, sus productos ya no son exportados a nivel nacional actualmente; ya que a la mala gestión de su gerente ya no exporta a los países de Colombia y Bolivia; se enfocada en resultados.

Se observó que los factores psicosociales en la organización son desentendidos sin tomarlos en consideración, por lo que independientemente del área que se ubiquen sus colaboradores no son tomados con relevancia el medio ambiente de labores, las condiciones laborales y las tareas que realizan los colaboradores no son estudiadas o tomados en cuentas para ver si hay un riesgo psicosocial latente, hasta el acceso a su ubicación no es cómoda; no hay un área de seguridad y salud en el trabajo el cual se encargue de realizar estrategias, y/o utilizar herramientas para mejorar de manera positiva los factores psicosociales en la empresa.

El medio ambiente del trabajo inadecuado en todas las áreas, ya que se presta más relevancia al área de contabilidad y administrativa, por otra parte las áreas de producción y logísticas son las que han sido más desatendidas en la empresa.

Las tareas propias de los colaboradores en ocasiones no son bien planteadas y organizadas, ya que hay perdidas en el inventariado de los productos realizados, también se pierde los calzados en las entregas diariamente; también los objetivos por cada área no son bien coordinadas, lo que realizar labores extras por los colaboradores, y que no son remuneradas, de igual manera cuando hay una demanda de producción y haya una carga laboral mayo el cual hace que sea más exigente las actividades que realizan. Se observó que no hay manual de organización y funciones, como se mencionó anteriormente no hay un área de seguridad y salud ocupacional el cual pueda realizar el estudio de estos factores, las cuales afectan el compromiso organizacional de los colaboradores.

Las condiciones en la organización están desentendidas, y mal gestionadas haciendo que en los ambientes laborales, los horarios sean inadecuados para algunos colaboradores que tiene que trabajar por necesidad, los trabajadores cumplen con los objetivos de la organización a pesar de que no se vea reflejada una cultura organizacional.

El compromiso laboral de los colaboradores está ausente, ya que el sentimiento de responsabilidad hacia la organización es inexistente, y tampoco se incentiva la cultura y valores de la organización, haciendo que el clima organizacional no sea el adecuado, y la satisfacción de la fuerza laboral se deje a un segundo plano.

Los colaboradores casi en su totalidad tienen más de 1 año y medio laborando, siendo los que laboran en el área de producción los que son más propensos a renunciar.

El compromiso afectivo se observó que los colaboradores jóvenes y que tiene el mínimo de tiempo antes mencionado, son lo que tienen un apego emocional hacia la organización, de igual manera paso a los colaboradores que tienen 40 años a más, y los que están laborando más de 4 años en la empresa.

El compromiso continuo dentro de la organización, estaría presente por los colaboradores que están trabajando por necesidad que tiene, adecuándose a los cambios y exigencias, aunque no tengan la motivación y disposición propias constantes para hacerlo.

La preponderancia del compromiso normativo estuvo presente en los colaboradores que tienen un contrato indefinido pero que no están de acuerdo a las condiciones laborales en la organización, y que no tienen las herramientas para cumplir sus labores, y que son presionados por el gerente para cumplirlos.

El Peruano (2017) en su publicación “Compromiso laboral”, la docente gerencial estratégica de ESAN Lydia Arbaiza, refiere que el compromiso laboral es demandado por el colaborador para que pueda cumplir las tareas que le son encomendadas, cumpliendo así los objetivos personales y de la organización. En instituciones públicas y privadas el compromiso laboral no es tomado en cuenta, donde los colaboradores no se sienten involucrados con los objetivos organizacionales, pero, la intermediación que pueda llevar que mejore la responsabilidad laboral es incentivando la cultura y valores en la organización.

De igual manera el diario Gestión (2016) en su artículo “¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?, el Perú tiene un índice del 74 % de compromiso laboral, de acuerdo al informe elaborado por Aon Hewitt. Los principales factores psicosociales que influyeron fueron las capacitaciones, el desarrollo que tenía dentro de la organización, un buen liderazgo gerencial, reconocimientos, un buen ambiente laboral entre otros.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016), en su informe “Estudios de la OCDE sobre gobernanza Pública: Perú: Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo”; habla sobre el compromiso del personal como aquel que debe ser gestionado de manera adecuada por la gerencia de recursos humanos, incentivando así las buenas prácticas y la cultura dentro de la institución; ya que castigando

a los colaboradores con menor rendimiento, evitan que mejoren; dando mejores resultados apoyando a todos los colaboradores.

Instituto de Seguridad del Trabajo (IST, 2017) en su artículo “Factores psicosociales en el trabajo” está compuesto por situaciones condicionada por la labor del colaborador y relación con la organización, las actividades laborales y la ejecución de estas, todos estos factores antes mencionados pueden repercutir positiva de manera positiva o negativa al colaborador, de manera física, psicóloga y las condiciones donde labora; y si hablamos que afecta algunos de estos factores de manera negativa, ya sería un riesgo.

<p><i>Información empresarial de la empresa Lear Sport Internacional</i></p> <p>RUC: 20501703819</p> <p>Razón Social: LEAR SPORT INTERNATIONAL S.A.C.</p> <p>Página Web: http://www.lear.com.pe</p> <p>Tipo Empresa: Sociedad Anónima Cerrada</p> <p>Condición: Activo</p> <p>Fecha Inicio Actividades: 15 / Febrero / 2001</p> <p>Actividad Comercial: Fáb. de Caballos.</p> <p>CRI: 19208</p> <hr/> <p>Dirección Legal: Cal. los Eucaliptos Mza. 1 Lote. 05</p> <p>Urbanización: Shangri-la (Alt. Km 24 de Panamericana Norte)</p> <p>Distrito / Ciudad: Puente Piedra</p> <p>Departamento: Lima, Perú</p> <p>Figura 1.1.3.1.: Descripción de los datos generales de la empresa del estudio.</p>
--

De tal manera que esta investigación, determinará la correlación de los aspectos psicosociales y responsabilidad organizacional de los colaboradores en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima 2018. Posteriormente se presenta la figura 1.1.3., donde se presenta la información de la empresa LSI.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Navarro y Ucros (2014) realizó la siguiente investigación con título “Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014”. Investigación que corresponde al área de posgrado de la U. de La Costa para optar la profesión de Maestría en Educación; el propósito es describir los aspectos que generan un riesgo psicosocial, y qué nivel de estrés es el que repercute en los colaboradores del área administrativa, también identificar los factores que generan riesgos psicosociales de forma interna y externa en la parte administrativa de la organización, también se planteó el objetivo de plantear actividades que favorezcan los aspectos psicosociales del personal Administrativo de la U. de la Costa. Fue un estudio descriptivo y realizado en un tiempo determinado (transversal) y se obtuvieron datos cuantitativos, la muestra fue el personal administrativo 227 empleados activos; se usó la batería de

instrumentos, también se usó un cuestionario para la evaluación del estrés. El estudio realizado llegó a la siguiente conclusión que se debe ejecutar acciones a nivel organizacional para la promoción y prevención, realizando una intervención en los factores que podrían y/o generan un riesgo psicosocial de manera interna y externa en el área administrativa de la entidad y en qué nivel de estrés son expuestos los colaboradores del área administrativa; se menciona también que en su mayoría del personal administrativo no considera al factor de demandas de trabajo como un riesgo, caso contrario ocurre con los dimensiones de control sobre las labores del empleado, el líder a cargo de los equipos de trabajo y las relaciones interpersonales; se menciona en la investigación los factores psicosociales que dieron datos más relevantes ya que generan riesgo psicosociales fueron, consistencia de rol con un riesgo de 50% por las exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles; las demandas de jornada laboral con un riesgo 50,8% por las jornadas laborales prolongadas; se determinó que el excesiva carga laboral influye con la parte personal y familiar del trabajador cuando sale de la institución generando un 50,4% de riesgo; hubo un riesgo mayor del 51% relacionado al dominio del control del trabajo y el dominio de liderazgo y relaciones sociales; hubo un riesgo del 55% en factores de riesgo psicosociales extralaboral; el estrés tiene un riesgo de 58%.

Nieto (2017) realizó la tesis con el título “Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017”; perteneciente al área de pregrado de la Universidad Católica del Ecuador, para optar la profesión de Psicóloga Organizacional; dicho estudio tiene el propósito de validar si existe una relación entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso en la organización de los colaboradores perteneciente al instituto y de diagnosticar como se encuentran en la actualidad los colaboradores con su satisfacción laboral y como se comprometen con la entidad laboral. Su estudio fue correlacional y de diseño transversal; la muestra aplicada para este estudio fue de 126 personas del personal administrativo y docentes de la institución las cuales respondieron las encuestas; los instrumentos usados fueron cuestionarios para ambas variables. Se deduce del estudio que existe una correlación significativa que dio un r de Pearson dando un coeficiente de correlación del 0.603 y un $p=0.00$ implicando la una correlación moderada por parte de las dos variables; el estudio recomendó recabar más información y estudios que hayan analizado la relación de compromiso organizacional con otros factores psicosociales.

Cacivio (2016) en el estudio de tesis con título “Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina”. Perteneciente al área de posgrado de la Universidad Nacional de la plata para optar la profesión de Doctor. El objeto del presente estudio es investigar fue lo factores psicosociales de los riesgos generados en la actividad profesional, de igual manera identificar los ejes de tensión por los cuales atraviesan el proceso de intervención de los extensionistas. Fue un estudio de tipo descriptivo y cualitativo con carácter exploratorio ya que se desea determinar las tendencias, identificar relaciones causales potenciales entre variables. La muestra fue de un total de 152 profesionales (92 hombres y 60 mujeres) agropecuarios que fueron encuestados a lo largo de 5 años; los instrumentos y métodos utilizados fueron; la encuesta, análisis de correspondencias múltiples, entrevistas semiestructuradas y clínica de la actividad. Del estudio se concluyó que mayormente los extensionistas tienden a tener un comportamiento similar en ambas organizaciones que, se menciona también que los profesionales del INTA son aquellos que tienes a estar más propensos a factores psicosociales generando riesgo psicosociales, siendo los de mayor imposición el control de roles, el liderazgo, el ambiente organizacional; caso contrario con la cooperativa asociadas ACA donde los factores psicosociales muestran un mejor enfoque de acuerdo a su personal mejorando la cultura organizacional y el compromiso en este.

Saldaña (2017), en su investigación con título “Factores psicosociales y la satisfacción de Los empleados de Empocaldas S.A. E.S.P (Seccionales del Oriente de Caldas)”, tesis del área de posgrado perteneciente a la Universidad de Manizales para opta la profesión en Maestría de gerencia del talento humano; tiene la finalidad de analizar la correlación que existe por parte de los factores psicosociales intralaborales y como estos satisfacen el trabajo en los empleados de Empocaldas, también se planteó como objetivos identificar qué factores psicosociales intralaborales de riesgo son evidenciados en los empleados, y también describir los Factores psicosociales intralaborales protectores evidenciados en los empleados. Es un estudio de tipo correlacional y no experimental, donde la muestra consto de 48 empleados, usando como instrumento para la medición de factores psicosociales la batería de instrumentos realizada por el Ministerio que protege a la sociedad (Min. P.S.), y también un cuestionario. Del estudio se concluyó la no existencia de relación directa por parte de los aspectos psicosociales y satisfacer a los colaboradores de la organización; aunque evaluando los factores psicosociales intralaborales, la dimensión demandas emocionales fue la única que se relacionó

directamente de manera débil con la satisfacción; de igual manera al aplicar el cuestionario para evaluar los factores intralaborales, se puede observar que las Demandas Emocionales se calificaron con el 46% (22/48) por los trabajadores como un factor de riesgo, mientras que el 35% (17/48) de los colaboradores como factor protector, aunque son porcentajes cercanos, se predomina el riesgo, el cual implica que la organización debe de realizar un plan de intervención frente a esta dimensión perteneciente al dominio Control y Autonomía.

Moreno y Montecinos (2013) realizó la investigación con título “Revisión de la evidencia reciente sobre los principales métodos de prevención primaria en riesgo psicosocial en el trabajo”. Estudio perteneciente a la U. de Chile del área de pregrado y optar la profesión de Psicólogo y Psicóloga; tiene como objetivo el análisis y descripción de las habilidades principales para prevenir los factores de riesgos psicosociales en lo laboral mencionados y ocurridos de forma internacional y poder reconocer cuáles son los aspectos psicosociales que repercuten en la sanidad de los colaboradores según hechos recientes. Es un estudio de tipo descriptivo, se enfocó en estudiar los métodos de investigación y prevención en la salud, se recolectó datos de forma exploratoria para la prevenir primariamente los aspectos de riesgo psicosocial; concluyo en la explicación de 3 metodologías para prevenir los peligros psicosociales que puedan suscitarse siendo estas: la metodología obrero italiano, el I.S.T.A.S.21 y el P.R.I.M.A. Se concluyó de la investigación que hay diversas aproximaciones de cómo entender los factores psicosociales, donde se caracterizarían aquellos factores psicosociales influyentes de la salud, se puede identificar del estudio que hay que poner énfasis de importancia en los contextos, económicos, políticos, sociales que condicionarán la forma de operar los factores psicosociales.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Ruiz (2017) presentó la tesis con título “Relación entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017”, perteneciendo a la escuela de pregrado presentado en la Universidad Cesar Vallejo para optar la profesión de Administrador. Siendo su objetivo la de determinar cuál es la correlación entre el peligro psicosocial y la obligación de los colaboradores de la escuela; también se determinó la correlación existente de los riesgos

psicosociales y la obligación afectiva, normativa y continua en la escuela; su estudio fue no experimental, y la recolección de datos fue en un solo momento y tiempo único; el tipo de investigación es correlacional. La población era de 22 trabajadores que laboraban en la institutico educativa por lo se optó que todos los colaboradores sean usado en la muestra. Para la recolección de datos se usó una encuesta Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud y una encuesta planteada para para cada variable correspondiente. Las conclusiones que se obtuvo fue que existía una correlación negativa baja pero a la vez débil arrojando un coeficiente de correlación de -0.124 entre las variables estudiadas ya que los empleados tienen poca identificación con la institución educativa con una sig. de 0.82; se pudo también concluir que había una relación de riesgos psicosociales y el compromiso afectivo con un coeficiente de relación baja de -0.174 y sig. 0.88 ya que los trabajadores perciben los objetivos que tiene la institución como si fueran propios; también se concluyó la existencia de una correlación negativa baja de -0.117 y sig. 0.85 entre peligros psicosociales la responsabilidad de continuidad laboral, ya que los empleados evaluaban las consecuencias de dejar su trabajo; por último se determinó que existe una correlación negativa baja con el coeficiente de -0.129 y sig. 0.80 entre riesgos psicosociales el compromiso normativo esto se debe a que la institución ejerce una presión normativa reflejando en un compromiso organizacional por obligación.

Huacasi y Ticona (2016) sustentaron su investigación de tesis con título “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa”, perteneciente a área de pregrado de la Universidad Nacional de San Agustín para optar la profesión de Psicóloga. La finalidad del estudio fue identificar la correlación de los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional y sus dimensiones afectiva, continua y normativa ; fue un estudio descriptivo y correlacional, teniendo un planteamiento de investigación sin usar la experimentación en las variables, y metodología cuantitativa; uso una muestra no probabilística intencional tomando a 289 de la población (42 líderes y 247 colaboradores) que labora en la parte administrativa del Municipio provincial Arequipeño. El instrumento usado fue una batería para la variable factores de riesgo psicosocial y un cuestionario para la variable de responsabilidad en la organización. Del estudio se obtuvo la existencia de una correlación con una significancia inversa con respecto al peligro psicosocial y el compromiso hacia la organización con una R de Pearson con coeficiente relacional de -0.249 y una significancia de 0.00, también se observó una relación de factores de riesgo psicosocial y compromiso afectivo con un

coeficiente de correlación es de -0,338 y una significancia de 0.00, de igual manera los factores de riesgo psicosocial y el compromiso normativo tuvo una correlación de -0,251 con un nivel de significancia de 0.00, también se determinó también que un 44. 3% de colaboradores presentó los niveles muy altos en peligro psicosocial, y que el 25 .6% de colaboradores presentó niveles altos de peligro psicosocial.

Cuba (2017) trabajó la tesis título “Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar”, *Callao, 2017*, perteneciendo el trabajo al área de pregrado de la U. Cesar Vallejo para optar la profesión de Psicólogo. Este trabajo tiene la finalidad de identificar si hay una interacción de las variables aspectos de peligro psicosocial y estrés en la organización por parte de los operarios en una organización manufacturera del distrito de Los Olivos, 2017: y los objetivos específicos fueron describir los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de una organización manufacturera, y realizar una descripción a nivel del estrés laboral y sus componentes en operarios una empresa manufacturera. La metodología que usó fue un estudio de diseño no experimentable, y la investigación es de modelo básica. La muestra para el estudio estará constituida por 200 trabajadores operarios; para la recolección de datos se formuló preguntas planteadas por el autor del trabajo. Lo que se concluyó del estudio fue la existencia de interacción muy positivo moderado bajo de las variables factores de peligro psicosocial y componentes del estrés en la organización; también se pudo determinar, que el nivel de factores de peligro psicosocial es promedio; y el más elevado corresponde al área de compensaciones, de igual manera si el nivel de estrés Laboral que se obtuvo en la muestra es promedio, por lo cual el área de factores intrínsecos del puesto de trabajo y temporales del mismo son los más elevados.

García (2015) redactó y sustentó la investigación con título “Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – Región Norte 2012”, perteneciente al área de pregrado de la U. Católica Santo Toribio de Mogrovejo para optar la profesión Psicología licenciada. El objeto del estudio fue concluir la correlación existente del síntoma de Burnout con la responsabilidad organizacional de los colaboradores en el equipo que importa automóviles chicos que laboraron en el año 2012 al norte del país peruano. El tipo de estudio fue no experimental ya que se observaron una situación ya existente, el planteamiento de la investigación fue correlacional. Se obtuvo como conclusión la existencia de correlación entre desgaste de

emoción y la ejecución de una profesión del Síntoma de Burnout y la responsabilidad laboral.

Mollo (2015) realizó la siguiente investigación con título “Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima en una compañía de seguros del Perú”. Trabajo perteneciente al área de posgrado de la UMSM para optar la profesión de Maestro en Psicología Organizacional. El objeto del estudio fue la definir la correlación de los componentes psicosociales y como retroalimentarlo laboralmente en consultes de riesgo, de igual manera hacer la descripción correlacional del componente psicosocial de excesiva cantidad y retroalimentar la organización de los consultores de peligro. Su población fue de 775 colaboradores pertenecientes al personal laboral y funcionarios de la municipalidad asturiana, la muestra fue de 661; el instrumento de medida que fue un cuestionario escala Likert. Se concluyó la existencia de correlación significativa de las variables componentes psicosociales y retroalimentación de trabajo positivo; igualmente se determinó la relación entre el componente psicosocial de captación de excesiva cantidad y retroalimentar la organización en consultores de peligro, con valores relevantes en la retroalimentación positiva.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Factores psicosociales

1.3.1.1. Modelo de la demanda - control - apoyo social

En el modelo (Karasek y Theorell ,1990), (Johnson y Johansson, 1991) (Citado por Vieco y Abello, 2014) compuesta por la dimensión “demandas” (demanda psicológicas) que el trabajo plantea, la dimensión “control” (latitud de toma de decisiones) tomar decisión según las tareas y el uso de nuestras capacidades; la tercera dimensión “apoyo social” el cual es un moderador del efecto o tensión del estrés, generado por las dimensiones demanda – control.

El presente modelo determino que los aspectos básicos estresantes, son causados por una composición de variedad de componentes psicosociales en la organización. Está presente teoría es usada actualmente, ya que es primordial para realizar estudios de correlación de los componentes psicosociales y la sanidad de los colaboradores, de tal

manera que este modelo presenta una mayor convicción, para realizar una investigación donde se explicaría las repercusiones de salud.

1.3.1.2. Modelo ajuste persona - entorno

Según Harrison (1987) (citado por OIT, 2012) este modelo ofrece a través de su marco el poder hacer una evaluación, predicción de atributos personales y el ambiente laboral determinando conjuntamente las mejores prácticas para el bienestar del colaborador, y a través de los datos obtenidos a través de esta evaluación las mejores prácticas para identificar el déficit para crear un plan preventivo.

La ineficiencia del ajuste hace contemplar desde el punto de vista del trabajador (ajuste necesidades-ofertas) y el exigente entorno laboral (ajuste exigencias-capacidades), si es positivo o negativo cuando haiga un desajuste.

1.3.1.3. Definiciones de factores psicosociales

El comité compuesto por la OIT y OMS en la 9º reunión (1984), (como se citó en Uribe, 2015) de forma conjunta definen a los factores psicosociales en la organización interactúan las labores propias del colaborador, su ambiente laboral, las condiciones de la empresa; y referente al colaborador sus capacidades, necesidades, cultura y la situación personal fuera de la organización, de tal manera que a través de la percepción y las experiencias obtenidas, pueden influenciar la salud, satisfacción y eficiencia laboral.

De acuerdo con la OIT (1997), (citado por Uribe, 2015) define a los factores psicosociales es el ambiente del trabajo lo conforma un conjunto de factores psicosociales interdependientes que fomentan el estrés, las cuales actúan en relación al trabajo que realiza el hombre; pueden ser variados y de naturaleza diferente; es así que , los sistemas organizacionales y laborales, el ambiente físico y la calidad en las interrelaciones personales varían según las organizaciones, sus variables interactuando e influenciando el ambiente psicosocial, mental y salud física de los colaboradores.

Los factores psicosociales en la organización de acuerdo a una situación laboral. Según Gil-Monte (2014) son los factores psicosociales están presentes en las condiciones y situaciones laborales, estando relacionadas y reguladas por el trabajo, el cargo laboral, desempeño de la tarea y el entorno del trabajo, teniendo la suficiencia de perjudicar el

desempeño laboral y la salud de los colaboradores. Los enunciados “organización del trabajo” y “factores organizacionales” se emplean de forma interminable con la de “factores psicosociales” ya que son relacionadas con las actividades laborales que puedan generar estrés.

De lo escrito se puede decir que los factores psicosociales, son desfavorables o favorables de acuerdo al desempeño y disposición laboral del colaborador. Por lo que si son favorables contribuyen a la eficiencia del personal, caso contrario si son desfavorables tienden a repercutir en su desempeño.

Los factores psicosociales de acuerdo con Tovalín y Rodríguez (2011), (como se citó en Uribe, 2015) son los que se presentan según la labor realizada en la organización y un ambiente laboral específico; estos procesos se dan internamente, es así que el colaborador podría estar consciente o no del proceso, generando así mecanismos que contrarresten la presión de la demanda a la cual es expuesta en su entorno laboral, estos métodos son propuestos internamente de acuerdo a las capacidades, habilidades o destrezas del propio colaborador. (p.11). De tal manera que si los atributos físicos y psicológicos se equilibran con la necesidad de laborar, se obtienen mecanismos convenientes para el bien del colaborador, mejorando su estabilidad personal; pero si el colaborador no desarrolla este equilibrio personal va a generar desgastes de habilidades físicas y psíquicas; haciendo que el trabajador esté propenso a un riesgo psicosocial.

Según el Ministerio del trabajo, empleo y seguridad social de Argentina y la OIT (2014), los factores psicosociales organizacionales son los aquellos que repercuten de manera emocional, social e intelectual, ya que interactúan los componentes organizacionales (el tiempo, las actividades de los colaboradores, ambiente laboral), el tipo de actividad que realizas ya que debe estar equilibrada (los conceptos que manejes de tu puesto de trabajo deben estar claros, para evitar el excesiva carga laboral, y la activada repetitiva y monótona), el clima dentro de la organización (el tipo de liderazgo, el desarrollo interpersonal, profesional y laboral). Se pueden determinar la existencia del mobbing (hostigan al colaborador diferentes trabajadores, ejerciendo presiones psicológicas, continuas y sistemáticas por un prolongado tiempo en el ambiente laboral). El maltrato y acosos sexuales dentro de la organización. Los componentes organizacionales relacionados al ritmo y rotación de horarios, son evaluados constantemente para ver como participan y desenvuelven los colaboradores para desarrollar estrategias y puedan mejorar estas situaciones (el trabajo nocturno, su movilidad para llegar al trabajo, etc.). La excesiva

carga de labores debe mejorar, variando las actividades del colaborador y haciendo que roten según el tiempo que se determine conveniente. Se debe contrarrestar las situaciones estresantes, o en todo caso detectarlas para prevenir aspectos negativos dentro de la entidad y en los colaboradores. El mobbing (hostigar laboralmente), los maltratos y acosos sexuales en la organización deben detectarse, denunciarse y darles una solución con la ayuda de los jefes, compañeros de equipo, personas capacitadas en el tema, y la autoridad laboral.

1.3.1.4. Dimensiones

A. Medio Ambiente de Trabajo

Cuando se habla de medio ambiente laboral se considera constantemente la parte física que hay dentro de una organización ya sea los muebles, herramientas, equipos tecnológicos, etc.; pero no consideramos lo que percibimos dentro del ambiente organizacional y como este influye en los colaboradores de manera personal y socialmente, repercutiendo sus relaciones interpersonales (Uribe, 2015).

Indicadores

1. Ambiente social

En la entidad está dado por el clima organizacional que hay dentro de la empresa, estando compuesto por equipos de trabajos, estos por colaboradores, y los líderes de grupo y/o área laboral. (OIT citado por Uribe, 2015).

2. Ambiente físico

Es el lugar donde el colaborador labora; es también la interacción que tiene el colaborador en su ambiente laboral, las herramientas y equipos para cumplir sus labores. (OIT citado por Uribe, 2015).

B. Tareas propias del trabajo

Está conformado por el control laboral, trabajar excesivamente a diario en la organización, intensificar la realización de las labores, rotaciones impredecibles de personal y de horarios, dificultades en la comunicación dentro de la entidad laboral, ambigüedades en los roles, sobre carga de trabajo; y si estos factores se vuelven negativos afectan la salud física y psicológica (Uribe, 2015).

Indicadores

1. Sobrecarga del trabajo

Es la cantidad laboral, que se le asigna al colaborador y como puede solucionar esta sobrecarga, utilizando sus habilidades cuantitativas y cualitativas. (OIT citado por Uribe, 2015).

2. Responsabilidad de seguridad de terceros

Es la responsabilidad profesional que tiene el colaborador frente a sus compañeros de trabajo. (OIT citado por Uribe, 2015).

C. Condiciones de organización

Las condiciones de la organización y sus procesos pueden generar impactos negativos o positivos, que repercuten en la parte motivacional y las capacidades cuantitativas y cualitativas del colaborador, generando riesgo psicosocial (Uribe, 2015).

Indicadores

1. Organización del tiempo de trabajo

Son las jornadas laborales, asignadas por la entidad y por tus propios compañeros de tu equipo de laboral. (OIT citado por Uribe, 2015).

2. Participación de los trabajadores

Es el apoyo psicosocial que existe en el equipo de trabajo y en la organización; para poder cumplir los objetivos de la entidad. (OIT citado por Uribe, 2015).

3. Relación en el medio de trabajo

Es la integración que existe dentro del equipo de trabajo para poder combatir los factores psicosociales que se presenten. (OIT citado por Uribe, 2015).

4. Cambios en el lugar de trabajo

Son los cambios que realiza la entidad, que pueden ser previstos o imprevistos; que ayuden a desarrollar a la empresa y cumplir sus objetivos. (OIT citado por Uribe, 2015).

1.3.2. Compromiso Organizacional

1.3.2.1. Modelo Desbalance - Esfuerzo - Recompensa

En este modelo (Siegrist, 2009) (como se citó en Vieco y Abello, 2014) observamos el desequilibrio existente por parte de los costos y las utilidades, relacionándolo con el esfuerzo realizado por el colaborador para obtener recompensas por su labor. Este modelo que menciona tres fuerzas, donde se predice el “sobrecompromiso” que elevados con los “esfuerzos”, unido a las bajas “recompensas”; provocan una tensión en aumento, haciendo referencia a las demandas del trabajo y demandas que requiere la situación.

La ambigüedad por parte de los 3 componentes del modelo hace generar un estrés que repercute negativamente en la persona generando malestares psiquiátricos, psicológicos y disfunciones orgánicas, teniendo efectos perjudiciales en la salud, las labores y en general dentro de la organización. Este modelo de Siegrist ha sido correlacionado con el modelo demanda - control - apoyo social; el cual permite comprender e intervenir los peligros psicosociales de la organización, así prevenir enfermedades y fomentar originar salud.

1.3.2.2. Modelo de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1993) (citado por Vargas 2017), explicaron el compromiso laboral, por medio de un modelo compuesto por 3 niveles de responsabilidad ocupacional (afectivo, continuo y normativo) pudiendo así explicar las características de estos niveles según las situaciones generadas por los factores psicosociales en la organización (medio ambiente laboral, tareas propias del trabajo, condiciones organizacionales) las cuales estaban relacionadas con la responsabilidad organizacional.

1.3.2.3. Definiciones de compromiso organizacional

Uribe (2015), define que es el nivel de objetividad y efectividad que tienen los colaboradores, y como están relacionados con la objetivos, metas y valores de la organización donde trabajan; beneficiando el compromiso hacia la empresa. De igual manera menciona 3 dimensiones niveles de compromiso siendo estos: el afectivo, normativo y de continuidad.

Gil-Monte (2014), define el compromiso organizacional, como aquel compromiso compuesto por 3 niveles que tiene el colaborar con respecto a la empresa: el primero corresponde al compromiso afectivo el cual consta de la vinculación emocional del colaborador hacia la organización permitiendo la identificación y el vínculo con esta; el segundo compromiso es de continuidad, el cual trasluce lo que percibe el colaborador cuando debe tomar la decisión de dejar la organización y los costos que conlleva esta decisión; el tercer compromiso es el normativo que se deduce como aquella responsabilidad que tiene el colaborador con respecto a la entidad donde labora.

Davis y Newstrom (2000), (como se citó en Peña, 2016) el cual define al compromiso organizacional, es el nivel de identificación que tiene el colaborador con la entidad, permitiéndole tomar la decisión de seguir laborando en la organización; de igual manera sostuvo que el compromiso sea mayor mientras más tiempo este laborando, también en aquellos colaboradores que experimenten los éxitos personales dentro de la entidad y por los equipos de trabajo dentro de la organización y las relaciones interpersonales que se generan .

Alles (2015), define al compromiso organizacional, como la forma de expresar su compromiso de los colaboradores hacia la organización, para que esta cumpla cada

objetivo planteado, su visión y estrategias definidas, y los conceptos que competen a estas; y si es consistente el compromiso para el futuro de la organización.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2015) redacta que el compromiso organizacional, es aquel relacionado a adoptar de manera extensa y eficaz cada práctica nueva realizada en la organización; ya que mientras sea mayor el compromiso del colaborador, se podrá aplicar nuevas prácticas para cumplir labores. Siendo su beneficio más importante de la responsabilidad y participación de los empleados es fomentar un buen clima organizacional al permitir que haya un contacto directo entre directivos y colaboradores.

1.3.2.4. Dimensiones

Uribe (2015), menciona tres dimensiones del compromiso organizacional, y uso una perspectiva adicional para poder definirla de una manera más determinada por tres facetas:

A. Compromiso Afectivo

Uribe (2015) considera la responsabilidad del colaborador hacia la organización, son experimentados hacia esta, ya que parte de esta generalmente; por esa identificación y afinidad puede manifestar actitudes como el permanecer con orgullo en la organización, mencionar que trabaja en ella, de igual manera cuando menciona que es parte de una organización cuando hay una reunión familiar o de amigos; este compromiso también se refleja en lo solidario del colaborador, cuando demuestra preocupación en las temporadas donde la organización pasa por inestabilidades económicas, organizacionales, etc., en caso contrario siente algarabía y regocijo al ver estabilidad en la entidad.

Indicadores

1. Identificación

Refiere a la labor realizada por el colaborador, con eficiencia y efectividad para realizar los objetivos que se ha planteado la entidad. (Real Academia Española).

2. Vinculo

Identificación del colaborador con su equipo de trabajo, la entidad; para poder afrontar las diferentes problemáticas que se puede suscitar dentro de la organización. (Real Academia Española).

B. Compromiso Continuo

Uribe (2015) lo define como, la perspectiva del intercambio a través de la organización y el colaborador, producto de la transacción entre contribuciones y beneficios personales y/o económicos. Por lo cual son los colaboradores quienes asocian su labor con los beneficios que le brinda la organización por su labor; siendo algunas de estos, un plan de jubilación, un seguro de salud, etc., los cuales consideran beneficios positivo para mantenerse laborando en la entidad.

Otro aspecto importante que se toma en cuenta en este compromiso, es la necesidad que tiene el colaborador y como lo asocia para determinar su continuidad en la entidad, ya que analiza que opciones tiene para laborar en otra entidad, donde pueda ingresar manteniendo el cargo que tiene, y sus beneficios económicos. Siendo todos estos aspectos determinantes, para que el colaborador se comprometa y tengas más responsabilidad hacia la entidad; o en caso contrario este más comprometido a raíz de las pocas posibilidades de poder conseguir otro trabajo en otra entidad, resultando en compromiso por necesidad y/o continuidad. Estos factores pueden son los que influyen directamente en el compromiso continuo: Edad, estudios, antigüedad y capacitaciones recibidas del colaborador

Indicadores

1. Permanencia

Es la vocación que tiene el colaborador para seguir constante a pesar de una crisis, apogeo de la organización. (Real Academia Española).

2. Reconocimiento

Se asocia a los beneficios que se obtienen al pertenecer a una organización. (RAE).

C. Compromiso Normativo

Uribe (2015) en la presente categoría se ubica la responsabilidad que tienen los colaboradores hacia las instituciones públicas, privadas, religiosas y etc. en relación al puesto laboral ocupado dentro de estas.

La tercera atribución se describe en la obligación que adquiere el colaborador en la organización; resultando en la realización de actividades voluntarias, irrevocables y explícitas.

La responsabilidad afectiva y normativa generan un compromiso de obligación hacia la entidad por parte del colaborador y son de carácter emocional, identificación y de seguridad ya sea por la antigüedad, experiencias adquiridas, formación profesional, etc.; pero en el compromiso de normatividad el colaborador genera una responsabilidad hacia la entidad de deuda, por brindarle un puesto de labor, de tal manera que el colaborador aportara y apoyara a la entidad cuando implemente un proyecto, aunque el empleado no se comprometa y labore entusiastamente pero si garantizara que aportara y cumplirá sus labores para cumplir los objetivos y metas de la entidad.

Indicadores

1. Moral

Es el cumplimiento que tiene el colaborado con respecto a la entidad en donde trabaja. (Real Academia Española).

2. Normas

Es aquel que se genera cuando la organización, contrata a un nuevo colaborador, proporcionándoles a este un manual organizacional y de funciones. (Real Academia Española).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

P_g: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

P₁: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018?

P₂: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018?

P₃: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018?

P₄: ¿Cómo estaría orientado un plan de estrategias orientado a los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Se usó el modelo demanda-control-apoyo social relacionada al modelo desbalance-esfuerzo-recompensa las cuales se han usado para estudios del cuidado del colaborador, en relación a los diferentes factores psicosociales a que están expuestos en la organización y como estos repercuten en su compromiso laboral.

Se usó también el modelo ajuste persona-entorno relacionado al modelo de Meyer y Allen ya que estas relacionadas también aportan a nuestra investigación donde el ajuste del colaborador dentro de la organización, sus actividades laborales y las condiciones de la organización aportan al nivel de compromiso laboral dentro de la organización.

Este estudio realizado también se basó en teorías y definiciones ya planteadas y estudiadas por profesionales de distintas carreras con interés en el estudio de estas variables, pero que no plantearon en el contexto que se utiliza actualmente ya que en la

actualidad se han creado nuevos paradigmas y problemáticas, haciendo que se planteen nuevos métodos, estrategias, herramientas y metodologías para prevenirlas, intervenirlas, discutir, concluir, creando nuevos objetivos e hipótesis.

Fernández, Hernández y Baptista (2014) determinan que el valor teórico que le damos a nuestro estudio debe llenar algún interrogante, aportar nuevos conceptos sobre nuestras variables, modelos, teorías y como estos se comportan relacionándolas, y como podemos obtener más información de estas con esta investigación para poder realizar una discusión, conclusiones, recomendaciones, incentivando nuevas hipótesis para posteriores investigaciones.

1.5.2. Justificación metodológica

Se realizó un instrumento de investigación, que es un cuestionario para la variable factores psicosociales el cual se adaptó para los parámetros de una empresa mediana manufacturera, de igual manera se realiza un cuestionario para la variable compromiso organizacional. La importancia de realizar estudios aplicados ya que consta recolectar información teoría, estadística, antecedentes sobre mis variables el cual ayudo reafirma que poder aportar nueva información a raíz de este estudio. De tal manera que los modelos teóricos, los instrumentos realizados, pueden ser utilizados para estudios afines, y obtener información sobre las variables mencionadas.

Hemos generado una propuesta de mejora de tal manera usamos la base teórica y datos obtenidos por nuestro instrumento para poder realizar un plan de mejora para la seguridad y salud ocupacional, y una herramienta de gestión de personal.

Fernández, et al. (2014) define que la utilidad metodológica la damos aportando un nuevo instrumento, ayudando a determinar nuevos conceptos de variables, relación de variables, creando así propuestas de mejora para poder tratarlas en el contextos y situaciones de problemáticas de estudios.

1.5.3. Justificación práctica

El presente estudio aportara a que la micro, pequeña y mediana (Mypimes) empresa al momento de planificar un proyecto en su empresa, empleen también un control y planificación para el manejo de los factores psicosociales y manejarlos de manera positiva

en la organización generando un medio ambiente de trabajo positivo, adecuadas tareas laborales y buenas condiciones en la organización, haciendo que los colaboradores tengan un compromiso laboral constante y estrecho con la organización. De igual manera la correlación de las variables factores psicosociales y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa LSI, tiene el objeto de analizar y contrastar con la teoría y los antecedentes estudiados de manera más detallada la problemática existente en la actualidad acerca de los cambios constantes realizados por una organización para cumplir objetivos y metas a corto y largo plazo y como estos influyen en los factores psicosociales dentro de la organización ya que pueden alterarlos de una manera positiva o negativa generando un peligro psicosocial relacionado en el compromiso que tiene el colaborador hacia la entidad donde labora, por lo que se presentara conclusiones y recomendaciones que pueden aplicarse para problemáticas similares ocurrentes en la actualidad para estudios a futuro para que las entidades desarrollen un plan de estabilidad psicosocial del colaborador dentro de la organización, y así incentiven a desarrollar sus capacidades cuantitativas y cualitativas para que generen un compromiso laboral para el beneficio de la organización.

Fernández, et al. (2014) refiere que la implicancia práctica aportara para la solución de un problema planteado y determinado en el contexto donde se realizara la investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_g: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H₂: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H₃: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H4:Existe una estructura identificada para un plan de mejora orientado a los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Og: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

O1: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

O2: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

O3: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

O4: Proponer un plan de estrategias orientado a los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Método

Es hipotético - deductivo ya que a través del planteamiento del problema, y estudios realizados anteriormente a nuestra variables se podrá deducir problemas, objetivos y así plantear hipótesis que a través de la estadística inferencial determinaremos la relación de conceptos, términos y datos.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), menciona que son a través de 4 pasos: observación o descubrimiento de un problema, formulación de una hipótesis, deducción de consecuencia contrastable de la hipótesis.

De igual manera es de enfoque cuantitativo ya que se basa en procedimiento por procesos, en el cual se tiene que realizar consecuentemente uno por uno y manteniendo el orden, aunque se puede redefinir algún proceso. Se comenzó planteando la idea del estudio para delimitarlo para posteriormente realizar un marco teórico plantear objetivos y preguntas de investigación, y posteriormente realizar las hipótesis, posteriormente se propone un plan de mejora para poder probarlas, para obtener datos y poder medirlas utilizando la estadística inferencial.

Fernández, Hernández y Baptista (2014) es representado por una grupo de fases secuenciales y probabilísticos, ya que se empleara la interrelación y se analizará datos, generando una solución a los problemas planteados en la investigación, y luego determinara las hipótesis establecidas, de tal manera que se utilizara la estadística para obtener con precisión el comportamiento que existen entre nuestras variables planteadas.

2.1.2. Nivel

Es de nivel correlacional – técnico, ya que tiene la finalidad de obtener información a través de las variables estudiadas, y así posteriormente determinaremos si existe una correlación entre estas en un determinado momento; posteriormente será tecnológica ya que aportaremos información adicional sobre la variables planteadas en el estudio incrementando el conocimiento tecnológico.

Fernández et al. (2014), menciona que en los trabajos de investigación se pueden usar diferentes alcances realizando así un mejor estudio de tus variables y el alcance que quieras obtener; ya que puedes comenzar siendo descriptivo, y posteriormente siendo correlacional.

Bermúdez y Rodríguez (2013) refieren que el estudio científico es el medio por el cual creamos o aumentamos de manera sistemática un conocimiento sobre alguna problemática, paradigma identificado en un contexto objetivo.

2.1.3. Tipo

Es un estudio de tipo aplicado técnico ya que utilizaremos investigaciones realizadas, teorías y antecedentes que tengan afinidad a nuestro estudio, posteriormente obtendremos datos cuantitativos ya que se genera una base de datos luego de aplicar nuestro instrumento que es un cuestionario nuestra muestra, para luego hacer una descripción de los datos obtenidos y contrastarlos con nuestras teorías, antecedentes, y definiciones planteadas, aportando información adicionales de nuestras variables, o aportando nuevo conocimiento tecnológico.

Sanchez y Reyes (2015), lo define como aquel estudio ordinario usado por el investigador, que tiene como base los estudios teóricos, que se utilizara debidamente en el estudio analítico.

Bernal (2010), es el manejo para recabar información a través de un estudio. Se puede mencionar que la investigación aplicada está relacionada con el estudio básico, ya que necesita una resolución y propuestas de desarrollo de esta última, y confrontando teóricamente la realidad.

2.1.4. Diseño

El estudio será no experimental porque se estudiara el problema planteado, sin manipularse la muestra que será analizada, y que de los estudios arrojaran información que serán observados y analizados sin alterarlos, sirviendo de manera objetiva al estudio.

Fernández, Baptista y Hernández (2014) describen al estudio no experimental como aquel que se da en un escenario no alterado, donde se realizara el estudio a las personas pertenecientes a nuestra muestra en una condición inalterada.

Es de corte transversal ya que se dará en un determinado momento la recolección de datos para el estudio.

Fernández et al. (2014), que será también un estudio transversal-descriptivo y transversal-correlacional.

De lo descrito se presenta el tipo de diseño a través de la tabla 2.1.4.1.:

Tabla 2.1.4.1.

Diseño correlacional

DATOS	FIGURA
M: Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra	
O_x: Factores psicosociales	
O_y: Compromiso organizacional	
R: Relación entre factores psicosociales y el compromiso organizacional	

Fuente: Elaboración propia

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Las variables a estudiar en la presente investigación, son presentadas en la tabla 2.2.1.1.:

Tabla 2.2.1.1.

Variables de investigación

VARIABLES_ESTUDIADAS	
Variable __1	Factores psicosociales
Variable __2	Compromiso organizacional

Fuente: Elaborado por el autor

2.2.2. Operacionalización de variables

En la Tabla 2.2.2.1. subsecuente, se presenta la matriz para operar las variables a estudiar.

Tabla 2.2.2.1.

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION	
Factores psicosociales	<p>Según el comité mixto de la OIT y OMS en la 9ª reunión (1984), (citado por Uribe, 2015) de forma conjunta definen a los factores psicosociales organizacionales como:</p> <p>En la organización interactúan las labores propias del colaborador, su ambiente laboral, las condiciones de la empresa; y referente al colaborador sus capacidades, necesidades, cultura y la situación personal fuera de la organización, de tal manera que a través de la percepción y las experiencias obtenidas, pueden influenciar la salud, satisfacción y eficiencia laboral.</p>	<p>Se evaluará esta variables mediante sus tres dimensiones; tareas propias del trabajo, condiciones de la organización y medio ambiente de trabajo; los dato se obtendrán mediante 11 ítems.</p>	Medio Ambiente de Trabajo	Ambiente Social	1	[1]NUNCA	Ordinal	
					2			
				Ambiente Físico	3			
					4			
				Tareas Propias del Trabajo	Sobrecarga del Trabajo	5		[2]CASI NUNCA
					Responsabilidad de Seguridad de Terceros	6		
					Organización del tiempo del trabajo	7		[3] ALGUNAS VECES
					Participación de los Trabajadores	8		[4]CASI SIEMPRE
					Relación en el Medio de Trabajo	9		
					Cambios en el lugar de Trabajo	10		
						11		[5]SIEMPRE
Compromiso organizacional	<p>Según Uribe (2015), define el compromiso organizacional como:</p> <p>Es el nivel de objetividad y efectividad que tienen los colaboradores, y como están relacionados con objetivos, valores y metas de la organización donde trabajan; beneficiando el compromiso hacia la empresa. De igual manera menciona 3 dimensiones niveles de compromiso siendo estos: el afectivo, normativo y de continuidad.</p>	<p>Se evaluará a través de las dimensiones: compromiso afectivo, continuo y normativo; los datos se obtendrán mediante un cuestionario de 7 ítems.</p>	Compromiso afectivo	Identificación	12	[1]NUNCA	Ordinal	
					13			
				Vinculo	14	[2]CASI NUNCA		
			Compromiso continuo	Permanencia	15	[3] ALGUNAS VECES		
				Reconocimiento	16			
				Moral	17	[4]CASI SIEMPRE		
			Compromiso normativo	Normas	18	[5]SIEMPRE		

Fuente: Elaborado por el autor

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Lo define Diz (2016), como el total de objetos, componentes o elementos que son estudiados, en ocasiones también llamados colectivos.

La población está conformada por 120 colaboradores pertenecientes a la empresa Lear Sport International S.A.C., en la tabla 2.3.1.1. se menciona la cantidad de colaboradores por cada área de la organización.

Tabla 2.3.1.1.

Numero de colaboradores por área de la empresa

Áreas de la empresa	N°
Área administrativa	20
Área contable	15
Área de recursos humanos	5
Área logística	8
Área de sistema	4
Área de marketing	5
Área de ventas	13
Área de producción	50
Total	120

Fuente: Elaboración propia

2.3.2. Muestra

Se realizó una muestra censal para poder realizar el estudio por lo cual se dispuso de los 120 colaboradores de la empresa LSI.

Lo define Diz (2016), al grupo de elementos seleccionados que eran parte de una población, cabe decir que es un sub conjunto del total de la población.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el estudio realizado se usa:

2.4.1. Técnica de recolección de datos

En el presente estudio se seleccionó la encuesta como técnica.

Según Mora (2006), Pudiendo afirmar que a través de la encuesta interrogaremos a un conjunto de individuos, invitándolos posteriormente a responder las preguntas que realizamos en serie del cuestionario.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que utilizaremos será un cuestionario realizado para las variables factores psicosociales y compromiso organizacional.

Valderrama (2015), refiere que los instrumentos son los medios físicos que utiliza el investigador para recabar información y llevarla a una base de datos.

Fernández, Hernández y Baptista (2014), lo describe, como aquel que mide los recursos utilizados para obtener datos significativos e informativos de acuerdo a las variables planteadas en el estudio.

Se expone en la tabla 2.4.2.1. la estructura dimensional de las variables estudiadas:

Tabla 2.4.2.1.

Estructura dimensional de las variables de estudio

Variable	Dimensión	Ítem
Factores psicosociales	Medio ambiente de trabajo	1 - 4
	Tareas propias del trabajo	5 - 7
	Condiciones de la organización	8 - 11
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	12 - 14
	Compromiso continuo	15 - 16
	Compromiso normativo	17 - 18

Fuente: Elaboración propia

Para la encuesta realiza, se le asignó una escala de Likert.

De tal manera que Fernández et al. (2014), menciona que consiste en un conjunto de preguntas en manera de afirmación pidiendo a cada participante una respuesta de las cinco opciones brindadas: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre; ya que a estas se le da un valor numérico. Lo cual permitió medir de manera veraz, las reacciones de los integrantes de la muestra, en la tabla 2.4.2.2. mostramos de manera organizada la escala:

Tabla 2.4.2.2.*Categorías para la escala Likert*

Puntuación	Denominación	INICIAL
[1]	Nunca	[N]
[2]	Casi nunca	[CS]
[3]	Algunas veces	[AV]
[4]	Casi siempre	[CS]
[5]	Siempre	[S]

Fuente: Elaborado en base a Fernández, Hernández y Baptista (2014).

2.4.3. Validez del instrumento

El instrumento es fiable y válido, ya que fue observado por expertos con conocimiento de las variables planteadas para este estudio, garantizo la viabilidad y validez, considerándolo aplicable para nuestra muestra ya determinada.

Fernandez, Hernandez y Baptista (2014) la validez del instrumento, se da a través de la validez de expertos, refiriéndose al grado aparente que el instrumento mide las variables del estudio, según las “voces calificadas”.

De tal manera que la validez aplicable del instrumento será dada por los especialistas. En la siguiente tabla 2.4.3.1. los expertos en gestión empresarial y recursos humanos.

Tabla 2.4.3.1.*Validación de expertos*

Nº	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
Experto 1	MSc. Mairena Fox, Liliana Petronila	Aplicable	Investigador
Experto 2	Dr. Alva Arce, Rosel Cesar	Aplicable	Investigador
Experto 3	Dr. Vasquez Espinoza, Juan Manuel	Aplicable	Investigador

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Obtendremos la fiabilidad del instrumento de nuestras variables a través del SPSS, ya que analizaremos todos los datos obtenidos realizando una prueba piloto a una muestra que contenga las mismas características que nuestra muestra para nuestro estudio, a través de la matriz que creamos lo analizamos por el SPSS, y nos arrojará un cuadro de fiabilidad y aceptabilidad que en este caso correspondería al Alfa de Cronbach. En la

tabla 2.4.4.1. donde se muestra un resumen de todos los casos obtenidos en la prueba piloto compuesta de 23 colaboradores de la empresa Zapatillas Zeiger.

Tabla 2.4.4.1.

Resumen del análisis de casos

		N	%
Casos	-Válidos	23	100.0
	-Excluidos ^a	0	.0
	-Total	23	100.0

Fuente: SPSS.

Asimismo, se presenta a continuación la tabla 2.4.4.2. donde se muestra la fiabilidad estadística y en la tabla 2.4.4.3. se detalla medidas en escala para evaluar el coeficiente de alfa de Cronbach:

Tabla 2.4.4.2.

Tabla de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	18

Fuente: SPSS.

Tabla 2.4.4.3.

Tabla de valores

Valores	Nivel
≤ 0	No es confiable
$\leq 0,49$	Bajo confiabilidad
$\leq 0,75$	Moderada confiabilidad
$\leq 0,89$	Fuerte confiabilidad
≤ 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaboración propia en base a Hernandez, Fernandez y Baptista (2014)

2.5. Métodos de análisis de datos

Los programas que utilizamos fue el SPSS Y Excel para analizar los datos, para poder analizar y evaluar nuestro instrumento, así le daremos una confiabilidad y validez, para posteriormente aplicar la estadística descriptivo y así describir los datos obtenidos codificados, y los pasos antes realizados; para posteriormente realizar la estadística inferencial para poder determinar si nuestra variables tiene relación utilizando la R de Spearman.

Fernández, Hernández, Baptista (2014) menciona que el análisis de datos se da luego de la codificación de estos, transfiriéndose a una matriz, y posteriormente procesarlos.

2.6. Aspectos éticos

Es de confidencialidad, ya que de la información obtenida solo será difundirá los resultantes de los análisis de datos, ya que la encuesta que realizaremos será de manera anónima y no serán difundidos, así protegeremos las identidades personales de los participantes de este estudio.

Bernal (2017) las principales éticas están en la siguiente tabla 2.6.1..

Tabla 2.6.1.

Aspectos éticos

Aspectos éticos	Descripción
Consentimiento informado	Para poder tener el acceso para realizar la recolectar datos a través de la encuesta.
Aceptación del participante	Es el consentimiento que nos da el colaborador el tiempo para que llene el cuestionario.
Derecho de privacidad	El investigador no puede exponer la información del encuestado mientras, él no lo autorice.
Protección de identidad	El investigador no debe brindar información de los datos personales del encuestado.
Protección ante daños	Se debe brindar la seguridad de protección para el encuestado ante cualquier suceso que pueda ocurrir.

Fuente: Elaboración propia en base a Bernal (2017)

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de normalidad

Si $N > 50$ por lo tanto se usa Kolmogorov-Smirnov.

H₀: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos-Rho de Pearson)

H_a: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos-Rho de Spearman)

Método de decisión

a) Si el valor de sig. $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (H₀)

b) Si el valor de sig. $> 0,05$, se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Se realizó el análisis de los datos con el programa estadístico SPSS, donde la muestra fue de 120 colaboradores de la empresa LSI; y se ha realizado la prueba de normalidad como se muestra en la tabla 3.1.1.:

Tabla 3.1.1.

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadísticos	gl	Sig.
V1_Factores_psicosociales	,122	120	,000
V2_Compromiso_organizacional	,126	120	,000

Fuente: Programa SPSS

Interpretación

Variable1: En la tabla 3.1.1 observamos la sig. de 0.000; de tal manera que aceptamos la H_a (hipótesis alterna), rechazando la H₀ (hipótesis nula), por lo que no tienen normalidad los datos, considerando la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

Variable2: En la tabla 3.1.1 observamos la sig. de 0.000; de tal manera que aceptamos la H_a (hipótesis alterna), rechazando la H₀ (hipótesis nula), por lo que no tienen normalidad los datos, considerando la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

3.2. Análisis de los resultados

3.2.1. Resultados por dimensión

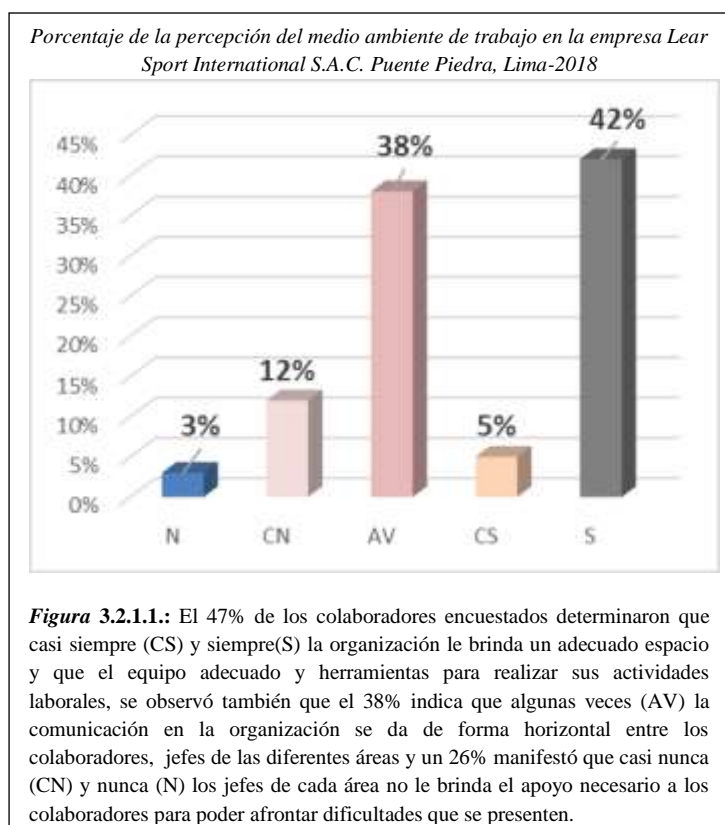
A continuación, en la tabla 3.2.1.1.a muestra el porcentaje de percepción del medio ambiente de trabajo en base a los factores psicosociales en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018; la figura 3.2.1.1. muestra en forma de gráfico el porcentaje de percepción del medio ambiente de trabajo en base a los factores psicosociales en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018.

Tabla 3.2.1.1.a.

Porcentaje de la percepción del medio ambiente de trabajo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018

ITEMS	N	CN	AV	S	CS	TOTAL
Medio ambiente de trabajo	4	14	46	6	50	120
	3%	12%	11%	5%	42%	100%

Fuente: Elaborado por el autor en base al procesamiento de datos del SPSS.



Análisis

Se determina que el 47% de los colaboradores de la empresa Lear Sport International afirmaron que casi siempre (CS) y siempre (S) la organización le brinda el espacio adecuado y las herramientas y equipos necesarios para realizar sus actividades laborales. De acuerdo a Uribe (2015) es aquel lugar donde el colaborador labora; y la interacción con su ambiente

donde laboral, las herramientas y equipos para cumplir con sus labores (en base a la Organización Internacional del trabajo). De tal manera si la empresa Lear Sport

International empieza a mejorar el ambiente laboral, le brinda un espacio adecuado y las herramientas adecuadas para realizar sus actividades laborales, el 47% de los colaboradores los colaboradores observaran y sentirán que la organización LSI le brinda un ambiente físico laboral adecuado haciendo que lleguen al 100% de satisfacción. En el mediano plazo, el 38% que manifestó que a veces se acogerán a las actividades propuestas; mientras que el 15% de colaboradores encuestados determinaron que nunca, lo harán en el largo plazo.

Tabla 3.2.1.1.b.

Interpretación de los componentes de la brecha del medio ambiente de trabajo

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
38%	A VECES	CORTO PLAZO	38%	CORTO ESFUERZO 0,38
12%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	50%	REGULAR ESFUERZO 0,50
3%	NUNCA	LARGO PLAZO	53%	MAYOR ESFUERZO 0,53

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

Tabla 3.2.1.1.c.

Elaboración de objetivos /actividades y estrategias para mejorar los factores psicosociales a través del medio ambiente de trabajo óptimo.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	El medio ambiente laboral se considera constantemente la parte física; pero no consideramos lo que percibimos dentro del ambiente organizacional y como este influye en los colaboradores de manera personal y socialmente, repercutiendo sus relaciones interpersonales (Uribe, 2015).	
	ESTABLECER UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN EFECTIVA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
38% A VECES	<ol style="list-style-type: none"> Realizar actividades recreativas grupales. Comunicación directa por medio de plataformas virtuales (correos corporativos, Facebook, LinkedIn). Charlas grupales por área. 	Fotos , encuesta e informe
	INCENTIVAR EL LIDERAZGO EN EQUIPO	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
38% + 12% A VECES + CASI NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> Incentivar en el colaborador la confianza, facultad para la toma de decisiones. Flexibilidad de modificar las actividades laborales y estrategias. Capacitación a los jefes de áreas para la toma de decisiones. 	Fotos, encuesta e Informe
	FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
23% + 9% + 2% A VECES + CASI NUNCA + NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> Charla intergrupala para fomentar la comunicación, empatía en equipo (jefes, demás colaboradores). Charla de la importancia laboral del colaborador para la realización de objetivos organizacionales. Fomentar la retroalimentación afirmativa, y disposición de percibirla 	Fotos, Encuesta e Informe
5% + 42 % CASI SIEMPRE + SIEMPRE	ALIADOS	

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

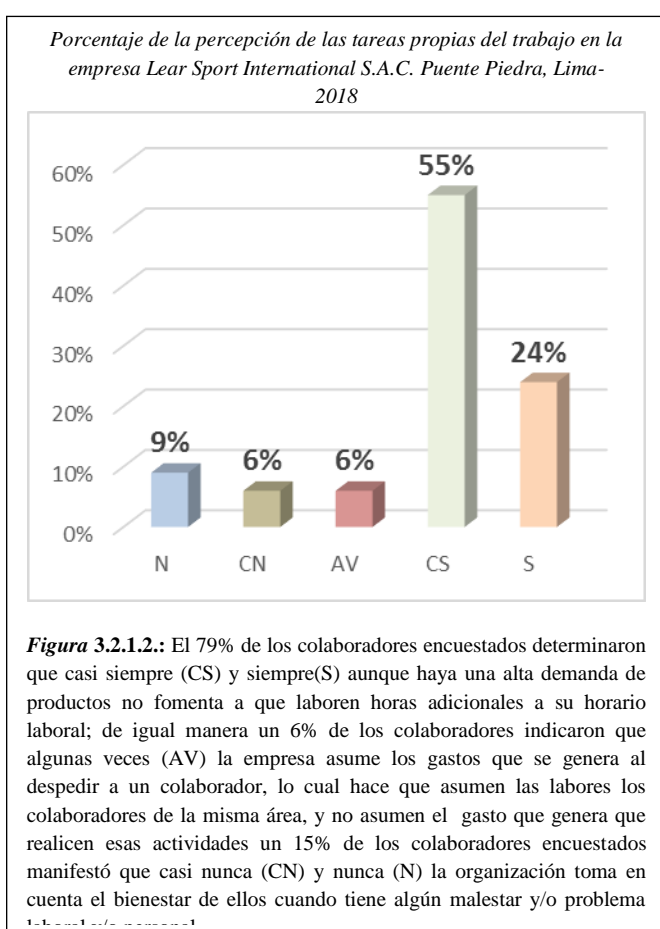
La tabla 3.2.1.2.a. muestra el nivel percibido por los colaboradores de las tareas propias del trabajo en base a los factores psicosociales, y en la figura 3.2.1.2. la descripción de los porcentajes significativos.

Tabla 3.2.1.2.a.

Porcentaje de la percepción de las tareas propias del trabajo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018.

ITEMS	N	CN	AV	S	CS	TOTAL
Tareas propias del trabajo	11	7	7	66	29	120
	9%	6%	6%	55%	24%	100%

Fuente: Elaborado por el autor en base al procesamiento de datos del SPPS.



Análisis

Se determina que el 79% de los colaboradores de la empresa Lear Sport International mencionaron que casi siempre (CS) y siempre (S) la organización aunque tenga una sobrecarga laboral por la alta demanda de producción, la empresa busca actividades y organiza a sus colaboradores para evitar las horas adicionales de horario laboral establecido. Uribe (2015) menciona que es la cantidad laboral, que se le asigna al colaborador y como puede solucionar esta sobrecarga, utilizando sus habilidades

cuantitativas y cualitativas (en base a la Organización Internacional del trabajo). Si la organización LSI se enfoca en general una conciencia para realizar un plan estratégico a través de actividades que puedan realizarse cuando haiga una sobrecarga laboral por una alta demanda de sobrecarga laboral el 79 % de los colaboradores podrían llegar al 100%. Para el plazo medio el 6% manifiesta que a veces se adaptaran a las estrategias que se

plantean; mientras que el 15% de colaboradores encuestados especifican que nunca acataran estas estrategias en el largo plazo.

Tabla 3.2.1.2.b.

Interpretación de los componentes de la brecha de las tareas propias del trabajo

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
6%	A VECES	CORTO PLAZO	6%	CORTO ESFUERZO 0,06
6%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	12%	REGULAR ESFUERZO 0,12
9%	NUNCA	LARGO PLAZO	21%	MAYOR ESFUERZO 0,21

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

Tabla 3.2.1.2.c

Elaboración de objetivos/actividades y estrategias s para mejorar los factores psicosociales a través de las tareas propias del trabajo óptimo.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Está conformado por el control laboral, trabajar excesivamente a diario en la organización, intensificar la realización de las labores, rotaciones impredecibles de personal y de horarios, dificultades en la comunicación dentro de la entidad laboral, ambigüedades en los roles, sobre carga de trabajo; y si estos factores se vuelven negativos afectan la salud física y psicológica (Uribe, 2015).	
	BUENAS PRÁCTICAS PARA EL BIENESTAR LABORAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
6% A VECES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Charla para fomentar la moral laboral 2. Capacitación para fomentar el cuidado personal para la realización de actividades laborales 3. Capacitación según la actividad laboral del personal. 	Fotos, encuesta e informe
	AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
6% + 6% A VECES + CASI NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Charla para depurar el “presentismo” laboral. 2. Charla de fomentación para la implicancia y motivación por objetivos 3. Incentivar la creatividad y motivación laboral. 	Fotos, encuesta e informe
	BUENA GESTIÓN DE HORAS LABORALES	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
6% + 6% + 9% A VECES + CASI NUNCA + NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar regulador y conciliador de actividades laborales 2. Capacitación para manejar de manera eficiente las horas laborales. 3. Charla de sensibilización sobre la puntualidad 	Fotos, encuesta e informe
55 % + 24% CASI SIEMPRE + SIEMPRE	ALIADOS	

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

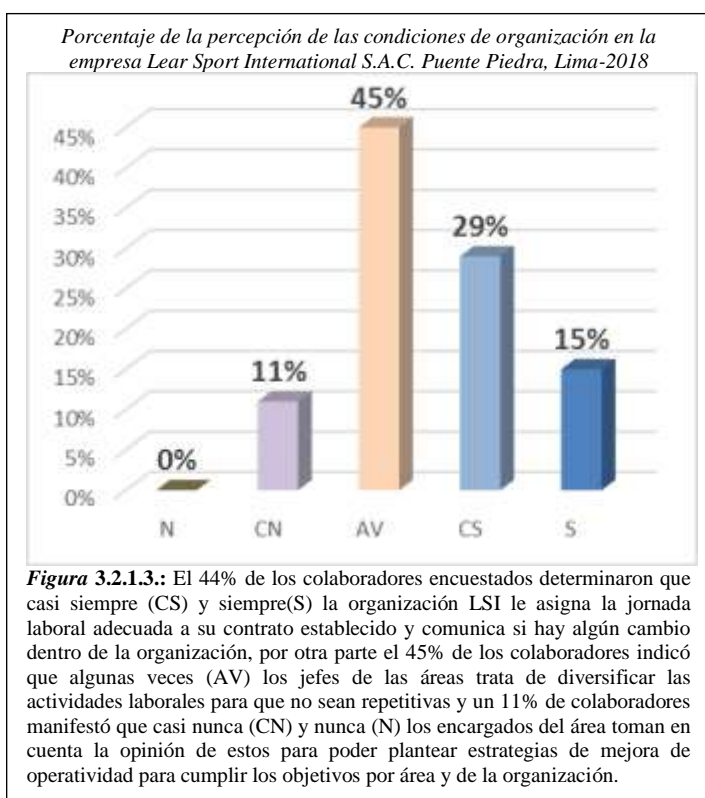
La tabla 3.2.1.3.a muestra la percepción de las condiciones de organización en base a los factores psicosociales y en la figura 3.2.1.3. los niveles porcentuales significativos de la escala dadas para esta investigación

Tabla 3.2.1.3.a.

Porcentaje de la percepción de las condiciones de organización en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018

ITEMS	N	CN	AV	S	CS	TOTAL
Condiciones de organización	0	13	54	35	18	120
	0%	11%	45%	29%	15%	100%

Fuente: Elaborado por el autor en base al procesamiento de datos del SPPS.



Análisis

Se determina que el 44% de los colaboradores de la empresa Lear Sport International respondieron que (CS) y siempre (S) la organización asigna la jornada laboral adecuada para sus colaboradores a pesar que esta pase por dificultades cuando la demanda de productos se incrementa, también se determina que se comunica a los colaboradores cuando se realiza un cambio en la organización,

cuando sea de relevancia para estos y que los afecte de forma económica y en su jornada laboral. De acuerdo a Uribe (2015) las jornadas laborales, son asignadas por la entidad y por tus propios compañeros del equipo de laboral y que los cambios que realiza la entidad, pueden ser previstos o imprevistos; ya que ayudan a desarrollar a la empresa y cumplir sus objetivos. Por lo tanto la empresa LSI a través de la buena gestión en las condiciones de la organización, podrá plantear un plan estratégico mediante actividades, que se utilizaran en prevención cuando se genere un incremento de demanda de producción y/o algún cambio en la organización, incentivando la buena comunicación laboral, haciendo que el 44% de

colaboradores que están acorde a las buenas condiciones de la organización, lleguen al 100%. Para el mediano plazo el 45% manifiesta que a veces se adaptarán a las estrategias que se plantean; mientras que el 11% de colaboradores encuestados especifican que nunca acatarán estas estrategias en el largo plazo.

Tabla 3.2.1.3.b.

Interpretación de los componentes de la brecha de las tareas propias del trabajo

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
45%	A VECES	CORTO PLAZO	45%	POCO ESFUERZO 0,45
11%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	56%	REGULAR ESFUERZO 0,56

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

Tabla 3.2.1.3.c

Elaboración de objetivos/actividades y estrategias para mejorar los factores psicosociales a través de las condiciones de organización óptima.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Las condiciones de la organización y sus procesos pueden generar impactos negativos o positivos, que repercuten en la parte motivacional y las capacidades cuantitativas y cualitativas del colaborador, generando riesgo psicosocial (Uribe, 2015).	
	ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVO POR EL GERENTE Y JEFES DE ÁREA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
45%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación para innovar el sistema laboral. 2. Realizar una reunión por semana a primera hora laboral. 3. Realizar una reunión al cierre de producción mensual para comentar cambios, mejoras, actividades. 	Encuesta e informe
A VECES		
ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DE OPERATIVIDAD		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
45% + 11%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Charla de conciencia del uso de la tecnología (celular, internet) en horario laboral. 2. Charla informativa sobre actitudes positivas y el beneficio para el colaborador. 3. Reunión por equipo de área para plantear propuestas de mejora de operatividad. 	Informe
A VECES		
+ CASI NUNCA		
29% + 15%	ALIADOS	
CASI SIEMPRE		
+ SIEMPRE		

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

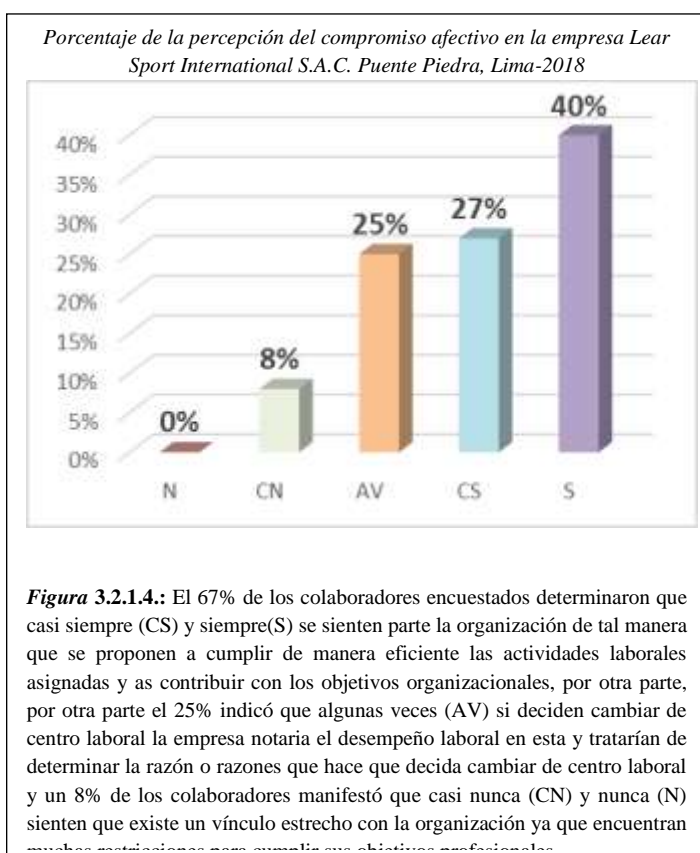
La tabla 3.2.1.4.a. muestra la percepción del compromiso afectivo de los colaboradores en base al compromiso organizacional y en la figura 3.2.1.4. los niveles porcentuales significativos de la escala dadas para esta investigación

Tabla 3.2.1.4.a.

Porcentaje de la percepción del compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018.

ITEMS	N	CN	AV	S	CS	TOTAL
Compromiso afectivo	0	10	30	32	48	120
	0%	8%	25%	27%	40%	100%

Fuente: Elaborado por el autor en base al procesamiento de datos del SPPS.



Análisis

Se determina que el 67 % de los colaboradores de la empresa Lear Sport International tienen un compromiso afectivo ya que se sienten identificado con la organización, de igual manera se siente respaldado con esta ya que le retribuye esta consideración mostrando la relevancia que tienen si en la organización, la lealtad mostrada por los colaboradores se ve reflejada en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por lo que la

Real Academia Español la identificación del colaborador refiere a la labor realizada, con eficiencia y efectividad para realizar lograr objetivos que se ha planteado la entidad. De tal manera que si la organización LSI realiza un plan estratégico a través de actividades que incentive y apoye a los colaboradores a mejorar la identificación que sienten haciendo que mejoren su lealtad cumpliendo los objetivos de la identidad por motivación propia, haciendo que el 67% de los colaboradores con compromiso afectivo lleguen al 100%, pero para cumplir esto el 25% será a mediano plazo ya que a veces se adaptaran a las

estrategias que se plantean; y el 8% de colaboradores especifican que nunca acataran estas estrategias en el largo plazo.

Tabla 3.2.1.4.b.

Interpretación de los componentes de la brecha de compromiso afectivo

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
25%	A VECES	MEDIANO PLAZO	25%	REGULAR ESFUERZO	0,25
8%	CASI NUNCA	LARGO PLAZO	33%	MAYOR ESFUERZO	0,33

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

Tabla 3.2.1.4.c

Elaboración de objetivo /actividades y estrategias para mejorar el compromiso organizacional a través del compromiso afectivo óptimo.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Uribe (2015) considera la responsabilidad del colaborador hacia la organización, son experimentados hacia esta, ya que parte de esta generalmente; por esa identificación y afinidad puede manifestar actitudes como el permanecer con orgullo en la organización, mencionar que trabaja en ella.	
	INCENTIVAR EL VINCULO AFECTIVO	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
25% A VECES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campaña de prevención del estrés (masajes, meditación, manejo del estrés). 2. Charla para incentivar la cultura de la organización 3. Reuniones individuales por colaborador con su jefe del área correspondiente. 	Fotos, encuesta e informe
	PARTICIPAR Y APOYAR EN EL MANEJO DEL CAMBIO	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
25% + 8% A VECES + CASI NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar reuniones interactivas entre jefes de área y el resto de personal para comentar los cambios en la organización. 2. Reuniones trimestrales por área para escuchar opiniones de los colaboradores para realizar cambios. 3. Reuniones trimestrales entre jefes de áreas para poder generar un mejor vínculo entre estas. 	Fotos y videos
27% + 40% CASI SIEMPRE + SIEMPRE	ALIADOS	

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

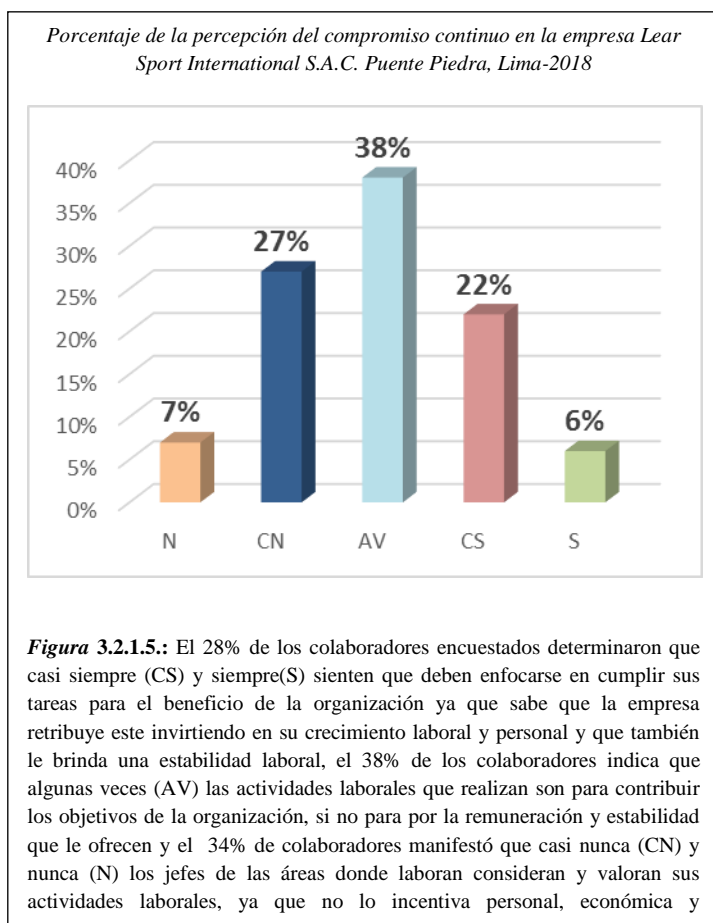
La tabla 3.2.1.5.a. muestra la percepción del compromiso continuo de los colaboradores en base al compromiso organizacional y en la figura 3.2.1.5. los niveles porcentuales significativos de la escala dadas para esta investigación del compromiso continuo.

Tabla 3.2.1.5.a.

Porcentaje de la percepción del compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018

ITEMS	N	CN	AV	S	CS	TOTAL
Compromiso continuo	9	33	45	26	7	120
	7%	27%	38%	22%	6%	100%

Fuente: Elaborado por el autor en base al procesamiento de datos del SPPS.



Análisis

Se determina que el 28% de los colaboradores de la empresa Lear Sport International tienen un compromiso continuo hacia la organización ya que se consideran parte de esta por tal motivo se proponen realizar las actividades laborales asignadas de manera eficiente contribuyendo así con los objetivos organizacionales. Uribe (2015) hace referencia a la importancia que se para tener un compromiso continuo es la necesidad que tiene el

colaborador y como lo asocia para determinar su continuidad en la entidad, de igual manera la Real Academia Española la permanencia del colaborador es la vocación que tiene para seguir constante a pesar de una crisis, apogeo de la organización. Por lo tanto si la LSI realiza un plan de estratégico a través de actividades para poder mejorar el compromiso continuo a través de incentivar la permanencia de su colaboradores en la organización y

poder contrarrestar algún inconveniente e invertir en el crecimiento profesional y personal de sus colaboradores, haciendo que el 28% de colaboradores que están acordes con la organización y tienen un compromiso continuo de permanencia hacia esta lleguen al 100%, para cumplir este porcentaje, aunque el 38% se dara a mediano plazo ya que a veces se adaptaran a las actividades planteadas; y el 34% de colaboradores especifican que nunca acataran estas estrategias en el largo plazo.

Tabla 3.2.1.5.b.

Interpretación de los componentes de la brecha de compromiso continuo

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
38%	A VECES	CORTO PLAZO	38%	POCO ESFUERZO 0,38
27%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	65%	REGULAR ESFUERZO 0,65
7%	NUNCA	LARGO PLAZO	72%	MAYOR ESFUERZO 0,72

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

Tabla 3.2.1.5.c

Elaboración de objetivos /actividades y estrategias para mejorar el compromiso organizacional a través del compromiso continuo óptimo.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Uribe (2015) lo define como, la perspectiva del intercambio a través de la organización y el colaborador, producto de la transacción entre contribuciones y beneficios personales y/o económicos. Por lo cual son los colaboradores quienes asocian su labor con los beneficios que le brinda la organización por su labor.	
	INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD MEDIANTE BENEFICIOS DE CONTRATO LABORAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
38% A VECES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Charla informativa sobre beneficios económicos y de salud por pertenecer a la organización. 2. Oportunidad para poder realizar línea de carrera. 3. Capacitaciones constantes para mejorar habilidades psicosociales. 	Fotos y videos
	RECONOCIMIENTO POR INSENTIVOS LABORALES	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
38% + 27% A VECES + CASI NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Premiar con bonos mensuales por puntualidad y/o productividad. 2. Descuentos adicionales en los productos a los colaboradores. 3. Incentivos a través de vales de consumo para comida, ropa, otros servicios. 	Fotos y videos
	RECONOCIMIENTO Y APOYO DE DESARROLLO PERSONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
38% + 27% + 7% A VECES + CASI NUNCA + NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitaciones pagadas para los colaboradores destacados. 2. Convenios institucionales para desarrollo académico. 3. Flexibilidad de horarios para apoyar en las actividades personales académicas del colaborador. 	Fotos
22 % + 6% CASI SIEMPRE + SIEMPRE	ALIADOS	

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

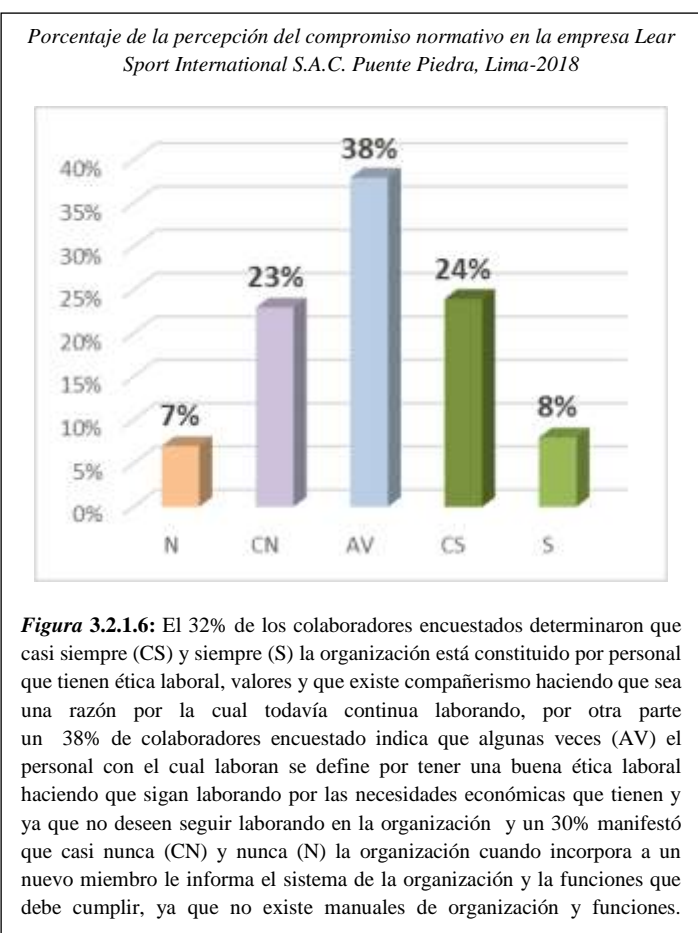
La tabla 3.2.1.6.a. muestra la percepción del compromiso normativo de los colaboradores en base al compromiso organizacional y en la figura 3.2.1.6. los niveles porcentuales significativos de la escala dadas para esta investigación del compromiso normativo.

Tabla 3.2.1.6.a.

Porcentaje de la percepción del compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018

ITEMS	N	CN	AV	S	CS	TOTAL
Compromiso normativo	8	28	46	29	9	120
	7%	23%	38%	24%	8%	100%

Fuente: Elaborado por el autor en base al procesamiento de datos del SPPS.



Análisis

Se observa que en la empresa Lear Sport International el 32% de los colaboradores siguen laborando en la organización, porque está constituido de recurso humano de reputación intachable, siendo una de estas la ética laboral, los valores de tal manera que cumple con la organización por el tiempo laborado en esta siendo un compromiso basado en cumplir sus labores por la estabilidad que le han dado dentro de la organización, laborando y cumpliendo sus actividades

reconociendo la estabilidad que le han brindado. Uribe (2015) explica que el colaborador aportara y apoyara la organización cuando implemente un objetivo, aunque el empleado no se comprometa y labore entusiastamente para garantizar el aporte y cumplimiento de sus labores para cumplir estos objetivos y metas. De tal manera que si LSI realiza un plan estratégico a través de actividades para incentivar el cumplimiento de laborales para lograr

objetivos de la organización por medio de los colaboradores, incentivando sus valores y ética laboral; se incentivara que del 32% de los colaboradores que tiene un responsabilidad normativa con la organización lleguen a ser un 100%, de tal manera que el 38% será a mediano plazo ya que a veces se adaptaran a las actividades planteadas y el 30% de colaboradores especificaron que nunca acataran estas estrategias en el largo plazo.

Tabla 3.2.1.6.b.

Interpretación de los componentes de la brecha de compromiso normativo

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
38%	A VECES	CORTO PLAZO	38%	POCO ESFUERZO	0,38
23%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	61%	REGULAR ESFUERZO	0,61
7%	NUNCA	LARGO PLAZO	68%	MAYOR ESFUERZO	0,68

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

Tabla 3.2.1.6.c

Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar el compromiso organizacional a través del compromiso normativo óptimo.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Uribe (2015) en la presente categoría se ubica la responsabilidad que tienen los colaboradores hacia las instituciones públicas, privadas, religiosas y etc. en relación al puesto laboral ocupado dentro de estas. La tercera atribución se describe en la obligación que adquiere el colaborador en la organización; resultando en la realización de actividades voluntarias, irrevocables y explícitas.	
	INCENTIVAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
38% A VECES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Charla sobre la misión, visión y valores institucionales. 2. Incentivar y crear planes de responsabilidad social. 3. Reconocer las fechas calendario de festividad (cumpleaños, graduación, despedidas) y/o de dolencia familiar (fallecimiento de familiar, accidente de un familiar). 	Encuesta, fotos y videos
	FOMENTAR UN MEJOR CLIMA ORGANIZACIONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
38% + 23% A VECES + CASI NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades recreativas a través de paseos. 2. Trabajar en las habilidades interpersonales de los colaboradores. 3. Reuniones en equipos por área para sensibilizar la convivencia laboral. 	Fotos y videos
	FOMENTAR EL CONOCIMIENTO DE CADA ACTIVIDAD LABORAL Y ORGANIZACIONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
38% + 23% + 7% A VECES + CASI NUNCA + NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un manual de funciones y organización. 2. Capacitaciones mensuales sobre las actividades laborales. 3. Charla sobre objetivos mensuales, trimestrales, anuales de la organización. 	Fotos
24 % + 8% CASI SIEMPRE + SIEMPRE	ALIADOS	

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

3.2.2. Resultados por variables

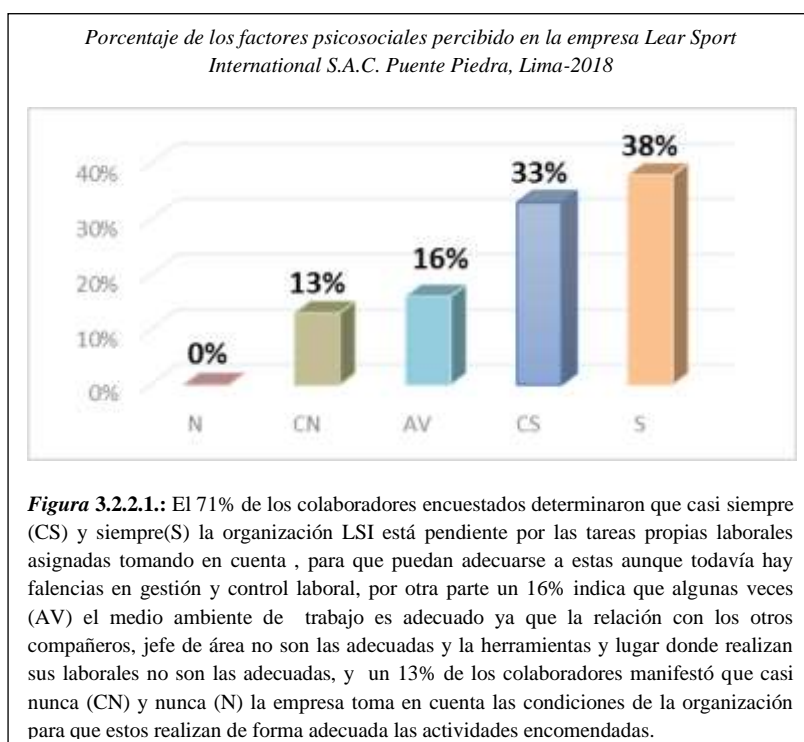
A continuación, la tabla 3.2.2.1.a muestra el nivel de percepción de los colaboradores en base a los factores psicosociales en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018 y la figura 3.2.2.1. muestra en forma de gráfico el nivel de percepción de los colaboradores en base a los factores psicosociales en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018:

Tabla 3.2.2.1.a.

Porcentaje de los factores psicosociales percibido en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018

ITEMS	N	CN	AV	S	CS	TOTAL
Factores psicosociales	0	16	19	39	46	120
	0%	13%	16%	33%	38%	100%

Fuente: Elaborado por el autor en base al procesamiento de datos del SPPS.



Análisis

Se observa que en la empresa Lear Sport International, el 71% de colaboradores encuestados mencionaron que las tareas propias laborales propuestas por la organización son adecuadas ya que saben disponer de las horas laborales diarias para poder cumplir las

demandas laborales que se presenten. Uribe (2015) define a las tareas propias laborales a la conformadas por el control de actividades, de igual manera el trabajo diario en la organización, la intensidad de la realización laboral, rotaciones de personal y de horarios, la comunicación dentro de la entidad laboral, y de acuerdo a como se manejen de forma negativa y positiva puedan afectar la salud física y psicológica del colaborador. Por lo que

si LSI realiza un plan de mejora a través de actividades para poder incentivar el buen ambiente, condiciones y tareas laborales adecuadas el 71% de colaboradores que están acordes que si los factores psicosociales se manejan de manera positiva llegarían a ser el 100%, por lo que el 16% se dará a corto plazo ya que a veces se adaptaran a las actividades planteadas y el 13% de colaboradores indicaron que casi nunca acataran las estrategias a mediano plazo.

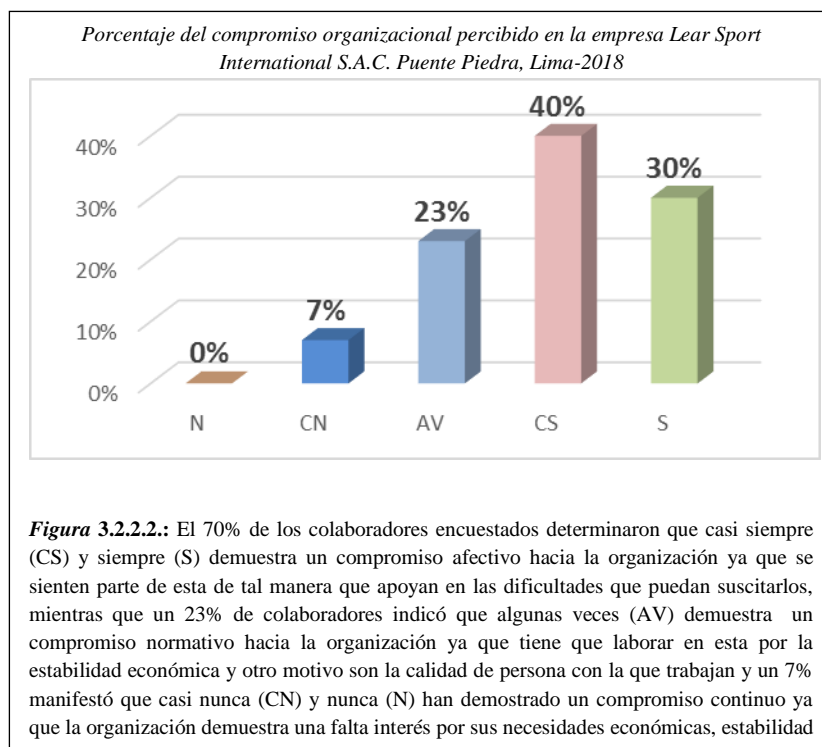
A continuación, la tabla 3.2.2.2.a. muestra el nivel de percepción de los colaboradores en base a compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018 y la figura 3.2.2.2. muestra en forma de gráfico el nivel de percepción de los colaboradores en base al compromiso organizacional s en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018:

Tabla 3.2.2.2.a.

Porcentaje del compromiso organizacional percibido en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima-2018

ITEMS	N	CN	AV	S	CS	TOTAL
Compromiso organizacional	0	9	27	48	36	120
	0%	7%	23%	40%	30%	100%

Fuente: Elaborado por el autor en base al procesamiento de datos del SPPS.



Análisis

Se observa que la organización Lear Sport International demuestra que incentivan el compromiso afectivo de sus colaboradores, a través del valor que le dan a estos haciéndolos sentir parte de la entidad; por lo que un 70% de colaboradores respondieron sentir una

responsabilidad afectiva con la organización, por lo que Gil-Monte (2014) define este compromiso como la vinculación emocional del colaborador hacia la organización permitiendo la identificación y el vínculo con esta, de tal manera que realiza sus actividades laborales de manera óptima y eficiente, mayormente se da en los jóvenes y personas que han laborado más de 4 años. Por lo tanto si LSI propone un plan de estrategias a través de actividades de impacto para poder incentivar el compromiso organizacional, por medio del compromiso afectivo haciendo que los colaboradores trabajen eficientemente por voluntad propia, de tal manera que el 70% de colaboradores que trabaja de manera efectiva, llegaran al 100%, pero para esto la empresa realizara actividades a corto plazo ya que el 23% contestaron que a veces tomaran en cuenta las estas y un 7% se dará a mediano plazo ya que respondieron casi nunca acataran las estrategias.

3.2.3. Resultados de las medidas descriptivas

A continuación en la tabla 3.2.2.1.1 se determinan los promedios de las variables independiente y dependiente por dimensiones respectivamente

Tabla 3.2.3.1.

Promedios por cada dimensión del test de las variables de investigación

VARIABLE	DIMENSIÓN	Desviación estándar	Promedio	Coefficiente Variabilidad
Factores psicosociales	Medio ambiente de trabajo	1.22	3.70	1.49
	Tareas propias del trabajo	1.15	3.79	1.33
	Condiciones de organización	0.88	3.48	0.77
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	0.99	3.98	0.99
	Compromiso continuo	1.01	2.91	1.03
	Compromiso normativo	1.05	3.02	1.05

Fuente: Elaborado por el autor en base al recurso de la encuesta.

3.2.4. Prueba de hipótesis

Tabla 3.2.4.1.

Coefficientes de correlación de Spearman

Valor	Descripción
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaboración propia en base a Fernández, Hernández y Baptista (2014)

Tabla 3.2.4.2.

Descripción de términos

Termino	Descripción
Rs	Rho de Spearman
Sig. e	Significancia esperada
Sig. t	Significancia de tabla
Sig. b	Significancia bilateral

Fuente: Elaboración propia

Contraste de hipótesis

H₀: $R_s = 0$; V_1 no se correlaciona con la V_2

H_a: $R_s > 0$; V_1 está correlaciona con la V_2

Significancia

Sig. b = 0.00; nivel de aceptación = 99%

Sig. b = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Sig. e = 0.00 a 0.05

Significancia y decisión

a) Si la sig. e < sig. t, por lo tanto se rechaza H_0

b) Si la sig. e > sig. t, por lo tanto se acepta H_0

3.2.4.1. Prueba de hipótesis general

H_g: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H_o: No existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H_a: Si existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

Tabla 3.2.4.1.1.
Correlación para la prueba de variables

			Factores psicosociales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	.653**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	120	120
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	.653**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120	120

** Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base del SPSS

Interpretación:

En la tabla 3.2.3.1.1. se observa el análisis de datos por variables, donde se observa el coeficiente de correlación de Spearman es el $r_s = 0.653^{**}$, de tal manera que la correlación es positiva moderada según tabla 3.2.3.1., asumiendo así que existe la correlación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional correspondiente a los colaboradores de la organización manufacturera LSI de Puente Piedra. Se observa también en la tabla 3.2.3.1.1., que la sig. b = 0.00, estando dentro la significancia esperada, por lo tanto hay un nivel de aceptación del 99%, utilizando estos datos para contrastar la hipótesis se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

3.2.4.2. Prueba de hipótesis específicas

H_{e1}: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H_o: No existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H_a: Si existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

Tabla 3.2.4.2.1.

Correlación para la prueba de hipótesis específica 1

			Factores psicosociales	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1.000	.749**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	120	120
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	.749**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120	120

**Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base del SPSS

Interpretación:

En la tabla 3.2.3.2.1. se observa el análisis de datos por variables, donde se observa el coeficiente de correlación de Spearman es el $r_s = 0.749^{**}$, de tal manera que la correlación es positiva alta según tabla 3.2.3.1., asumiendo que existe la correlación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo correspondiente a los colaboradores de la organización manufacturera LSI de Puente Piedra. Se observa también en la tabla 3.2.3.2.1., que la sig. b = 0.00, estando dentro la significancia esperada, por lo tanto hay un nivel de aceptación del 99% utilizando estos datos para contrastar la hipótesis se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

H_{e2}: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H_o: No existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H_a: Si existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

Tabla 3.2.4.2.2.
Correlación para la prueba de hipótesis específica 2

		Factores psicosociales	Compromiso continuo
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.006
		N	120
	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	.250**
		Sig. (bilateral)	.006
		N	120

** Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base del SPSS

Interpretación:

En la tabla 3.2.3.2.2. se observa el análisis de datos por variables, donde se observa el coeficiente de correlación de Spearman es el $r_s = 0.250^{**}$, de tal manera que la correlación es positiva baja según tabla 3.2.3.1., asumiendo así que existe la correlación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo correspondiente a los colaboradores de la organización manufacturera LSI de Puente Piedra. Se observa también en la tabla 3.2.3.2.2., que la sig. b = 0.006, estando dentro la significancia esperada, por lo tanto hay un nivel de aceptación del 99%, utilizando estos datos para contrastar la hipótesis se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

H_{e3}: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H_o: No existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

H_a: Si existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.

Tabla 3.2.4.2.3.
Correlación para la prueba de hipótesis específica 3

		Factores psicosociales	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	120
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	.357**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	120

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base del SPSS

Interpretación:

En la tabla 3.2.3.2.3. se observa el análisis de datos por variables, donde se observa el coeficiente de correlación de Spearman es el $r_s = 0.357^{**}$, de tal manera que la correlación es positiva baja según tabla 3.2.3.1., asumiendo así que existe la correlación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo correspondiente a los colaboradores de la organización manufacturera LSI de Puente Piedra. Se observa también en la tabla 3.2.3.2.3., que la sig. b = 0.00, estando dentro la significancia esperada, por lo tanto hay un nivel de aceptación del 99%, utilizando estos datos para contrastar la hipótesis se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

IV. DISCUSIÓN

Primera

El objetivo general del estudio fue determinar la correlación entre factores psicosociales y compromiso organizacional en la organización Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018. A través del estudio de datos se realizó la prueba rho de Spearman el cual demuestra la significancia (bilateral) que fue 0.00 siendo menor a 0.05 por lo que hay un nivel de aceptación del 99%, de igual manera la prueba determino que existe un coeficiente correlacional de Spearman del 0.653 existiendo así una correlación positiva moderada. De tal manera basándonos en la significancia y el coeficiente de Spearman, aceptamos la hipótesis alterna el cual indica que si existe una relación positiva moderada entre las variables factores psicosociales y compromiso organizacional en la empresa LSI S.A.C. Puente Piedra – 2018; por consiguiente mencionamos Huacasi y Ticona (2016), que realizaron su investigación de tesis con título “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa”, cuyo objetivo del estudio fue identificar la correlación de los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional. Del estudio se obtuvo la existencia de una correlación negativa baja con respecto al peligro psicosocial y el compromiso hacia la organización con una con coeficiente relacional de Pearson de -0.249. Por consiguiente podemos mencionar que coincidimos con la tesis de Huacasi y Ticona ya que los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman demuestran la relación entre las variables que se estudiaron aunque sean negativos.

Por otra parte Navarro y Ucros (2014) realizó la siguiente investigación con título “Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014” el objetivo fue describir los factores que generan un riesgo psicosocial, y qué nivel de estrés es el que repercute en los colaboradores del área administrativa, también se identificó los factores que generan riesgos psicosociales de forma interna y externa en la parte administrativa de la organización las cuales eran la consistencia de rol con un riesgo de 50% por las exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles; las demandas de jornada laboral con un riesgo 50,8% por las jornadas laborales prolongadas; la excesiva carga laboral influye con la parte personal y familiar del trabajador cuando sale de la institución generando un 50, 4% de riesgo; hubo un riesgo

mayor del 51% relacionado al dominio del control del trabajo y el dominio de liderazgo y relaciones sociales; por lo que podemos apoyar lo determinado por Navarro y Ucros ya que un 26% manifestó de colaboradores menciona la deficiencia de los jefes de cada área al brindarle un apoyo necesario para poder afrontar dificultades que se presenten y el 34% de colaboradores manifestó la indiferencia de estos ya que no consideran y valoran sus actividades laborales., el 38% indica que todavía falta comunicación en la organización ya que se da de forma horizontal entre los colaboradores y jefes, el 6% de los colaboradores indicaron que en ocasiones la empresa asume los gastos que se genera al despedir a un colaborador, el 15% de los colaboradores encuestados manifestó que la indiferencia de la organización por el bienestar de ellos cuando tiene algún malestar y/o problema laboral y/o personal.

El modelo demanda – control – apoyo social de Karasek, Theorell, Johnson y Johansson, se usó para estudiar los factores organizacionales y como estas demandan e influyen en las actividades laborales de los colaboradores, paralelamente como estos deben tomar el control para realizarlas a través de la toma de decisiones adecuadas para cumplirlas, pero para esto también la organización en cuenta como poder regularizar la demanda laboral y el control para así generar un compromiso organizacional positivo en los colaboradores para mejorar su productividad

Segunda

Se planteó como primer objetivo específico la determinación la correlación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima – 2018, el cual a través del análisis por la prueba de rho de Spearman se prueba con un coeficiente de 0.749 y la significancia (bilateral) del 0.00 que es menor a 0.05, por ende rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna pudiendo afirmar que si existe la relación entre la variables factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa LSI, de tal manera que Ruiz (2017), presento la tesis con título “Relación entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017”, siendo su objetivo la de determinar cuál es la correlación entre el riesgo psicosocial y el compromiso afectivo, donde concluye que había una relación de riesgos psicosociales y el compromiso afectivo con un coeficiente de relación baja de -0.174, ya que los trabajadores perciben los

objetivos que tiene la institución como si fueran propios, pero también se observa que la significancia(bilateral) es de 0.88 el cual refleja que la aceptación del análisis no fue alto y se debió mencionar que no existe una relación entre el riesgo psicosociales y el compromiso afectivo . Por lo que podemos apoyar lo que concluye Ruiz ya que si aceptamos que los factores psicosociales y riesgos psicosociales son tratados de igual manera en los estudios de investigación y se relacionan con el compromiso afectivo en la organizaciones, pero también no estamos acorde con el nivel de significancia de la correlación ya que demuestra que no existe relación entre riesgos psicosociales y el compromiso afectivo.

De igual manera Nieto (2017) realizo la tesis con el título “Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017”; dicho estudio valido la existencia de una relación entre la Satisfacción en el trabajo y el compromiso en la organización con un coeficiente de r de Pearson del 0.603y un $p=0.00$, de tal manera que si apoyamos a Nieto ya que compromiso afectivo es aquel que se relaciona a la satisfacción laboral del colaborador.

La conclusión de Mollo (2015) coincide con la nuestra ya que existe expresa la existencia de una correlación significativa entre los componentes psicosociales y la retroalimentación de trabajo positivo a través del compromiso afectivo

El modelo de Siegrist desbalance – esfuerzo – recompensa el cual menciona como la persona tiene que encontrar un balance entre las actividades laborales que realiza, el esfuerzo que hace para cumplirlas y cuál es la recompensa que se otorgara por cumplirla de tal manera que incentivara a que el compromiso del colaborador sea afectivo mejorando su productividad y eficiencia.

Tercera

Se planteó el tercer objetivo específico de determinar la correlación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima – 2018, que mediante del análisis de rho de Spearman se obtuvo un coeficiente 0.250 y una significancia (bilateral) del 0.00 que es menor a 0.05, de tal manera se rechaza la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna afirmando que si existe una relación positiva baja con un nivel de aceptación del 99% entre los factores psicosociales y

compromiso continuo en la empresa LSI; por otra parte Ruiz (2017) presento la tesis con título “Relación entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017”, cuyo objetivo específico fue determinar la correlación entre el riesgo psicosocial y el compromiso continuo en los colaboradores de la entidad, donde concluye a través del coeficiente de relación siendo esta -0.117 y teniendo una sig. 0.85, al nivel de coeficiente se determinó la existencia de una correlación negativa baja entre peligros psicosociales y el compromiso de continuidad laboral, ya que los empleados evaluaban las consecuencias de dejar su trabajo, concordamos con Ruiz ya que el coeficiente determina correlación entre los factores de riesgo psicosociales y la responsabilidad laboral del colaborador, aunque no concordamos con el nivel de significancia (bilateral) del estudio ya que fue mayor a 0.05 lo cual denota que no existía relación entre las variables.

Por otra parte Cacivio (2016) concluyo del estudio de tesis con título “Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina”. que la cooperativa asociadas muestran un mejor enfoque de los factores psicosociales correspondiente a su personal mejorando así la cultura organizacional y el compromiso en este, nosotros coincidimos con esta conclusión ya que determinamos que el manejo adecuado de los factores psicosociales está relacionado al compromiso continuo conveniente para la organización.

De acuerdo al modelo ajuste persona – entorno, se ofrece a través de su marco el poder hacer una evaluación, predicción de atributos personales y el ambiente laboral determinando conjuntamente las mejores prácticas para el bienestar del colaborador.

Cuarta

Se tuvo como cuarto objetivo específico determinar la correlación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima – 2018, mediante el contraste del rho de Spearman se mostró con el nivel de significancia (bilateral) menor que 0.05 es decir que “ $0.00 < 0.05$ ”, de tal manera se rechaza la hipótesis nula, además la variable factores psicosociales y dimensión compromiso normativo poseen una correlación de 0.357 lo cual indica una correlación positiva baja. De tal manera que se acepta la hipótesis alterna que corresponde a la del estudio indicando que existe la relación positiva baja entre los factores psicosociales y el

compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima – 2018, por ende el objetivo general queda demostrado. Según Ruiz (2017) presento la tesis con título “Relación entre riesgos psicosociales y compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017”, perteneciendo a la unidad de pregrado presentado en la Universidad Cesar Vallejo para optar la profesión de Administrador, Siendo su objetivo de determinar cuál es la correlación entre el riesgo psicosocial y el compromiso normativo, por último se determinó que existe una correlación negativa baja con el coeficiente de -0.129 y sig. 0.80 entre riesgos psicosociales y el compromiso normativo esto se debe a que la institución ejerce una presión normativa reflejando en un compromiso organizacional por obligación. De igual manera el estudio realizado por Huacasi y Ticona (2016) con título “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa”, que tuvo como objetivo específico de identificar la correlación de los factores de riesgo psicosocial y el compromiso normativo, que se pudo afirmar mediante contrastación de hipótesis concluyendo que los factores de riesgo psicosocial y el compromiso normativo tienen correlación de $-0,251$ con un nivel de significancia de 0.00 . Por lo que apoyamos lo que determina y concluye Ruiz , Huacasi y Ticona ya que determinamos que existe una correlación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo ya que el buen manejo de los factores psicosociales en la organización se relacionara con el compromiso normativo del colaborador, pero diferimos con el nivel de significancia del estudio de Ruiz ya que demuestra que no existe relación entre la variable factores de riesgo psicosocial y la dimensión compromiso normativo.

También coincidimos con García (2015) que concluye con la existencia de correlación entre desgaste emocional laboral, la ejecución de una profesión en una organización y el compromiso laboral.

El modelo de Meyer y Allen menciona que el compromiso organizacional está relacionado con los factores organizacionales dentro de una empresa de tal manera que cualquier cambio se relación al nivel de este compromiso, ya que podemos determinar el nivel de responsabilidad propia del colaborador según el interés que tenga ya sea afectivo, continuo o normativo.

Quinta

Se tuvo como quinto objetivo específico proponer un plan de estrategias orientado a los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima – 2018, de tal manera observar el impacto de este plan estratégico orientado al mejoramiento de los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C.. Según Navarro y Ucros (2014) realizó la siguiente investigación con título “Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014”, el objetivo es de proponer estrategias para favorecer los factores psicosociales de los Administrativos de la Universidad de la Costa CUC, el estudio realizado concluyo que se debe ejecutar acciones a nivel organizacional para la promoción y prevención, realizando una intervención en los factores que podrían y/o generan un riesgo psicosocial de manera interna y externa en el área administrativa de la entidad.

Coincidimos con Nieto (2017) ya que concluyendo recomendó con la finalidad de concretar lazos afectivos del grupo de colaboradores con la organización se debe adaptar propuestas innovadoras, brindando capacitaciones adecuadas a la organización, plan para reconocer falencias, reuniones constantes, para así demostrar a los colaboradores que forman parte de un equipo laboral .

El modelo de Meyer y Allen, y el modelo de desbalance – esfuerzo – recompensa de Siegrist, apoyan la importancia que tiene la organización al momento de gestionar los factores psicosociales ya que la relación positiva alta que tiene con el compromiso organizacional, hará que si se gestiona mal una de las variables investigadas repercutirá en la otra.

V. CONCLUSIÓN

Primera

Se concluyó que existe a través del coeficiente de correlación Spearman de 0.653 y una significancia (bilateral) de 0.00, que existe una relación positiva moderada entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa LSI de Puente Piedra.

Segunda

Se concluye a través del coeficiente de correlación de Spearman de 0.749 y una significancia (bilateral) de 0.00 mostrando el 99% de aceptación del análisis, demostrando que existe una relación positiva alta entre los factores psicosociales organizacionales y el compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa LSI de Puente Piedra.

Tercera

Se concluye que la relación entre factores psicosociales de la organización y compromiso continuo por parte de los colaboradores de la empresa LSI de Puente Piedra si existe, ya que se contrasto la hipótesis, que determino que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la alterna basándonos en la prueba de rho de Spearman que da la significancia (bilateral) de 0.006 siendo menor a 0.05 y el coeficiente de 0.250 asumiendo que existe la correlación entre los factores psicosociales organizacionales y el compromiso continuo correspondiente a los colaboradores .

Cuarta

Se concluye a través de la sig. $b = 0.00$ y el coeficiente de correlación de Spearman de 0.357 que se usa para contrastar la hipótesis, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna determinando una correlación positiva baja, asumiendo que existe la correlación entre los factores psicosociales organizacionales y el compromiso normativo de los colaboradores en la organización manufacturera LSI de Puente Piedra.

Quinta

Se elaboró un plan de estrategias basado en desarrollar la buena de los factores psicosociales y el compromiso organizacional mediante el desarrollo de actividades a través de la dimensiones de las variables determinando estratégica para realizar objetivos por actividades y poder verificarlo estos por su medio correspondiente de cada una.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda adecuar los factores organizacionales de manera positiva incentivando un buen ambiente laboral en la organización, la buena gestión de las actividades por puesto laboral y adecuar las condiciones laborales a través de un buen clima organizacional, y también incentivar y mejorar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores a través de apoyo organizacional en las dificultades que puedan suscitarse, la estabilidad económica, laboral y un plan de jubilación, seguro de salud económico, la ética laboral personal.

Segunda

Se recomienda revisar la gestión del factor psicosocial de condición de organización para poder demostrar al colaborador que es parte fundamental de esta, porque cumple las tareas laborales en beneficio de la organización incentivando así el compromiso afectivo del colaborador por un vínculo estrecho con la organización

Tercera

Se recomienda gestionar el factor psicosocial tareas propias del trabajo para poder incentivar al colaborador a través del reconocimiento que tendrá la organización de su actividad laboral, retribuyéndolo a través de un reconocimiento personal, económico o público mejorando el compromiso continuo de los colaboradores.

Cuarta

Se recomienda mejorar la gestión del factor psicosocial del medio ambiente laboral brindando el espacio adecuado y las herramientas y equipos necesarios para que los colaboradores realicen sus actividades laborales, también incentivar ética laboral e incorpora una manuales de organización y funciones

Quinta

Se recomienda que la empresa LSI implemente el plan estratégico de actividades planteadas para gestionar de forma adecuada los factores psicosociales a través de actividades mejorando el nivel de compromiso organizacional en la empresa.

REFERENCIAS

a) Referencias teoría

- Alles, M (2015). *Cuestiones sobre gestión de personas: qué hacer para resolverlas* (1.^a ed.). Buenos Aires: Granica.
- Andrade, S. (2017). Identificación del tipo de compromiso organizacional en los colaboradores de Indurama. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7353/1/13281.pdf>
- Arbaiza, L. (2017). Compromiso laboral. *El Peruano*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Araya Moreno, R y Mendieta Montecinos, L. (2013). Revisión de la evidencia reciente sobre los principales métodos de prevención primaria en riesgo psicosocial en el trabajo. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131068/TESIS.pdf?sequence=1>
- Arciniega, R. (Octubre/diciembre, 2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 611-634.
- Beleño Navarro, R. y Ucros Campo, M (2014). Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bermudez, T y Rodríguez, L (2016). *Investigación en la gestión empresarial* (1.^a ed.). Bogotá: Eco Ediciones.
- Böhrt, R, Romero, C y Díaz Bretones, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 12(2), 227-245.
- Cuba Cucho, M. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 30 de mayo de 2018)

- Cacivio, R. (2016). Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina. (Tesis de doctorado). Recuperada de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/59647/Documento_completo_.pdf-PDFA.pdf?sequence=3
- Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (2015). Boletín informativo. Recuperado de http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm
- Huacasi Parqui, Z y Ticona Flores, Y. (2016). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la municipalidad Provincial de Arequipa. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3528/Pshupazb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Baca, A. (2015). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – Región Norte 2012 (Tesis de licenciatura). Recuperada de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/345/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf
- García, J. (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales: Seguridad, higiene y salud en el trabajo* (3.ª ed.). Barcelona: Atelier Libros Jurídicos.
- Gestión (2013). Centrum: "El compromiso afectivo es más importante que el salario para retener talentos. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/centrum-compromiso-afectivo-importante-salario-retener-talentos-30571>
- Gestión (07 de setiembre de 2015) .Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286>
- Gestión (18 de junio de 2015). HayGroup: Gerentes en Perú solo dedican hasta 15% de su tiempo al planeamiento en sus empresas. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/haygroup-gerentes-peru-dedican-15-planeamiento-empresas-92816>
- Gestión (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/compromiso-laboral-87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-100175>
- Gestión (17 de setiembre de 2015). El compromiso con la organización, según cada empleado. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/compromiso-organizacion-empleado-100175>

- Gestión (01 de julio de 2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397>
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. (2016). La Batería UNIPSI: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 86-102. Recuperado de http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=5099
- Gil-Monte, P, López-Vílchez, Jo, Llorca-Rubio, J y Sánchez, J. (2016). *Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España)*. Lima: Liberabit.
- Instituto de Seguridad del Trabajo. (2017). Factores psicosociales en el trabajo. Recuperado de <http://www.ist.cl/riesgos-psicosociales-2/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Perú: Estructura Empresarial 2015*. Lima: INEI.
- Mollo Flores, M. (2015). *Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú*. (Tesis de maestría, UNMSM). (Acceso el 20 de mayo de 2018)
- Ministerio del Trabajo. (2013). *Segunda Encuesta de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá: GRAFIQ EDITORES S.A.S.
- Nieto Hidalgo, E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). *Estudios de la OCDE sobre gobernanza Pública: Perú: Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo*. París: OCDE. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265226-es>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2015). *Estudios de la OCDE sobre gobernanza Pública: República Dominicana: Gestión de Recursos Humanos*

para la Innovación en el Gobierno. París: OCDE. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213067-es>

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *OIT y el Ministerio de la Producción del Perú impulsarán la productividad y mejores condiciones de trabajo de las pymes*. Recuperado de https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_536671/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2016). OIT: Las políticas del mercado de trabajo en América Latina deben reorientarse para resguardar los logros sociales y enfrentar las brechas de productividad. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_490979/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2016). ¿Por qué es importante un lugar de trabajo seguro y saludable? Recuperado de https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_478271/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Red regional de biblioteca OIT para América Latina y el caribe. *Salud y seguridad en el trabajo: fuentes de información de la OIT. (Documento de actualización Anual)*. Lima: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_180285.pdf

Orgambidez, A y Almeida, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 36(1), e14. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>

Ruiz de Alba Robledo, J. (2013). SECCIÓN ESPECIAL: Los valores personales en la empresa. *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. España: Revista de Estudios Empresariales. Segunda época, 67 – 86. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>

Ruiz Martínez, A. (2017). *Relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantero – Huanchaco – 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 15 de mayo de 2018)

Saldaña Leopardo, F (2017). *Relación factores psicosociales intralaborales y satisfacción laboral en empleados de empocaldas s.a. e.s.p (seccionales del oriente de caldas)*. (Tesis

de maestría). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2581/ANTEPROYECTO%20FACTORES%20PSICOSOCIALES%20INTRALABORALES%20Y%20SATISFACCI%c3%93N%20LABORAL%20EN%20EMPLEADOS%20DE%20EMPOCALDAS%20S%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es.

Uribe, J (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.

Vargas, K. (2017). *Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del hospital regional docente "Las Mercedes", Chiclayo 2015*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo). (Acceso el 08 de Noviembre de 2018)

Vieco, G y Abello, R. (2014). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. Colombia: UNINORTE. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>

b) Referencia Metodología

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*, (3ra ed.). Colombia: PEARSON.

Bernal, P. (2017) *La investigación en ciencias sociales. Técnicas de recolección de información*. Bogota: Ilustraciones

Diz, E. (2016). *Estadística básica introducción a la estadística con R*. Bogotá: Ediciones de la U.

George, D. y Mallery, P. (2006). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 14.0 update*, (7ta ed.) Boston: Allyn & Bacon.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Education.

Mora, M (2006). *Metodología de la investigación*, (5ta ed.). Mexico: CENGAGE Learning.

Sanchez C. y Reyes C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*, (5ta ed.). Perú: Business Support Anneth SRL.

Valderrama (2015). *Metodología de la investigación*, (3ra ed.). Perú: San Marcos.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*, (4ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

ANEXOS

- **Instrumento para recolectar información**

ENCUESTA SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario es para evaluar el compromiso laboral que tiene hacia la empresa, marca con una “x” alternativa que veas conveniente.

Se presenta una tabla el cual especifica el valor de cada número. Muchas gracias por su cooperación.

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

	1	2	3	4	5
1. Mi jefe me brinda apoyo cuando lo necesita					
2. La comunicación en la organización es horizontal					
3. El espacio asignado al trabajo, es el requerido a la actividad encomendada					
4. Para desarrollar sus actividades laborales, la empresa le proporciona las herramientas y equipos necesarios.					
5. Cuando hay alta demanda de productos, prologan más mi horario de trabajo.					
6. Si hay un despido en la organización, asumo el trabajo de mis compañeros.					
7. La empresa, se preocupa, por el bienestar de los colaboradores					
8. La empresa le asigna la jornada laboral de acuerdo a ley					
9. Su jefe inmediato le solicita su opinión para formular propuestas del plan operativo institucional					
10. Considera que cuando le asigna una tarea su jefe, ofrece la misma actividad a su compañero.					
11. Le explican los cambios que se realizan en su trabajo.					
12. Me siento identificado con la empresa, porque la considero parte de mí.					
13. Siento que si cambio de organización, la empresa notaría mi ausencia.					
14. Considero que soy parte de la organización y me propongo realizar mi tarea eficientemente, porque contribuyo a los objetivos organizacionales.					
15. Considera que la empresa ha invertido en mí, para contribuir en su crecimiento.					
16. Mi jefe inmediato valora mi trabajo, ya que lo reconoce públicamente					
17. La organización está constituido por recurso humano, de reputación intachable					
18. Cuando la organización incorpora a un nuevo miembro, le proporciona los manuales de organización y funciones.					

- **Validación de expertos**

Lima, 21 de junio del 2018

Estimado(a): *MSc. Mairena Fox Petrovich Liliawa*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **"Los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International SAC Puente Piedra, Lima, 2018"**. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos


La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería ~~nos~~ sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,


Erick Alexander Rincón Espinoza
DNI: 47865230

Título de investigación: Los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International SAC Punte Piedra, Lima, 2018							
Apellidos y Nombres del investigador: Rincón Espinoza, Erick Alexander							
Apellidos y Nombres del experto: MSc. MAIRENA ROX Retorniga Hilana							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS	
1. Factores psicosociales	Medio Ambiente de Trabajo	Ambiente Social	1. Mi jefe me brinda apoyo cuando lo necesita	1: Nunca	✓		
			2. La comunicación en la organización es horizontal	2: Casi Nunca	✓		
		Ambiente Físico	3. El espacio asignado al trabajo, es el requerido a la actividad encomendada	3: Algunas Veces	✓		
			4. Para desarrollar sus actividades laborales, la empresa le proporciona las herramientas y equipos necesarios.	4: Casi Siempre	✓		
	Tareas Propias del Trabajo	Sobrecarga del Trabajo	5. Cuando hay alta demanda de productos, prolongan más mi horario de trabajo.	5: Siempre	✓		
			6. Si hay un despido en la organización, asumo el trabajo de mis compañeros.		✓		
			7. La empresa, se preocupa, por el bienestar de los colaboradores		✓		
	Condiciones de Organización	Responsabilidad de Seguridad de Terceros	8. La empresa le asigno la jornada laboral de acuerdo a ley		✓		
			9. Su jefe inmediato le solicita su opinión para formular propuestas del plan operativo institucional		✓		
		Relación en el Medio de Trabajo	10. Considera que cuando le asigna una tarea su jefe, ofrece la misma actividad a su compañero.		✓		
			Cambios en el lugar de Trabajo	11. Le explican los cambios que se realizan en su trabajo.		✓	
	2. Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Identificación	12. Me siento identificado con la empresa, porque la considero parte de mí.		✓	
				13. Siento que si cambio de organización, la empresa notaría mi ausencia.		✓	
				14. Considero que soy parte de la organización y me propongo realizar mi tarea eficientemente, porque contribuyo a los objetivos organizacionales.	Vínculo	✓	

Compromiso continuo Compromiso normativo	Permanencia	15. Considera que la empresa ha invertido en mí, para contribuir en su crecimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Reconocimiento	16. Mi jefe inmediato valora mi trabajo, ya que lo reconoce públicamente				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Moral	17. La organización está constituido por recurso humano, de reputación intachable				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Normas	18. Cuando la organización incorpora a un nuevo miembro, le proporciona los manuales de organización y funciones.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Firma del experto: 		Fecha: 21/06/2018					

Lima, 20 Junio del 2018

Estimado(a): Dr. ALVA ACE, Rosal César

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International SAC Puente Piedra, Lima, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los items del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Erick Alexander Rincón Espinoza
DNI: 47865230

Título de Investigación: Los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport Internacional SAC Puente Piedra, Lima, 2018						
Apellidos y Nombres del investigador: Rincón Espinoza, Erick Alexander						
Apellidos y Nombres del experto: Dr. ALVA RIVERA ROSE GUAY						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
1. Factores psicosociales	Medio Ambiente de Trabajo	Ambiente Social	1. Mi jefe me brinda apoyo cuando lo necesita		<input checked="" type="checkbox"/>	
			2. La comunicación en la organización es horizontal		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Ambiente Físico	3. El espacio asignado al trabajo, es el requerido a la actividad encomendada		<input checked="" type="checkbox"/>	
			4. Para desarrollar sus actividades laborales, la empresa le proporciona las herramientas y equipos necesarios.	1: Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Tareas Propias del Trabajo	Sobrecarga del Trabajo	5. Cuando hay alta demanda de productos, protegen más mi horario de trabajo.	2: Casi Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>	
			6. Si hay un despido en la organización, asumo el trabajo de mis compañeros.	3: Algunas Vezes	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Responsabilidad de Seguridad de Terceros	7. La empresa, se preocupa, por el bienestar de los colaboradores	4: Casi Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
			8. La empresa le asigno la jornada laboral de acuerdo a ley	5: Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
			9. Su jefe inmediato le solicita su opinión para formular propuestas del plan operativo institucional		<input checked="" type="checkbox"/>	
			10. Considera que cuando le asigna una tarea su jefe, ofrece la misma actividad a su compañero.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Condiciones de organización	Cambios en el lugar de Trabajo	11. Le explican los cambios que se realizan en su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	
			12. Me siento identificado con la empresa, porque la considero parte de mi.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Identificación	13. Siento que si cambio de organización, la empresa notaría mi ausencia.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			14. Considero que soy parte de la organización y me propongo realizar mi tarea eficientemente, porque contribuyo a los objetivos organizacionales.		<input checked="" type="checkbox"/>	
2. Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Vínculo				

Firma del experto:	Compromiso continuo	Permanencia	15. Considera que la empresa ha invertido en mí, para contribuir en su crecimiento.	/		
		Reconocimiento	16. Mi jefe inmediato valora mi trabajo, ya que lo reconoce públicamente			
	Compromiso normativo	Moral	17. La organización está constituido por recurso humano, de reputación intachable			
		Normas	18. Cuando la organización incorpora a un nuevo miembro, le proporciona los manuales de organización y funciones.			
Fecha: <u>20/06/2018</u>						

Lima, 15 Junio... del 2018

Estimado(a): Dr. Vasquez Espinoza Juan Manuel

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport Internacional SAC Puente Piedra, Lima, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,


Erick Alexander Rincón Espinoza
DNI: 47865230

Título de investigación: Los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport Internacional SAC Puente Piedra, Lima, 2018							
Apellidos y Nombres del Investigador: Rincón Espinoza, Erick Alexander							
Apellidos y Nombres del experto: DR. VDS. LIZ CRYSTINA JUAN MANUEL							
VARIALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMPREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO SI CUMPLE NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS	
1. Factores psicosociales	Medio Ambiente de Trabajo	Ambiente Social	1. Mi jefe me brinda apoyo cuando lo necesita		✓		
			2. La comunicación en la organización es horizontal		✓		
			3. El espacio asignado al trabajo, es el requerido a la actividad encomendada		✓		
		Ambiente Físico	4. Para desarrollar sus actividades laborales, la empresa le proporciona las herramientas y equipos necesarios.	1: Nunca	✓		
			5. Cuando hay alta demanda de productos, priorizan más mi horario de trabajo.	2: Casi Nunca	✓		
			6. Si hay un despido en la organización, asumo el trabajo de mis compañeros.	3: Algunas Veces	✓		
		Tareas Propias del Trabajo	Responsabilidad de Seguridad de Terceros	4: Casi Siempre	✓		
			Organización del tiempo del trabajo	5: Siempre	✓		
		Condiciones de organización	Participación de los Trabajadores	8. La empresa le asigna la jornada laboral de acuerdo a ley		✓	
			Relación en el Medio de Trabajo	9. Su jefe inmediato le solicita su opinión para formular propuestas del plan operativo institucional 10. Considera que cuando le asigna una tarea su jefe, ofrece la misma actividad a su compañero.		✓	
			Cambios en el lugar de Trabajo	11. Le explican los cambios que se realizan en su trabajo.		✓	
2. Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación	12. Me siento identificado con la empresa, porque la considero parte de mí.		✓		
			13. Siento que si cambio de organización, la empresa notaría mi ausencia.		✓		
		Vinculo	14. Considero que soy parte de la organización y me propongo realizar mi tarea eficientemente, porque contribuyo a los objetivos organizacionales		✓		

Compromiso continuo	Permanencia	15. Considera que la empresa ha invertido en mí, para contribuir en su crecimiento.				
	Reconocimiento	16. Mi jefe inmediato valora mi trabajo, ya que lo reconoce públicamente.			✓	
Compromiso normativo	Moral	17. La organización está constituido por recurso humano, de reputación intachable			✓	
	Normas	18. Cuando la organización incorpora a un nuevo miembro, le proporciona los manuales de organización y funciones.			✓	
Firma del experto:		<i>Vanessa</i>	Fecha: 6	2018		

PROPUESTA

La propuesta comprende detalladamente las características y componentes del plan de estrategias elaborado y la descripción de la aplicación de la metodología para su desarrollo.



PROPUESTA DE UN PLAN DE ESTRATEGIAS ORIENTADO A MEJORAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA LEAR SPORT INTERNATIONAL S.A.C. PUENTE PIEDRA, LIMA - 2018.

AUTOR

Erick Alexander Rincón Espinoza

ASESORA

MSc. Petronila Liliana Mairena Fox

LIMA – PERÚ

2018



Introducción

La propuesta presentada tiene de base un plan de estrategias que se orienta por medio de los factores psicosociales para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Lear Sport International, a través de estrategias para fortalecer las relaciones con los empleados e incentivar a comprometerse con la organización, por ello se formuló actividades y/o estrategias, las cuales pretenden hacer que se complete los objetivos propuestos en el estudio, de igual manera permitirá que el gerente de la organización, tenga a disposición una herramienta que ayude a mejorar la seguridad y salud ocupacional en la empresa Lear Sport International.

El plan proporciona al gerente, conocimientos sobre los factores psicosociales de la organización para incentivar la seguridad y salud ocupacional en la organización mejorando el compromiso organizacional de los colaboradores, permitiendo así cumplir los objetivos de la entidad, mejorar la productividad laboral, reducir o evitar costos por enfermedades y/o accidentes laborales.

La propuesta se presenta a través de un cuadro descriptivo por dimensiones presentando sus objetivos con sus actividades y/o estrategias a realizar respectivamente, medios de verificación, descripción de la metodología del plan de acción para relacionarlas con los colaboradores, además se explica cómo las dimensiones influyen en plan de estrategias, y que herramientas son necesarias para cumplirlas.



Objetivos de la propuesta

- 1) Proporcionar al gerente de la empresa un plan de estrategias orientado a los factores psicosociales para favorecer el compromiso organizacional en los colaboradores e incentivar la prevención a través de la seguridad y seguridad ocupacional.
- 2) Evitar gastos que relacionados a enfermedades, accidentes laborales.
- 3) Se propone recomendaciones para la organización para que mejore el medio ambiente de trabajo, tareas propias laborales y las condiciones de la organización mejorando así el compromiso laboral de los colaboradores.
- 4) Establecer actividades y/o estrategias de prevención para gestionar de manera positiva los factores psicosociales en los colaboradores de la organización.
- 5) Proporcionar actividades y/o estrategias que permita mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores

Estructura de la propuesta del plan de estrategias orientado a mejorar los factores psicosociales y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Lear Sport International

El presente cuadro refleja el proceso por dimensiones a través de objetivos estratégicos diseccionado posteriormente en actividades y/o estrategias, estas se expresan en la tabla 7.2.1. por medio de las columnas que se describen:

- 1) La columna dimensiones se ha desarrollado por el marco teórico de las variables en estudio: factores psicosociales y compromiso organizacional.
- 2) La columna de teoría – objetivos estratégicos, se expresa el proceso de nuestro estudio, es la sustentación en el cual se gira para desarrollar la investigación.
- 3) La columna de los objetivos operativos – actividades, explica las acciones que van a ejecutarse y ser desarrolladas por el gerente y los colaboradores de la organización Lear Sport International.
- 4) La columna de los medios de verificación es donde se evidenciara lo obtenido después de aplicar y ejecutar cada objetivo planteado con sus respectivas actividades para poder medirla.



Tabla 7.2.1.
Estructura de la Propuesta

VARIABLE	DIMENSIONES	TEORÍA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Medio ambiente de trabajo	El medio ambiente laboral se considera constantemente la parte física; pero no consideramos lo que percibimos dentro del ambiente organizacional y como este influye en los colaboradores de manera personal y socialmente, repercutiendo sus relaciones interpersonales (Uribe, 2015).		Establecer un sistema de comunicación efectiva	1. Realizar actividades recreativas grupales. 2. Flexibilidad de modificar las actividades laborales y estrategias. 3. Charla intergrupal para fomentar la comunicación, empatía en equipo (jefes, demás colaboradores).	Fotos, encuesta e informe
			Incentivar el liderazgo en equipo	1. Incentivar en el colaborador la confianza, facultad para la toma de decisiones. 2. Comunicación directa por medio de plataformas virtuales (correos corporativos, Facebook, LinkedIn). 3. Charla de la importancia laboral del colaborador para la realización de objetivos organizacionales.	
			Fomentar el trabajo en equipo	1. Capacitación a los jefes de áreas para la toma de decisiones. 2. Charlas grupales por área. 3. Fomentar la retroalimentación afirmativa, y disposición de percibirla	
Factores psicosociales	Tareas propias del trabajo	Está conformado por el control laboral, trabajar excesivamente a diario en la organización, intensificar la realización de las labores, rotaciones impredecibles de personal y de horarios, dificultades en la comunicación dentro de la entidad laboral, ambigüedades en los roles, sobre carga de trabajo. (Uribe, 2015).	Buenas prácticas para el bienestar laboral	1. Charla para fomentar la moral laboral 2. Capacitación para fomentar el cuidado personal para la realización de actividades laborales 3. Capacitación según la actividad laboral del personal.	Fotos, encuesta e informe
			Aumentar la productividad y rendimiento	1. Charla para depurar el “presentismo” laboral. 2. Charla de fomentación para la implicancia y motivación por objetivos. 3. Incentivar la creatividad y motivación laboral.	
			Buena gestión de horas laborales	1. Implementar regulador y conciliador de actividades laborales 2. Capacitación para manejar de manera eficiente las horas laborales. 3. Charla de sensibilización sobre la puntualidad	
Condiciones de organización	Las condiciones de la organización y sus procesos pueden generar impactos negativos o positivos, que repercuten en la parte motivacional y las capacidades cuantitativas y cualitativas del colaborador, generando riesgo psicosocial (Uribe, 2015).		Administración por objetivo por el gerente y jefes de área	1. Capacitación para innovar el sistema laboral. 2. Realizar una reunión por semana a primera hora laboral. 3. Realizar una reunión al cierre de producción mensual para comentar cambios, mejoras, actividades.	Encuesta e Informe
			Estrategias para la mejora de operatividad	1. Charla de conciencia del uso de la tecnología (celular, internet) en horario laboral. 2. Charla informativa sobre actitudes positivas y el beneficio para el colaborador. 3. Reunión por equipo de área para plantear propuestas de mejora de operatividad.	Informe



Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Uribe (2015) considera la responsabilidad del colaborador hacia la organización, son experimentados hacia esta, ya que parte de esta generalmente; por esa identificación y afinidad puede manifestar actitudes como el permanecer con orgullo en la organización, mencionar que trabaja en ella.	Incentivar el vínculo afectivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campaña de prevención del estrés (masajes, meditación, manejo del estrés). 2. Charla para incentivar la cultura de la organización 3. Reuniones individuales por colaborador con su jefe del área correspondiente. 	Fotos, encuesta e informe
			Participar y apoyar en el manejo del cambio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar reuniones interactivas entre jefes de área y el resto de personal para comentar los cambios en la organización. 2. Reuniones trimestrales por área para escuchar opiniones de los colaboradores para realizar cambios. 3. Reuniones trimestrales entre jefes de áreas para poder generar un mejor vínculo entre estas. 	
	Compromiso continuo	Uribe (2015) lo define como, la perspectiva del intercambio a través de la organización y el colaborador, producto de la transacción entre contribuciones y beneficios personales y/o económicos. Por lo cual son los colaboradores quienes asocian su labor con los beneficios que le brinda la organización por su labor.	Incrementar la productividad mediante beneficios de contrato laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Charla informativa sobre beneficios económicos y de salud por pertenecer a la organización. 2. Oportunidad para poder realizar línea de carrera. 3. Capacitaciones constantes para mejorar habilidades psicosociales. 	Fotos, videos
			Reconocimiento por incentivos laborales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Premiar con bonos mensuales por puntualidad y/o productividad. 2. Descuentos adicionales en los productos a los colaboradores. 3. Incentivos a través de vales de consumo para comida, ropa, otros servicios. 	
			Reconocimiento y apoyo de desarrollo personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitaciones pagadas para los colaboradores destacados. 2. Convenios institucionales para desarrollo académico. 3. Flexibilidad de horarios para apoyar en las actividades personales académicas del colaborador. 	Fotos
	Compromiso normativo	Uribe (2015) la define como la tercera atribución se describe en la obligación que adquiere el colaborador en la organización; resultando en la realización de actividades voluntarias, irrevocables y explícitas.	Incentivar la cultura organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Charla sobre la misión, visión y valores institucionales. 2. Incentivar y crear planes de responsabilidad social. 3. Reconocer las fechas calendario de festividad (cumpleaños, graduación, despedidas) y/o de dolencia familiar (fallecimiento de familiar, accidente de un familiar). 	Encuesta, fotos y videos
			Fomentar un mejor clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades recreativas a través de paseos. 2. Trabajar en las habilidades interpersonales de los colaboradores. 3. Reuniones en equipos por área para sensibilizar la convivencia laboral. 	Fotos y videos
			Fomentar el conocimiento de cada actividad laboral y organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un manual de funciones y organización. 2. Capacitaciones mensuales sobre las actividades laborales. 3. Charla sobre objetivos mensuales, trimestrales, anuales de la organización. 	Fotos

Fuente: Elaboración propia



Actividades para desarrollar el cambio

I. Datos informativos

1.1. Empresa : Lear Sport International S.A.C.

1.2. Área : Recursos Humanos

1.3. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

2.1. Objetivos estratégicos a través de actividades para mejorar los factores psicosociales

2.1.1. Actividades

A. Corto plazo

Establecer un sistema de comunicación efectiva, mediante las posteriores actividades:

1. Realizar actividades recreativas grupales.
2. Incentivar en el colaborador la confianza, facultad para la toma de decisiones.
3. Charla intergrupales para fomentar la comunicación, empatía en equipo (jefes, demás colaboradores).

B. Mediano plazo

Incentivar el liderazgo en equipo, a través de las siguientes actividades:

1. Comunicación directa por medio de plataformas virtuales (correos corporativos, Facebook, LinkedIn).
2. Capacitación a los jefes de áreas para la toma de decisiones.



3. Charla de la importancia laboral del colaborador para la realización de objetivos organizacionales.

C. Largo plazo

Fomentar el trabajo en equipo, a través de las siguientes actividades:

1. Charlas grupales entre el jefe y los colaboradores.
2. Flexibilidad de modificar las actividades laborales y estrategias.
3. Fomentar la retroalimentación afirmativa, y disposición de recibirla

2.1.2. Proceso de la actividad

Se presenta posteriormente en secuencias las actividades detalladas para poder desarrollarlas para cumplirlas de una manera más ordenada



Tabla 7.3.1.

Actividad n° A.1

Estrategia
Realizar actividades recreativas grupales.

Objetivos
1. Motivar a los colaboradores.
2. Mejorar la comunicación entre el personal.

Justificación
Incentivar las actividades recreativas a través de retiros a parque recreativos para poder motivar a los colaboradores y mejorar la comunicación entre equipos de trabajos mejorando así su eficiencia y productividad.

Plazo de ejecución un día x semestre x año

Actividades	Mes	Cronograma de ejecución																																															
		1				2				3				4				5				6				7				8				9				10				11				12			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.Programación del día para poder realizar el paseo recreativo.				X																																													
2.Buscar las mejores opciones para realizar la actividad.					X																																												
3.Presupuestar los gastos.						X																																											
4.Cerrar contratos con el centro recreativo.								X																																									
5.Realizar la actividad.										X																																							
6.Realizar encuesta virtual											X																																						
7.Informe												X																																					

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Bond	51	Unidad	0.05	2.55
Compra de cámara fotográfica	1	Unidad	2000.0	2000.0

Compra de memoria	1	Unidad	1.0	80.0
Faster	2	Unidad	0.7	1.4
Folder manila	2	Unidad	0.5	1.0
Lapiceros	10	Unidad	0.5	5.0
Sub total				2089.95
Sub total (Sin cámara y memoria adquirida)				9.95
Servicios				
Internet	5	Hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen del informe)	9	Unidad	2.0	18.0
Impresiones (1 afiche + 50 del informe)	51	Unidad	0.2	10.2
Sub total				33.22
Recurso humano				
Especialista	2	Hora	50.0	100
Sub total				100
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total (sin cámara y memoria)				S/143.17
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	2	Unidad	S/. 143.17	S/. 286.34
Total anual				S/. 286.34

Fuente: Elaboración propia



Tabla 7.3.2.

Actividad n° A.2

Estrategia

Incentivar en el colaborador la confianza, facultad para la toma de decisiones.

Objetivos

1. Mejorar la toma de decisiones para realizar actividades laborales los empleados.
2. Mejorar la productividad de los colaboradores.

Justificación

Capacitación en el uso de la tecnología para poder mejorar la comunicación entre colaboradores, a través de mensajes por diferentes aplicaciones, programas, plataformas virtuales.

Plazo de ejecución

un día x semestre x año

		Cronograma de ejecución																																															
Actividades	Mes Seman a	1				2				3				4				5				6				7				8				9				10				11				12			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Programación del día para poder realizar la charla.		X																																															
2. Buscar el mejor tiempo para realizar la actividad acordando con los jefes de cada área.			X																																														
3. Presupuestar los gastos.		X																																															
4. Realizar la actividad				X																																													
5. Realizar encuesta virtual					X																																												
6. Realizar Informe						X																																											

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Bond	51	Unidad	0.05	2.55
Faster	2	Unidad	0.7	1.4
Folder manila	2	Unidad	0.5	1.0

Lapiceros	10	Unidad	0.5	5.0
Sub total				9.95
Servicios				
Internet	5	Hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen de informe)	9	Unidad	1.0	9.0
Impresiones (50 del informe)	50	Unidad	0.2	10.0
Sub total				24.0
Recurso humano				
Especialista	1	Hora	50.0	50
Sub total				50
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total				S/. 83.95
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	2	Unidad	S/. 83.95	S/. 167.9
Total anual				S/. 167.9

Fuente: Elaboración propia



Tabla 7.3.3.

Actividad n° B.1

Estrategia
Comunicación directa por medio de plataformas virtuales (correos corporativos, Facebook, LinkedIn).

Objetivos
1. Fomentar el buen uso de la tecnología.
2. Mejorar la comunicación a través de medios tecnológicos.

Justificación
Capacitación en el uso de la tecnología para poder mejorar la comunicación entre colaboradores, a través de mensajes por diferentes aplicaciones, programas, plataformas virtuales.

Plazo de ejecución un día x mes x año cada tres años

Actividades	Año	Cronograma de ejecución																				Continuar procedimiento												
		1	2	3												4	5	6												7	8	9	10	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12				
		Semana		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1				
1. Programación del día para poder realizar la charla.			X														X																	
2. Buscar el mejor tiempo para realizar la actividad acordando con los jefes de cada área.				X														X																
3. Presupuestar los gastos.				X														X																
4. Realizar la actividad					X														X															
5. Realizar encuesta virtual						X														X														
6. Realizar Informe							X														X													

Presupuesto				
Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Bond	51	Unidad	0.05	2.55
Faster	2	Unidad	0.7	1.4
Folder manila	2	Unidad	0.5	1.0
Lapiceros	10	Unidad	0.5	5.0

Sub total				9.95
Servicios				
Internet	5	Hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen de informe)	9	Unidad	2.0	18.0
Impresiones (1 afiche + 50 del informe)	51	Unidad	0.2	10.2
Sub total				33.22
Recurso humano				
Especialista	3	Hora	50.0	150
Sub total				150
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total				S/. 193.15
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	2	Unidad	S/. 193.15	S/. 386.3
Total anual				S/. 386.3

Fuente: Elaboración propia

Lapiceros	8	Unidad	0.5	4.0
Sub total				5.70
Servicios				
Internet	5	Hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen de informe)	9	Unidad	1.0	9.0
Impresiones (50 del informe)	50	Unidad	0.2	10.0
Sub total				24.0
Recurso humano				
Especialista	1	Hora	50.0	50
Sub total				-
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total				S/. 79.70
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	3	Unidad	S/. 79.70	S/. 239.10
Total anual				S/. 239.10

Fuente: Elaboración propia



Tabla 7.3.5.

Actividad n° C.1

Estrategia

Charlas grupales por área.

Objetivos

1. Motivar a los colaboradores.
2. Fomentar la empatía entre colaboradores.

Justificación

Fomentar la comunicación entre los colaboradores mejorando así los equipos laborales, resultando en una mayor eficiencia y productividad.

Plazo de ejecución

un día x mes x año cada 5 años

Cronograma de ejecución

Actividades	Año	1	2	3	4	5												6	7	8	9	10												11	12	13
	Mes					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
	Semana					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
1. Programación del día para efectuar la charla.						X															X															
2. Presupuestar los gastos.							X															X														
3. Realizar la actividad.								X															X													
4. Realizar encuesta virtual									X															X												
5. Informe									X															X												

Continua procedimiento

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Bond	51	Unidad	0.05	2.55
Faster	2	Unidad	0.7	1.4
Folder manila	2	Unidad	0.5	1.0

Lapiceros	10	Unidad	0.5	5.0
Sub total				9.95
Servicios				
Internet	5	Hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen de informe)	9	Unidad	2.0	18.0
Impresiones (1 afiche + 50 del informe)	51	Unidad	0.2	10.2
Sub total				33.22
Recurso humano				
	-	-	-	-
Sub total				-
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total (sin cámara y memoria)				S/43.15
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	4	Unidad	S/. 43.15	S/. 176.20
Total anual				S/. 176.20

Fuente: Elaboración propia

Lapiceros	8	Unidad	0.5	4.0
Sub total				5.70
Servicios				
Internet	5	Hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen de informe)	9	Unidad	1.0	9.0
Impresiones (50 del informe)	50	Unidad	0.2	10.0
Sub total				24.0
Recurso humano				
Especialista	2	Hora	100.0	100
Sub total				-
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total				S/. 129.70
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	3	Unidad	S/. 129.70	S/. 38910
Total anual				S/. 389.10

Fuente: Elaboración propia



2.2. Objetivos estratégicos a través de actividades para mejorar el compromiso organizacional

2.1.1. Actividades

A. Corto plazo

Buenas prácticas para el bienestar laboral, mediante las posteriores actividades:

1. Charla para fomentar la moral laboral.
2. Capacitación para fomentar el cuidado personal para la realización de actividades laborales
3. Capacitación según la actividad laboral del personal.

B. Mediano plazo

Aumentar la productividad y rendimiento, se obtendrá este objetivo mediante las siguientes actividades:

1. Charla para depurar el “presentismo” laboral.
2. Charla de fomentación para la implicancia y motivación por objetivos.
3. Incentivar la creatividad y motivación laboral.

C. Largo plazo

Buena gestión de horas laborales

1. Implementar regulador y conciliador de actividades laborales
2. Capacitación para manejar de manera eficiente las horas laborales.
3. Charla de sensibilización sobre la puntualidad

2.1.2. Proceso de la actividad

Se presenta posteriormente en secuencias las actividades detalladas para poder desarrollarlas para cumplirlas de una manera más ordenada.

Sub total				9.95
Servicios				
Internet	5	hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen del informe)	9	Unidad	2.0	18.0
Impresiones (1 afiche + 50 del informe)	51	Unidad	0.2	10.2
Sub total				33.22
Recurso humano				
Especialista	2	Hora	50.0	100
Sub total				100
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total (sin cámara y memoria)				S/143.15
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	2	Unidad	S/. 143.15	S/. 286.30
Total anual				S/. 286.30

Fuente: Elaboración propia



Tabla 7.3.8.

Actividad n° A.2

Estrategia

Capacitación para fomentar el cuidado personal para la realización de actividades laborales

Objetivos

1. Mejorar el desarrollo de las actividades laborales de los colaboradores.
2. Prevenir riesgos laborales.

Justificación

Reducir o evitar costos ocasionados por accidentes y/o enfermedades laborales.

Plazo de ejecución

un día x semestre x año

Cronograma de ejecución

Actividades	Mes Seman a	Cronograma de ejecución																																																			
		1				2				3				4				5				6				7				8				9				10				11				12							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Programación del día para poder realizar la charla.		X																																																			
2. Buscar el mejor tiempo para realizar la actividad acordando con los jefes de cada área.			X																																																		
3. Acordar los temas a tratar, según la área correspondiente.			X																																																		
4. Comunicar a los colaboradores				X																																																	
5. Realización de la capacitación					X																																																
6. Encuesta virtual						X																																															
7. Informe para cada área							X																																														

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
------------	----------	--------	-----------	-----------

Papel Bond	100	Unidad	0.05	5.0
Faster	8	Unidad	0.7	3.5
Folder manila	8	Unidad	0.5	4.0
Lapiceros	5	Unidad	0.5	2.5
Sub total				15.0
Servicios				
Internet	5	Hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen de informe)	9	Unidad	2.0	18.0
Impresiones (50 del informe y temario a tratar)	100	Unidad	0.2	20.0
Sub total				43.0
Recurso humano				
Especialista	3	Hora	50.0	150
Sub total				150
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total				S/. 208.0
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	2	Unidad	S/. 208.00	S/. 416.0
Total anual				S/. 416.0

Fuente: Elaboración propia



Tabla 7.3.9.

Actividad n° B.1

Estrategia	Charla para depurar el “presentismo” laboral.
Objetivos	1. Fomentar la productividad del colaborador. 2. Incentivar la proactividad del colaborador.
Justificación	Fomentar la productividad y poractividad del colaborador, obteniendo la eficiencia de las actividades laborales.
Plazo de ejecución	un día x mes x año cada tres años

Cronograma de ejecución

Actividades	Año	1	2	3												4	5	6												7	8	9	10
				Mes														Mes															
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
Semana	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1									
1. Programación del día para poder realizar la charla.			X														X																Continuar procedimiento
2. Planteamiento de los temas a tratar.							X														X												
3. Comunicar a los colaboradores							X														X												
4. Realizar la actividad								X														X											
5. Realizar encuesta virtual									X														X										
6. Realizar Informe										X														X									

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel bond	20	Unidad	0.05	1.0
Sub total				1.0
Servicios				
Internet	5	Hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen de informe)	9	Unidad	1.0	9.0

Impresiones (1 afiche + 20 del informe)	20	Unidad	0.2	2.4
Sub total				16.4
Recurso humano				
Especialista	1	Hora	50.0	50
Sub total				50
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total				S/. 67.40
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	2	Unidad	S/. 67.40	S/. 134.8
Total anual				S/. 134.8

Fuente: Elaboración propia



Tabla 7.3.10.

Actividad n° B.2

Estrategia

Charla de fomentación para la implicancia y motivación por objetivos.

Objetivos

1. Fomentar la responsabilidad laboral de los colaboradores.
2. Fomentar el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos.

Justificación

La responsabilidad laboral fomenta el trabajo en equipo y el compromiso de los colaboradores para realizar estrategias y cumplir objetivos organizacionales.

Plazo de ejecución

un día x mes x año cada tres años

Cronograma de ejecución

Actividades	Año	3												4	5	6												7	8	9	10
	Mes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
	Semana	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
1. Charla con los jefes de área y especialista para capacitar de los temas a tratar.				X														X													
2. Definir el día de la actividad					X														X												
3. Comunicar y difundir el día de la charla					X														X												
4. Realizar la actividad						X														X											
5. Realizar encuesta virtual							X														X										
6. Realizar Informe								X														X									

Continuar procedimiento

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
-	-	-	-	-
Sub total				-
Servicios				

Internet	5	hora	1.0	5.0
Sub total				5.0
Recurso humano				
Especialista	2	hora	50.0	100
Sub total				-
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total				S/. 105.0
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	3	Unidad	S/. 105.0	S/. 315.0
Total anual				S/. 315.0

Fuente: Elaboración propia



Tabla 7.3.11.

Actividad n° C.1

Estrategia

Implementar regulador y conciliador de actividades laborales

Objetivos

1. Fomentar el sentimiento de compromiso en los colaboradores.
2. Fomentar e incrementar la productividad de los equipos laborales.

Justificación

El compromiso que deben tener los colaboradores hacia la organización debe ser el afectivo, de tal manera que realice sus actividades laborales como si fueran propias y con mayor efectividad.

Plazo de ejecución

un día x mes x año cada 5 años

Actividades	Cronograma de ejecución																					Continúa procedimiento															
	Año	1	2	3	4	5												6	7	8	9		10												11	12	13
	Mes					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
	Semana					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
1. Charla con los jefes de área y especialista para capacitar de los temas a tratar.					X																	X															
2. Definir el día de la actividad						X																	X														
3. Comunicar y difundir el día de la charla							X																	X													
4. Realizar la actividad								X																	X												
5. Realizar encuesta virtual									X																	X											

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Bond	51	Unidad	0.05	2.55


Faster	2	Unidad	0.7	1.4
Folder manila	2	Unidad	0.5	1.0
Lapiceros	10	Unidad	0.5	5.0
Sub total				9.95
Servicios				
Internet	5	Hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen de informe)	9	Unidad	2.0	18.0
Impresiones (1 afiche + 50 del informe)	51	Unidad	0.2	10.2
Sub total				33.22
Recurso humano				
Especialista	1	Hora	50.0	50.0
Sub total				50.0
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total (sin cámara y memoria)				S/43.15
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	4	Unidad	S/. 43.15	S/. 176.20
Total anual				S/. 176.20

Fuente: Elaboración propia

Lapiceros	8	Unidad	0.5	4.0
Sub total				5.70
Servicios				
Internet	5	hora	1.0	5.0
Copias (juego*resumen de informe)	9	Unidad	1.0	9.0
Impresiones (50 del informe)	50	Unidad	0.2	10.0
Sub total				24.0
Recurso humano				
Especialista	1	hora	50.0	50.0
Sub total				-
Otros				
	-	-	-	-
Sub total				-
Total				S/. 79.70
Presupuesto anual				
Costo por estrategia	3	Unidad	S/. 79.70	S/. 23910
Total anual				S/. 239.10

Fuente: Elaboración propia

• **Matriz de consistencia**

FACTORES PSICOSOCIALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LEAR SPORT INTERNATIONAL S.A.C. PUENTE PIEDRA, LIMA - 2018					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>P_g: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018?</p>	<p>O_g: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.</p>	<p>H_g: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.</p>	<p>Factores psicosociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medio Ambiente del trabajo • Tareas propias del trabajo • Condiciones de organización 	<p>Tipo de estudio: Es de tipo aplicada técnico.</p> <p>Diseño de estudio: Es de diseño no experimental y de corte transaccional.</p> <p>Población y muestra: La población es de 120 trabajadores de la empresa LSI; se usara el muestreo por conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra es de 120 colaboradores de la empresa LSI.</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnica: La técnica a utilizar será de una encuesta para la recolección de datos.</p> <p>Instrumento: El instrumento utilizado fue un cuestionario, realizado por el investigador.</p>
<p>ESPECIFICO</p> <p>P₁: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018?</p> <p>P₂: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018?</p> <p>P₃: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018?</p> <p>P₄: ¿Cómo estaría orientado un plan de estrategias orientado a los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima, 2018?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>O₁: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.</p> <p>O₂: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.</p> <p>O₃: Determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.</p> <p>O₄: Proponer un plan de estrategias orientado a los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>H₁: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso afectivo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.</p> <p>H₂: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso continuo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.</p> <p>H₃: Existe relación entre los factores psicosociales y el compromiso normativo en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.</p> <p>H₄: Existe una estructura identificada para un plan de mejora orientado a los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima - 2018.</p>			
			<p>Diseño : Correlacional</p> 		

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“FACTORES PSICOSOCIALES Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LEAR SPORT
INTERNATIONAL S.A.C. PUENTE PIEDRA, LIMA – 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

ERICK ALEXANDER RINCÓN ESPINOZA (ORCID: 0000-0002-4889-2330)

ASESORA

MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX (ORCID: 0000-0001-9402-5601)



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 29-11-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"FACTORES PSICOSOCIALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LEAR SPORT INTERNATIONAL S.A.C. PUENTE PIEDRA, LIMA - 2018" de la estudiante **ERICK ALEXANDER RINCÓN ESPINOZA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 07 de noviembre de 2019


MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"FACTORES PSICOSOCIALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LEAR SPORT INTERNATIONAL S.A.C. PUENTE PIEDRA, LIMA - 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

ERICK ALEXANDER RINCÓN ESPINOZA (ORCID: 0000-0002-1889-2330)

ASESORA

MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018



Resumen de coincidencias

23 %

- | | | |
|---|--|------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de internet | 11 % |
| 2 | Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante | 5 % |
| 3 | Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante | 1 % |
| 4 | Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante | <1 % |
| 5 | Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante | <1 % |
| 6 | Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante | <1 % |
| 7 | Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante | <1 % |
| 8 | repositorio.unsa.edu.pe
Fuente de internet | <1 % |
| 9 | Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante | <1 % |

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 29-11-2018 Página : 1 de 2
--	--	---

Yo **ERICK ALEXANDER RINCÓN ESPINOZA**, identificado con DNI N° **47865230**, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"FACTORES PSICOSOCIALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LEAR SPORT INTERNATIONAL S.A.C. PUENTE PIEDRA, LIMA – 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

.....



ERICK ALEXANDER RINCÓN ESPINOZA
 DNI: 47865230
 FECHA: 07 de noviembre de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final del trabajo de investigación que presente el estudiante:

Sr. ERICK ALEXANDER RINCÓN ESPINOZA

Trabajo de Investigación titulado:

FACTORES PSICOSOCIALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA LEAR SPORT INTERNATIONAL S.A.C. PUENTE PIEDRA, LIMA – 2018

Para obtener el Título Profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 29 de noviembre del 2018

NOTA O MENCIÓN : 16 (Dieciséis)

Lima, 07 de noviembre del 2019

MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LITANA

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración