



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Nivel de compromiso organizacional según variables
sociodemográficas en una empresa privada del Callao, 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Albinez Loayza, Sara Leonor Esther (ORCID: 0000-0003-1819-5718)

Gallardo Montoya, María Isabel del Pilar (ORCID: 0000-0001-7176-7151)

ASESORA:

Mg. Ledesma Luzuriaga, Lizbeth Yvonne (ORCID: 0000-0003-3158-6473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CALLAO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Con todo el cariño dedico esta investigación a mi familia y mis amigos, que estuvieron a mi lado y que me han apoyado de diferentes maneras en este proceso, pero sobre todo a mi hijo Mario y mis padres José Luis Albinez y Rosa Loayza ya que ellos son el motivo más importante y los protagonistas de esta historia.

Sara Leonor Esther Albinez Loayza

Dedico con mucha devoción esta investigación a mi familia que nunca dudaron en apoyar la elección de mi carrera, y sin duda arriesgaron y confiaron en mi desempeño, su apoyo se mostró de diversas formas con el fin de poder lograr mis objetivos a lo largo del tiempo. Ellos siempre estaban ahí, por eso me siento muy dichosa de tenerlos a mi lado, les dedico mi trabajo que tiene todo mi esfuerzo. Sobre todo, dedico este logro a mis padres Manuel Gallardo y Margot Montoya que siempre me dieron su apoyo, ellos fueron los pioneros en darme su bendición siempre en todas las decisiones que tomé.

María Isabel del Pilar Gallardo Montoya

AGRADECIMIENTO

Agradezco por sobre todas las cosas a Dios, por brindarme día a día la vida, a nuestra asesora Mg. Ledesma por resolver cada duda y consulta que tenía con su gran paciencia y sobre todo su amabilidad. Muchas Gracias.

Y a mi hijo Mario, gracias por ser mi motor de superación en cada momento en los que pensé en rendirme, recordando así que tengo al niño más bondadoso y paciente, el que siempre seguirá mis pasos. Te amo con todas las fuerzas hijo mío y este es el pequeño impulso que necesitamos para nuestra futura vida.

Sara Leonor Esther Albinez Loayza

El tiempo invertido en la investigación fue mucho, fueron amanecidas, enojos, tristezas, alegrías, muchas emociones juntas con el fin de poder realizar un trabajo que me haga sentir orgullosa de los resultados, aprendí mucho, fue un crecimiento constante.

Agradezco principalmente a Dios por brindarme la dicha de poder culminar una etapa bonita de mi vida, por mantenerme con salud y poder lograr cada objetivo trazado a lo largo del tiempo, por otro lado, a mi asesora la Mg. Lisbeth Ledesma por siempre brindarme su apoyo, muchas gracias por los mensajes contestados a media noche, sobre todo por la paciencia y el tiempo invertido.

No todo podía acabar ahí, tengo mucho por agradecer a la persona que siempre estuvo a mi lado, por su apoyo incondicional en los momentos que sentí que no podía más, por siempre darme los ánimos para salir adelante, por ser mi soporte en los momentos que no podía con tanto, por recordarme que inicié esto con un fin y que no podía dejarme vencer tan fácilmente, Gracias por tanto. A.B.S.G.

María Isabel del Pilar Gallardo Montoya

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Nivel de confiabilidad: Compromiso Organizacional.....	14
Tabla N°2: El nivel de Compromiso organizacional.....	17
Tabla N°3: Prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov	18
Tabla N°4: Compromiso Organizacional, según dimensiones.....	20
Tabla N° 5 Compromiso Organizacional, según sexo.....	21
Tabla N°6: Compromiso Organizacional, según edad	22
Tabla N°7 : Compromiso Organizacional, según grado de instrucción	23

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1: El nivel de compromiso organizacional.....	44
FIGURA N° 2: Nivel de compromiso relacionado a las dimensiones.....	45
FIGURA N° 3: Compromiso organizacional relacionado a las dimensiones, según sexo.....	46
FIGURA N° 4: Compromiso organizacional relacionado a las dimensiones, según edad.....	47
FIGURA N° 5: Compromiso organizacional relacionado a las dimensiones, según grado de instrucción.....	48

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal comparar el nivel de compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como afectivo, normativo y de continuidad, en los trabajadores de una empresa privada del Callao.

El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, teniendo un diseño de investigación no experimental, de tipo descriptivo - comparativo, la muestra fue de tipo censal la cual estuvo conformada por 81 trabajadores, para obtener resultados se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional creado por: Meyer y Allen en 1997 y adaptado por Figueroa en el 2016 en Trujillo - Perú.

Dentro de los hallazgos más relevantes se encontró que el sexo femenino es el que cuenta con un nivel más elevado en las dimensiones afectivo, normativo y de continuidad. Así mismo se evidencia que la edad no es muy relevante en las tres dimensiones afectivo, de continuidad y normativo (0.386). Por último, se demuestra que el grado de instrucción técnico completo cuenta con un nivel más elevado en compromiso organizacional que los otros grados de instrucción.

Palabras claves: Compromiso Organizacional, variables sociodemográficas, grados de instrucción.

ABSTRACT

The objective of this research was to compare the level of organizational commitment related to dimensions such as affective, normative and continuity, in the workers of a private company in Callao.

The study was carried out under the quantitative approach, having a non-experimental, descriptive-comparative research design, the sample was of a census type which was made up of 81 workers, to obtain results the Organizational Commitment Questionnaire created by: Meyer and Allen in 1997 and adapted by Figueroa in 2016 in Trujillo - Peru.

The most relevant findings, it was found that the female sex is the one with the highest level in the affective, continuity and normative dimension. Likewise, it is evident that age is not very relevant in the three affective, continuity and normative dimensions (0.386). Finally, it is shown that the technician complete level of education has a higher level of organizational commitment than the other levels of education.

Keywords: Organizational Commitment, sociodemographic variables, degrees of instruction.

I. INTRODUCCIÓN

La definición de compromiso organizacional hace referencia como el reconocimiento y sentido de pertenencia del empleado siendo parte de la empresa, conociendo también las desventajas de dejar de pertenecer a tal. (Marín, 2003).

En la actualidad las empresas afrontan diversos retos por los diversos cambios que esta atraviesa con el fin de que busquen un mejor posicionamiento en el mercado que las identifique. Sin embargo, no todas las organizaciones brindan a sus trabajadores la motivación para que realicen sus actividades con éxito. Debido a ello, el compromiso que tiene los empleados hacia la empresa, suele verse afectado de una manera negativa.

La Compañía Aon Hewitt, hace mención en su informe internacional el cual lleva por nombre "Tendencias Globales en el Compromiso de los empleados" donde mencionan los niveles de compromiso y satisfacción laboral que demuestran los trabajadores a nivel mundial, según lo mencionado entre los países top se encuentra: Colombia, México y Rusia quienes son los que presentan mayor índice de compromiso y satisfacción en sus trabajadores, siendo Latinoamérica la zona líder en este informe, donde Perú se encuentra en el primer lugar con un 74% más de aceptación que el promedio general. (Hewitt, 2017).

Arciniega (2012) refiere que es de suma importancia que las compañías creen vínculos psicológicos con sus trabajadores ya que esto establecerá diversas ventajas en la competitividad entre el capital humano.

Calderón y Laca (2014) señalan que el compromiso organizacional se basa en la interacción del personal con su entorno. A pesar de que existan factores que disminuyen el desarrollo del compromiso organizacional, son las experiencias personales y la formación con el equipo de trabajo las que generan experiencias laborales positivas.

Arias et al (2003) hacen hincapié en la necesidad de las empresas por saber cuán comprometidas se encuentran sus trabajadores.

Asimismo, Garza (2017) indica que el compromiso es fundamental en cualquier tipo de empresa, sin tener en cuenta el tipo de negocio al cual está destinado o la capacidad que maneja.

María Manzanera, Líder regional de compensación, talento y retiro de Aon Latinoamérica, menciona que los empleados en América Latina siempre han presentado un compromiso alto a comparación de los empleados de otras partes del mundo. Comenta que, a nivel global, existe un 59% de compromiso, mientras que a nivel regional y con 72% de compromiso, Latinoamérica alcanzó el primer lugar, anteponiéndose así a Europa, EE. UU y Asia. (Hewitt, 2017)

En el Perú el 87% de los líderes empresariales indican que el gran problema que desafía a las instituciones, es la falta de compromiso. En esta línea, el 60% de ellos comentan que no cuentan con un programa establecido para identificar los niveles de compromiso. Solo el 12% afirma haber creado un programa para lograr precisar el compromiso de los empleados. Únicamente el 7% considera que se encuentran altamente capacitados para mejorar, medir y promover el compromiso dentro del trabajo y así evitar la rotación en la empresa. (Diario Gestión, 2015)

Los trabajadores demuestran un desempeño dentro de la organización sin saber exactamente si solo se basan al cumplimiento de sus actividades, o también al compromiso que tienen con la empresa en la que se encuentren laborando, ante esa duda nos realizamos la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa privada del Callao, 2020?

Para un buen funcionamiento dentro de la empresa se necesita tener buenas prácticas ante las actividades, que estas sean innovadoras, espontáneas por parte de todos los trabajadores con el fin de motivar y lograr el compromiso organizacional. (Peña, 2016).

Por ende, el compromiso organizacional se entendería como un tipo de actitud buena gracias a la posición en la que se pueda encontrar el trabajador con la empresa, la voluntad de cumplir metas, las actitudes dentro de ella, sobre todo su lealtad. (Toro, 2002).

Gracias a esta investigación se puede identificar el grado de compromiso entre el empleado con la empresa, tanto en las metas como con cualquier fin en común, este vínculo se verá también reflejado en cómo la empresa logra llegar a sus trabajadores con el fin de iniciar un pacto que logre un nivel alto respaldando la integridad tanto de la empresa como del trabajador.

La justificación teórica de la realización de la investigación es netamente de interés profesional, ya que nos permite, además de comprender y conocer un poco más acerca de la variable en investigación como también determinar los niveles de la misma en los trabajadores de una empresa del Callao.

Mientras que en la justificación práctica de la investigación queremos aportar a futuras investigaciones, y ser un apoyo a la población beneficiaria ya que al saber en qué nivel de compromiso organizacional se encuentran, se podrán adquirir nuevos hábitos para la mejora de la motivación y así cumplir con las funciones que se les encomienda, dado que las acciones que tomen traerán grandes beneficios tanto para ellos como para la organización en la cual se encuentren laborando

Mientras que la justificación metodológica, es importante el uso del instrumento de "Compromiso organizacional", ya que nos ayudará para la obtención de los resultados y medición los diversos niveles de compromiso organizacional en los trabajadores, con el fin de conocer que dimensión es más predominante en la población y a su vez trabajar en base a ello para tener una mejor visión dentro de su centro de trabajo.

En la investigación, el objetivo principal es comparar el nivel de compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como afectivo, normativo y de continuidad, en los trabajadores de una empresa privada del Callao, 2020.

Dentro de la investigación, se han determinado tres objetivos específicos los cuales son:

Comparar el compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como normativo, afectivo y de continuidad según sexo en los trabajadores de una empresa privada del Callao 2020.

Comparar el compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como normativo, de continuidad y afectivo, según edad en los trabajadores de una empresa privada del callao 2020.

Comparar el compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como normativo, afectivo y de continuidad según grado de instrucción en los trabajadores de una empresa privada del callao 2020.

Así mismo, se plantea la siguiente hipótesis general:

Los trabajadores cuya dimensión está relacionada a la de continuidad presentarán mayor índice respecto a las demás dimensiones del compromiso organizacional en una empresa privada del Callao 2020.

Mientras que las hipótesis específicas son las siguientes:

Los trabajadores del sexo femenino evidencian mayor índice de compromiso organizacional en una empresa privada del Callao 2020.

Los trabajadores entre los 20 a 30 años evidencian mayor índice de compromiso organizacional en una empresa privada del Callao 2020.

Los trabajadores de grado técnico completo evidencian mayor índice de compromiso organizacional en una empresa privada del Callao 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Betanzos (2006) refiere que el investigar acerca del compromiso organizacional es de utilidad para aquellos psicólogos que optan por el área empresarial y se sienten involucrados con el capital humano dentro de una empresa.

En la actualidad existe una gran diversidad de investigaciones que se realizan a nivel interno como externo del País, el objetivo de estas es conocer más acerca compromiso organizacional por ser un tema valioso dentro del entorno organizacional, es muy importante para el crecimiento de las empresas dentro del mercado laboral.

Para tener más conocimiento sobre la investigación, se logró identificar algunos estudios a nivel nacional.

Ballaca (2018) en su investigación denominada “Compromiso organizacional docente de una institución educativa pública del distrito de Rioja San Martín” donde su objetivo fue determinar el nivel del compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa, con un diseño de investigación descriptivo simple y una muestra de 55 docentes entre varones y mujeres. Utilizó el cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) Los resultados mostraron que el mayor porcentaje de incidencia se encuentra ubicado en la dimensión del compromiso normativo (65%), logrando un nivel medio del compromiso organizacional general.

Por otra parte, Morí (2018) en su investigación titulada “Compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Retail”, cuya finalidad fue evaluar el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Retail ciudad de Chiclayo. Tuvo una muestra de 50 colaboradores, con un diseño descriptivo. Utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Según los resultados obtenidos en la investigación se dio por conclusión que los colaboradores de la empresa cuentan con un nivel bajo de compromiso organizacional.

Mientras que, Chirinos y Vela (2017), en su investigación denominada “Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana” Cuyo objetivo fue determinar la influencia que ejerce el compromiso organizacional en las variables grado de instrucción, jornada laboral, tipo de contratación y tipo de empresa; donde utilizó una muestra de 209 colaboradores. Tuvo un diseño descriptivo simple. Para la recolección de datos el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos en la investigación demostraron que los colaboradores tienen un índice alto de compromiso organizacional., siendo la dimensión afectiva la que más predomina.

Finalmente, Suarez (2016), en su investigación denominada “Compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo”. Cuyo objetivo fue determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo. Para dicha

investigación se basó en un diseño descriptivo, el cual se empleó con los colaboradores la cual estuvo conformada por muestra 79 colaboradores entre varones y mujeres. Se empleó como técnica la entrevista, mientras que de instrumento se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1994). Los resultados que se lograron obtener demuestran que los colaboradores de la empresa presentan un índice alto de compromiso organizacional, en relación al sexo, tanto varones como mujeres evidencian un nivel alto de Compromiso organizacional.

Por otro lado, se logró identificar algunos estudios internacionales.

Por su parte, Aldana (2013) en su trabajo titulado "Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo", teniendo como finalidad el establecer el nivel de acuerdo laboral de los trabajadores en una institución bancaria en Guatemala, con una muestra de 70 trabajadores, de enfoque cuantitativo de tipo descriptiva. Empleó el cuestionario de compromiso organizacional, y según los resultados obtenidos indica que, existe un grado alto de compromiso en la institución bancaria

Chiang et al (2016) en su estudio denominado "Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la provincia de Ñuble, Chile", cuyo objetivo de la investigación fue analizar los tipos de compromiso organizacional en funcionarios de dos municipalidades chilenas. En esta investigación se tomó como guía la teoría de Meyer y Allen. La muestra estuvo compuesta por 82 trabajadores de dicha entidad, cuyo diseño fue descriptivo, no experimental de corte transversal. Se aplicó a los trabajadores el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados reflejan que existe una diferencia en los compromisos afectivo y normativo entre ambas instituciones y similar con respecto al compromiso de continuación.

Garza, A. (2017) en su investigación sobre "Medición del compromiso organizacional en agroindustrias del estado de Nuevo León", tuvo como finalidad conocer el grado de compromiso (afectivo, normativo y de continuidad) según variables sociodemográficas de los colaboradores, cuyo diseño es descriptivo y de corte transversal, para dicha investigación se tuvo una muestra de 41 colaboradores

con la cual se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). Los resultados demostraron que los colaboradores poseen los tres tipos de compromiso, ya que estos se encuentran en rangos muy similares.

A continuación, se muestran definiciones de diversos autores y principales teorías sobre compromiso organizacional, dando así sustento a la investigación.

Bayona (2015) lo define como un mecanismo por parte del área encargada del personal con el fin de poder medir el vínculo de lealtad, compromiso con el fin que el empleado se sienta identificado.

Para Becker (1960) indica que es el vínculo entre el trabajador con la empresa gracias al trabajo constante a lo largo del tiempo en el que se encontró laborando.

La teoría de Becker (citado por Betanzos et al, 2006) indica que el miembro de una empresa se siente comprometido de manera individual con la empresa, esta es una decisión propia de la persona, esto lo lleva a que realice aportes, esfuerzos y cumplir metas dentro de la organización para así obtener también beneficios de la empresa como por ejemplo una jubilación o alguna pensión. Por lo tanto, si el empleado se siente en compromiso con la organización debido a sus esfuerzos dentro de ella como (sobre tiempos, tareas fuera de su centro de labores) es aquí donde aparece el compromiso organizacional, esto se puede entender como una conducta de persistencia con el fin de encontrar una permanencia dentro del centro de trabajo.

Se puede definir también como el afecto que tiene el empleado con su centro de trabajo, tiene mucha relación también con el comportamiento como con el desempeño que tiene en trabajador dentro de la empresa (Meyer y Allen, 1997)

La variable ha sido clasificada en tres componentes principales: experiencias laborales, organizacionales y en características personales (Meyer y Allen, 1991). Para los autores referirse a características personales definen que están hablando de los factores demográficos de los trabajadores, para ellos no hay consistencia significativa entre los factores y el compromiso afectivo (Meyer y Allen, 1991). Para Meyer y Allen, el compromiso organizacional consta de tres dimensiones, las cuales son:

Meyer y Herscovitch (2001) desarrollaron los modelos del compromiso organizacional, los cuales fueron divididos para ellos en tres dimensiones importantes: - Afectiva - Normativa - de continuidad. Los principales pioneros Meyer y Allen brindaron grandes aportes acerca del compromiso y clasificación de la misma, los cuales se citarán a continuación:

EL Compromiso Afectivo: Según Allen y Meyer (1990), define que el compromiso afectivo se le conoce como un apego emocional que tiene el empleado con la organización ya sea participativo como el identificarse con ella. La mayoría de los trabajadores tienden a desarrollar un apego emocional con la empresa, esto se ve asociado a los objetivos que tiene la empresa y esta se ve reflejada en el apoyo que brinde el trabajador a su centro de labores, (Allen y Meyer, 1990).

Para Jaros et al (1993), hacen referencia a que el compromiso afectivo se da a notar mediante un comportamiento positivo que tiene el trabajador dentro de la organización, ellos se van identificando por medio que el factor de ausentismo disminuye, la satisfacción sea alta, mejore la productividad y se produzca una estabilidad dentro de la empresa es ahí donde proceden a tener un compromiso afectivo con la institución de trabajo.

Por su lado Mathieu y Zajac (1990) dan relación que el compromiso afectivo se ve más en los trabajadores que demuestran un nivel de confianza en sus actividades diarias dentro de la organización, es decir que los trabajadores que demuestran mucho más interés en sus tareas, son aquellos que tienen un compromiso más que laboral con la organización.

El Compromiso de continuidad: Es la segunda dimensión por cómo fue dividido el compromiso organizacional (Meyer y Allen 1990), ésta hace relación a la teoría de Becker. De acuerdo con la teoría en mención esta hace referencia a que cuando un trabajador labora durante un tiempo regular dentro de una empresa este tiende hacer conciencia del tiempo invertido en la empresa, en el esfuerzo para realizar diversas actividades como también en las habilidades aprendidas dentro de ella con el fin de que para él sume al momento de querer abandonar su labor. En algunos estudios señalan que hay una relación (-) de continuidad y las oportunidades que

tiene el trabajador en otra organización, debido a que los empleados visualizan que si no tienen conveniencia en otro centro de labores esto puede mostrar debilidad y no tienen otra alternativa que continuar en su organización (Meyer y Allen, 1997). Por ello compromiso de continuidad no es más que la necesidad del empleado por continuar dentro de la empresa al grado en la que él percibe el que debe pertenecer por el tiempo brindado, el esfuerzo que este ha puesto en sus labores y lo conectan con la inversión que ellos han demostrado en la empresa y sienten que perderían todo ello. Por otro lado, influye la parte psicológica de volver desde cero y buscar otro trabajo (Meyer y Allen, 1991).

El Compromiso normativo: Se le conoce como la tercera dimensión del compromiso organizacional, esta se refiere a la obligación que tiene el empleado para continuar en la empresa. Según Allen y Meyer (1990) indican que las personas que desarrollan el compromiso normativo en un nivel alto son aquellas que experimentan la sensación de seguir laborando dentro de su organización, hacen referencia a que dentro de esta dimensión está la creencia de tener lealtad hacia la organización, que pueden influir por los trabajos prestados, los beneficios económicos que ésta les brinde.

Por su parte González y Antón (1995) indica que los tres estados distintos del compromiso organizacional son (efectivos, continuos y normativos). Hace referencia a que cada una de las dimensiones mencionadas establece un vínculo con el colaborador y la organización que es dependiendo de cada una donde pueden hacer elección de continuar o abandonar la empresa.

Mientras que para Yunis (2018), en su investigación dio a conocer que según sexo los resultados indican que hay una desigualdad significativa entre varones y damas, según el compromiso general, afectivo y normativo los varones fueron los que mostraron mayor implicación con la organización.

Por su parte Hawkins (1998) realizó un estudio en una escuela con una población de 396 escuelas cuyos resultados indican que no hay ninguna relación entre el compromiso afectivo y la edad de los evaluados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La siguiente investigación, según Salinas (2012) hace referencia a que es de tipo aplicada, por lo que su característica principal es dar solución a un problema a través de diversos hallazgos ante la problemática que se presente. Su denominación aplicada surge debido a que los resultados servirán para resolver el problema presentado en la investigación.

Como también no experimental. Se define como investigación no experimental al estudio en donde las variables que se van a trabajar no serán manipuladas, sino que se desarrollarán en su propio contexto. (Hernández et al, 2010).

Para Sánchez & Reyes (2006) el diseño es descriptivo – comparativo, orientándose a recolectar datos sobre un atributo en diferentes subgrupos para analizarlos mediante estadísticos que permitan establecer diferencias o similitudes.

3.2. Variables y operacionalización

La variable a investigar es compromiso organizacional

Definición conceptual: El compromiso Organizacional hace referencia a como el trabajador se logra involucrar con la empresa al punto de decidir si continuar o retirarse de dicha empresa. (Meyer y Allen, 1997).

Definición Operacional: La variable será medida por un cuestionario conformado por 18 items, de los cuales 6 pertenecen a la dimensión afectiva, 6 a la dimensión normativa y las otras 6 a la dimensión de continuidad. Estas dimensiones nos servirán para reconocer que tipo de compromiso organizacional tienen los trabajadores.

Indicadores: Las dimensiones de la escala de compromiso organizacional se dividen en compromiso afectivo se le conoce como un apego emocional que tiene el empleado con la organización ya sea participativo como el identificarse con ella, la mayoría de los trabajadores tienden a desarrollar un apego con la empresa, esto se ve asociado a los objetivos que tiene la empresa y esta se ve reflejada en el apoyo que brinde el trabajador a su centro de labore. El compromiso normativo se le conoce como la tercera dimensión del compromiso organizacional, esta se refiere a

la obligación que tiene el empleado para continuar en la empresa. El compromiso de continuidad hace referencia a que cuando un trabajador labora durante un tiempo regular dentro de una empresa este tiende hacer conciencia del tiempo invertido en la empresa, en el esfuerzo para realizar diversas actividades como también en las habilidades aprendidas dentro de ella con el fin de que para él sume al momento de querer abandonar su labor.

Escala de medición: Los ítems corresponden a una escala de medición ordinal

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) muestra que se trata de todo grupo específico y definido por la totalidad del entorno en el que se encuentre, que en base a los resultados esta hace referencia para hacer selección de una muestra. En este sentido, la población está conformada por 81 asesores de venta de una empresa privada del Callao.

Criterios de inclusión:

Para la siguiente investigación se tomará en cuenta a los asesores de venta de una empresa privada del Callao, así mismo a trabajadores de ambos sexos y los asesores de prevención de dicha empresa.

Criterios de exclusión:

En esta parte de la investigación se excluirá a la jefatura de ventas, recursos humanos y gerencia, de igual manera, a los asesores de ventas que no deseen participar en la investigación y también a los trabajadores de diversas servis.

La muestra es de tipo censal, conformada por los 81 trabajadores de una empresa privada del Callao. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra es censal, cuando se denomina así ya que utiliza a toda la población con el fin de obtener diversos resultados para un mejor análisis de resultados

Unidad de análisis:

Esta investigación considera como unidad para el análisis a cada trabajador del área de ventas y prevención de la empresa privada del Callao, tanto de sexo femenino y masculino, con un rango de edad entre los 20 hasta los 50 años, así como también su grado de instrucción.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual consiste en la recolección de datos, mediante un cuestionario en donde se registrarán las respuestas de los participantes, lo cual facilita la descripción de la variable y su cuantificación (Calderón, 2012).

Se realizó un cuestionario en Google, la cual se le envió a todos los trabajadores de la empresa, con el fin de que puedan desarrollarlo de manera anónima, y recopilar los datos correspondientes para el desarrollo de la investigación. El cuestionario al momento de resolverlo solicita los datos de cada participante como edad, sexo, grado de instrucción entre otros y a su vez las preguntas del cuestionario para medir la variable en ejecución,

Para la investigación se utilizará la “Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen”

Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

El instrumento de evaluación lleva por nombre real “Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)”, fue construida por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997) con una procedencia de Estados Unidos, tiene como finalidad conocer el nivel y tipo de compromiso organizacional que presentan los colaboradores de la empresa donde se encuentren laborando. Esta prueba se conforma por 18 items, de los cuales 6 pertenecen a la dimensión afectiva, 6 a la dimensión normativa y las otras 6 a la dimensión de continuidad. Estas dimensiones su función es reconocer que tipo de compromiso organizacional tienen los trabajadores. En la prueba no existen respuestas buenas ni malas, la aplicación de esta puede ser individual como también colectiva. Para ello, se lleva a cabo la escala de tipo Likert, en una puntuación de 7, muy en desacuerdo, en desacuerdo, ligero desacuerdo, indiferente, ligero de acuerdo y en muy de acuerdo. Fue habilitada en versión

español en la ciudad de México y España por los autores Luis Arciniega y Luis González, mientras que, en el Perú, Figueroa en el 2016 adaptó la prueba en una muestra de aproximadamente 508 colaboradores tanto hombres como mujeres de la sede central del Gobierno Regional la Libertad.

El resultado de la validez de constructo reveló una relación directa y significativa entre los ítems, el test de los factores del compromiso afectivo, de continuidad y normativo, con puntajes entre 0.168 y 0.628. Según los resultados del análisis factorial confirmatorio fue mayor a 0.20, lo que nos indica que es aceptable. La confiabilidad se hizo mediante la consistencia de forma interna, para el cuestionario general fue de 0.806 y para los factores afectivo es de 0.748, de continuidad 0.746 y normativo 0.704, siendo puntajes aceptables para la escala general. Lo cual hace referencia en que el instrumento es válido y confiable.

Tabla 1:*Nivel de confiabilidad: Compromiso Organizacional*

	N° Ítems	Coeficiente de confiabilidad	Intervalo de estimación al 95% de confianza	Nivel
Afectivo	6	.748 **	$.712 \leq \alpha \leq .779$	Respetable
Continuidad	6	.746 **	$.713 \leq \alpha \leq .777$	Respetable
Normativo	6	.704 **	$.665 \leq \alpha \leq .741$	Respetable
Test global	18	.806 **	$.781 \leq \alpha \leq .830$	Muy bueno

Fuente: Figueroa (2016)

5. Procedimientos

Lo primero que se realizó fue solicitar la autorización al investigador que realizó en el 2016 la validación del instrumento que mide el compromiso organizacional, el cual fue desarrollada por Meyer, Allen y Smith. Se redactó una carta que fue enviada por medio de correo electrónico a al autor de la validación de la prueba, siendo su respuesta favorable.

Luego se realizó una carta de presentación elaborada por las autoras de la investigación, para poder obtener el permiso de aplicar el instrumento en la empresa donde se llevará a cabo dicha investigación.

Al obtener los permisos correspondientes, se procedió a la coordinación con los jefes sobre el día que se realizaría la aplicación del instrumento. Por otro lado debido a la coyuntura a causa de la pandemia del COVID 19, y al no poder realizar las pruebas de manera presencial, se creó un formulario virtual del instrumento, el cual nos sirvió para obtener la recopilación de datos necesaria para continuar con el

desarrollo de la investigación. Además, se pidió el consentimiento informado a cada uno de los trabajadores dentro del formulario virtual.

Finalmente, con los datos que se recopiló del instrumento se realizó una base de datos en Excel, para luego realizar el análisis a nivel estadístico en el programa SPSS Statistics versión 25 con el fin de poder obtener los resultados en base a los objetivos planteados en la investigación.

6. Método de análisis de datos

Según datos obtenidos en el cuestionario que realizaron los colaboradores se procesaron en el programa SPSS Statistics versión 25, donde se obtuvieron porcentajes, figuras estadísticas y tablas.

Se inició describiendo cada dimensión del instrumento de Compromiso Organizacional, luego de ello se realizó la prueba de normalidad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov para poder llegar a una conclusión sobre el tipo de prueba que se debe aplicar, aplica, ya sea paramétrico o no paramétrico y así poder establecer cuál es el estadístico adecuado.

Al tener los resultados anteriores y encontrar que no había distribución normal, se procedió a usar la prueba de U de Mann Whitney ya que sirve para el análisis de comparación para dos grupos independientes mediante el uso de estadísticos no paramétricos, además se utiliza para comparar dos grupos de rangos (medianas) y determinar que la diferencia no se deba al azar (que la diferencia sea estadísticamente significativa). Por lo tanto, se procedió a comparar en primer lugar, la variable y sus dimensiones con el sexo, luego para las comparaciones se utilizarán: Kruskal-Wallis (para comparar más de 2 dimensiones) como el nivel de compromiso relacionado a las dimensiones tales como afectivo, continuidad y normativo según datos sociodemográficos.

7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos hacen referencia que al momento de realizar una investigación se debe tomar diversos comportamientos, entre ellos la ética y los estándares para así poder respetar los conocimientos de todos los investigadores de sus antecedentes, a su vez sin alterar ni dañar la información que se pueda recuperar de las fuentes. (Zavala y Alfaro, 2011)

Para la presente investigación se han tomado en cuenta los aspectos éticos expuestos en la Declaración de Helsinki, donde se manifiestan los principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Dichos principios son el de proteger y garantizar la discreción, confidencialidad, intimidad y dignidad del participante, además de contar con el consentimiento informado para que cada participante pueda contribuir a la investigación. (Asociación Mundial Médica, 2019). Esto se ve reflejado en el Cuestionario de Compromiso organizacional, ya que al inicio se pidió en consentimiento informado, además de ser totalmente confidencial.

La ética profesional del psicólogo también es muy importante en la investigación. Para Rojas y Nápoles (2002) el psicólogo como investigador debe cuidar por sobre todas las cosas la privacidad de los participantes, no falsificar los datos obtenidos y utilizar los resultados únicamente con fines investigativos. Además de utilizar de manera necesaria el consentimiento informado como prueba de que los individuos participan de manera voluntaria.

Es por ello que la investigación toma en cuenta los incisos establecidos por el código de ética y deontología del psicólogo peruano. (2017)

Art. 22.- Este artículo refiere que los psicólogos deben respetar las leyes y reglamentos, tanto nacionales e internacionales, en la investigación con seres humanos.

Art. 24.- Este artículo hace referencia en que el psicólogo tiene la obligación moral de solicitar el consentimiento informado a los participantes, así como también respetar la decisión de cada individuo.

Art. 26.- El profesional de la salud mental no debe incurrir en falsificación ni plagio.

Art. 27.- Este artículo refiere que el psicólogo siempre debe utilizar pruebas psicológicas que se encuentren validadas científicamente.

Así mismo, en la investigación se consideran los principios básicos de bioética, cuya finalidad es la de preservar y asegurar los derechos de las personas involucradas en el estudio. Tales principios son: autonomía, la cual se basa en el respeto a los valores y preferencias de cada persona; beneficencia, consiste en la necesidad de hacer el bien; no maleficencia, que consta en el respeto a la integridad del ser humano y justicia, el cual hace referencia a la repartición equitativa de beneficios. (Gómez, 2009)

IV. RESULTADOS

a. Resultados descriptivos:

Compromiso Organizacional:

La variable compromiso organizacional y sus dimensiones fueron medidas a través del cuestionario de Meyer y Allen, a los trabajadores de una empresa privada del Callao, donde se obtuvo los siguientes resultado

Tabla N° 2:

El nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del Callao, 2020.

	Frecuencia	%
Compromiso Organizacional	Muy desfavorable	9 11,1%
	Desfavorable	57 70,4%
	Favorable	15 18,5%
	Muy favorable	0 0,0%
	Total	81 100,0%

Fuente: Cuestionario Aplicado a los Trabajadores

En la tabla N° 2 se pudo observar que el 11.1 % de los trabajadores de una empresa privada del Callao, presentaron un nivel muy desfavorable de compromiso organizacional; un 70.4% presentaron un nivel desfavorable. Quienes obtuvieron un compromiso organizacional en un nivel alto representaron el 18.5% siendo favorable, mientras que no se presentaron casos de compromiso organizacional con nivel muy favorable de la muestra de los trabajadores de una empresa privada del Callao 2020.

Ver anexo, figura N°1.

b. Prueba de la Normalidad

En esta parte se puede observar los análisis de la normalidad de la muestra tanto de la variable como de las dimensiones

Tabla N°3:

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para ajustes del Cuestionario de Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa privada del Callao.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Afectivo	,306	81	,000	,745	81	,000
Continuidad	,249	81	,000	,860	81	,000
Normativo	,221	81	,000	,825	81	,000
Compromiso organizacional	,369	81	,000	,717	81	,000
Sexo	,381	81	,000	,627	81	,000
Grado de instrucción	,237	81	,000	,876	81	,000
Edad	,394	81	,000	,669	81	,000

Fuente: Cuestionario Aplicado a los Trabajadores

La evaluación de la prueba de la normalidad es analizar la estadística de evaluación que va a desarrollar y cumplir con nuestros objetivos e hipótesis, tomando una decisión si se desarrolla una prueba paramétrica o no paramétrica, por ello cuando la muestra es superior a 50, se aplica la prueba de Kolmogórov-Smirnov, ahora si la significancia (Sig.) es menor a 0.05 se aplica una Prueba No Paramétrico, para las comparaciones se utilizarán: Kruskal-Wallis (para comparar más de 2 niveles) y U de Mann-Whitney (solo 2 niveles).

c. Resultados inferenciales

Contrastación de Hipótesis

A continuación, se presentan los resultados a fin de determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional, según variables sociodemográficas.

H1: Los trabajadores cuya dimensión está relacionada a la de continuidad presentarán mayor índice respecto a las demás dimensiones del Compromiso Organizacional en la empresa privada del Callao 2020.

H0: Los trabajadores cuya dimensión está relacionada a la de continuidad no presentarán mayor índice respecto a las demás dimensiones del Compromiso Organizacional en la empresa privada del Callao 2020.

Tabla N°4:

Compromiso Organizacional, según dimensiones

Compromiso Organizacional	N	Rango promedio	Prueba de Kruskal Wallis	Chi Cuadrado o Tabla	Gl	Significancia						
Afectivo	Altamente Descomprometido	9	13.44	31.023	5.99	2	0.000					
	Medianamente Descomprometido	57	39.83									
	Normalmente comprometido	15	61.97									
	Altamente Comprometido	0 ^a	0.00									
	Total	81										
	Continuidad	Altamente Descomprometido	9					13.61	32.097	5.99	2	0.000
		Medianamente Descomprometido	57					38.99				
Normalmente comprometido		15	65.07									
Altamente Comprometido		0 ^a	0.00									
Total		81										
Normativo		Altamente Descomprometido	9	21.50	21.874	5.99	2	0.000				

Medianamente Descomprometido	57	38.50
Normalmente comprometido	15	62.20
Altamente Comprometido	0 ^a	0.00
Total	81	

En la tabla N°4 nos muestra que el grado de compromiso organizacional esta normalmente comprometido en las dimensiones afectivo, continuidad y normativo, lo que significa que presentan diferencias significativas ($p < 0,05$). Por lo tanto, con una probabilidad de error menor al 5%, se acepta la hipótesis del investigador. Ver anexo, figura N°2.

H₁: Los trabajadores del sexo femenino evidencian mayor índice de compromiso organizacional, en una empresa privada del Callao 2020.

H₀: Los trabajadores del sexo femenino no evidencian mayor índice de compromiso organizacional, en una empresa privada del Callao 2020.

Tabla N° 5:

Compromiso Organizacional, según sexo

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann Whitney	Z	Significancia
AFECTIVO	Masculino	47	39.05	1835.50	707,500	-	0.032
	Femenino	34	43.69	1485.50			
	Total	81					
CONTINUIDAD	Masculino	47	40.49	1903.00	775,000	-	0.008
	Femenino	34	41.71	1418.00			
	Total	81					
NORMATIVO	Masculino	47	40.88	1921.50	793,500	-	0.01
	Femenino	34	41.16	1399.50			
	Total	81					

En la tabla N° 5 nos muestra que el Sexo más elevado en las dimensiones afectivo de continuidad y normativo es el femenino, lo que significa que en este grupo hay un compromiso organizacional poco alentador por parte del sexo masculino y que la significancia es menor a 0.05. El valor obtenido Z obtenido es igual a -2.987, -2.245 y -3.056 el cual es menor que el valor de Z-crítico (-1,960) el cual se ubica en la zona de la Ho, entonces tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna planteada por el investigador.

Ver anexo, figura N°3.

H₁: Los trabajadores entre los 20 a 30 años evidencian mayor índice de compromiso en la empresa privada del Callao 2020

H₀: Los trabajadores entre los 20 a 30 años no evidencian mayor índice de compromiso en la empresa privada del Callao 2020

Tabla N° 6:

Compromiso Organizacional, según edad

	Edad	N	Rango promedio	Prueba de Kruskal Wallis	Chi Cuadrado o Tabla	Gl	Significancia
Afectivo	20 a 30 Años	52	38.58	2.112	5.99	2	0.348
	31 a 40 Años	17	46.62				
	41 a 50 Años	12	43.54				
	51 a mas	0 ^a	0.00				
	Total	81					
Continuidad	20 a 30 Años	52	37.85	3.015	5.99	2	0.221
	31 a 40 Años	17	47.47				
	41 a 50 Años	12	45.50				
	51 a mas	0 ^a	0.00				
	Total	81					

	20 a 30 Años	52	40.99				
	31 a 40 Años	17	36.29				
Normativo	41 a 50 Años	12	47.71	1.906	5.99	2	0.386
	51 a mas	0 ^a	0.00				
	Total	81					

En la tabla N° 6 nos muestra que la edad no es muy relevante con la dimensión afectiva, la continuidad y normativo, lo que significa que en este grupo es independiente al compromiso organizacional por parte de la edad y que la significancia es superior a 0.05. Entonces tomamos la decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna planteada por el investigador.

Ver anexo, figura N°4.

H₁: Los trabajadores de grado Técnico Completo evidencian mayor índice de compromiso en la empresa privada del Callao 2020.

H₀: Los trabajadores de grado Técnico Completo no evidencian mayor índice de compromiso en la empresa privada del Callao 2020.

Tabla N° 7:

Compromiso Organizacional, según grado de instrucción

	Grado de Instrucción	N	Rango promedio	Prueba de Kruskal Wallis	Chi Cuadrado o Tabla	Gl	Significancia
	Primaria	0 ^a	0.00				
	Secundaria	15	29.40				
	Técnico Incompleto	19	36.50				
AFFECTIVO	Técnico Completo	9	51.83	9.534	9.49	4	0.049
	Superior Incompleto	27	45.33				
	Superior Completo	11	45.09				

	Total	81					
CONTINUIDAD	Primaria	0 ^a	0.00				
	Secundaria	15	31.03				
	Técnico	19	38.50				
	Incompleto						
	Técnico Completo	9	59.94	13.672	9.49	4	0.008
	Superior	27	46.11				
	Incompleto						
	Superior	11	30.86				
	Completo						
	Total	81					
NORMATIVO	Primaria	0 ^a	0.00				
	Secundaria	15	40.70				
	Técnico	19	29.13				
	Incompleto						
	Técnico Completo	9	51.17	17.132	9.49	4	0.002
	Superior	27	51.30				
	Incompleto						
	Superior	11	28.32				
	Completo						
	Total	81					

En la tabla N° 7 nos muestra que el grado de instrucción donde es muy relevante el nivel técnico completo las dimensiones afectivo, continuidad y normativa, lo que significa que en este grupo se relaciona al compromiso organizacional por parte del grado de instrucción y que la significancia es inferior a 0.05., entonces tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna planteada por el investigador.

Ver anexo, figura N°5.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación toma como referencia a la teoría de Meyer y Allen (1990) la cual divide al compromiso organizacional en tres dimensiones tales como normativo, afectivo y de continuidad.

Para lo cual se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997), tal como en las investigaciones con las que se realizarán las comparaciones de diferencias o similitudes en base a los resultados.

Se toma en consideración que la investigación se ha realizado durante la coyuntura actual que atraviesa el mundo; esto a su vez puede influenciar a que los resultados sean diferentes a investigaciones precedentes, ya que no se ha podido tener la presencia de los participantes como comúnmente se realiza, al contrario; la encuesta se llevó a cabo de manera virtual. Por lo cual se desarrolla la discusión en base a la teoría como a las investigaciones precedentes que se han tenido en cuenta.

Los resultados que se han logrado obtener en la presente investigación evidencian aceptación de las hipótesis nulas y planteadas por el investigador.

La tesis tuvo como hipótesis general comparar el nivel de compromiso relacionado a las dimensiones tales como afectivo, normativo y de continuidad, en los trabajadores de una empresa privada del Callao, 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que los trabajadores están medianamente y altamente descomprometidos por lo tanto se entiende que en este grupo hay un compromiso organizacional poco alentador y que tiene relación con las dimensiones Afectivo, Continuidad y Normativo, dichos resultados son coherentes por lo expuesto por Calderón y Laca (2014), quienes señalan que el compromiso organizacional se basa en la interacción del personal con su entorno. A pesar de que existan factores que disminuyen el desarrollo del compromiso organizacional.

Así mismo, también existe coherencia con la teoría de Becker (citado por Betanzos, Andrade y Paz, 2006, p.28) indica que el miembro de una empresa se siente

comprometido de manera individual con la empresa, esta es una decisión propia de la persona, esto lo lleva a que realice aportes, esfuerzos y cumplir metas dentro de la organización para así obtener también beneficios de la empresa.

En el caso de la primera hipótesis específica, que compara el compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como normativo afectivo y de continuidad según sexo en los trabajadores de una empresa privada del callao, 2020, Si existen diferencias significativas de esto ($p \leq 0,05$), este resultado es similar al estudio de Yunis (2018), dio a conocer que según sexo los resultados indican que hay una desigualdad significativa entre varones y damas, según el compromiso general, afectivo y normativo los varones fueron los que mostraron mayor implicación con la organización. (p.35).

Lo mismo ocurrió con Suarez (2016), en su investigación donde demostraron que los colaboradores tienen un índice alto de compromiso organizacional. Y en relación al sexo, tanto varones como mujeres, obtuvieron niveles altos de compromiso organizacional.

La segunda hipótesis específica de la investigación ha sido comparar el compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como normativo, de continuidad y afectivo, según edad en los trabajadores de una empresa privada del callao 2020, al realizar la comparación se encontró que NO existen diferencias significativas ($p > 0.05$); lo que significa que en este grupo es independiente al compromiso organizacional, dichos resultados son coherentes con la conclusión del estudio de Hawkins (1998), donde nos indica que no hay ninguna relación entre el compromiso laboral y la edad de los evaluados. (p. 67-68).

En la tercera hipótesis específica de la investigación ha sido comparar el compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como afectivo, normativo y de continuidad según grado de instrucción en los trabajadores de una empresa privada del Callao 2020, dando como resultados que si existen diferencias significativas de esto ($p \leq 0,05$), se ha determinado que el grado de instrucción si influye en el compromiso organizacional en las dimensiones afectivo, la continuidad

y normativa, según los resultados obtenidos siendo el grado de instrucción técnico completo quien muestra mayor índice de compromiso. Lo cual hace referencia con la investigación de Chirinos y Vela (2017), quienes su investigación “Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana” quien utilizo el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen al obtener sus resultados demostraron que los colaboradores tienen un índice alto de compromiso organizacional en base a su grado de instrucción, siendo el que más predomina la dimensión afectiva.

VI. CONCLUSIONES

Podemos mencionar las siguientes conclusiones más relevantes y significativas:

1. El 70.4% de los trabajadores de la empresa privada del Callao, presentaron un nivel desfavorable de Compromiso organizacional.
2. Las dimensiones del Compromiso Organizacional muestran diferencias significativas según sexo, teniendo mayor índice de compromiso los trabajadores del sexo femenino.
3. Las dimensiones del Compromiso Organizacional no muestran diferencias significativas según edad, es decir la edad no es muy relevante.
4. Las dimensiones del Compromiso Organizacional muestran diferencias significativas según grado de instrucción, siendo el grado de técnico completo el más comprometido.

VII. RECOMENDACIONES

En esta parte de la investigación podemos mencionar las siguientes recomendaciones:

1. La empresa debe involucrarse más con sus trabajadores e identificar la problemática del porque no existe un compromiso organizacional favorable y tomar acciones para lograr fortalecer ese vínculo.
2. Capacitar de manera continua al personal de la empresa, principalmente al sexo masculino quienes demuestran un menor índice de compromiso con la organización.
3. Contratar personal con características responsables previo examen psicológico a cargo del área responsable.
4. Contratar personal capacitado a nivel profesional ya que eso mejorará los niveles de compromiso en la empresa.

REFERENCIAS

- Aldana, J. (2013) *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*. https://docplayer.es/14167549-Universidad-rafael-landivar-facultad-de-humanidades-licenciatura-en-psicologia-industrial-organizacional.html#show_full_text
- Allen N J and Meyer J P (1990), *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, Journal of Occupational Psychology, Vol. 63,pp. 1-18
- Arciniega, L., & González, L. (2012). *Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional*. Revista de Psicología Social, 27(3), 273-285.
- Arias, F. Varela, D. Loli, A. Quintana, M. (2003) *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos*. Revista de Investigación en Psicología, 6(2), 13-25. doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147
- Asociación Mundial Médica (2019). *Declaración de Helsinki de la AMM-Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*.
- Bayona, C., Legaz, S. G., & Madorrán, C. (1999). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Universidad Pública de Navarra, Departamento de Gestión de Empresas.
- Becker, H.S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. American Journal of Sociology, 66, 32-40.
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F, (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(1).
- Calderón, G. (2012). *Metodología de la Investigación: más que una receta*. Ad-Medellin, 91-111.

- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015). *Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos*. *Psicogente*, 18(34), 267-277
- Ballaca, J. (2018). *Compromiso organizacional docente de una institución educativa pública del distrito de Rioja San Martín*. [Tesis de pregrado Universidad Marcelino Champagnat, Perú]. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/1417>
- Chirinos, D., & Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017) *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Diario Gestión (31 de noviembre del 2015). *El 87% de las empresas considera la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Gómez P (2009). *Principios básicos de bioética*. *Revista peruana de ginecología y obstetricia*, 55(4), 230-233.
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores públicos de la región La Libertad*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/263>
- Garza, A. (2017). *Medición del compromiso organizacional en agroindustrias de la región citrícola del estado de Nuevo León* [Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León].

- González, L. y Antón, C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional*. En Gonzales, L.; De la Torre, A. y De Elena, J. (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (pp. 98-103). Salamanca: Euderma.
- Hawkins, W.D. (1998). *Predictors of affective commitment among high school principles*. Doctoral Thesis. <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-322>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). México: McGraw. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hewitt, A. (2017). *Tendencias globales de compromiso de empleados 2017*. http://www.aon.com/ecuador/attachments/2017_Compromiso_Empleados.pdf.
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J. & Sincich, T. (1993). *Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models*. *Academy of Management Journal*, 36, 951-995.
- Marin, M (2003). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C. A: Sage.
- Mori, A. (2018). *Compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa retail - ciudad de Chiclayo 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1775>
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). *The Organizational Commitment as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses (El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas)*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*.
- Rojas, G., & Nápoles, Y. (2002). *Algunas reflexiones sobre la ética del psicólogo*. *Gaceta Médica Espirituana*, 4(2), 4
- Salinas, P. (2012). Metodología de la investigación científica. *Mérida-Venezuela: Universidad de Los Andes*. http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia_investigacion.pdf;jsessionid=7B818A77163695F8B1945EB18ED5F14C?sequence=1
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la Investigación Científica* (4ª ed.). Lima: Visión Universitaria.
- Suarez, M. (2018). *Compromiso Organizacional en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, agosto-diciembre 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1045>
- Toro, F. (2002). *Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2.

Yunis, Y. (2018) *Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores*, 2018. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26001>

Zavala, S., & Alfaro, J. (2011). *Ética e investigación*. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 28, 664-669.

ANEXOS

ANEXO 1 : Operacionalización de variable: Compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Escala	Rango
El compromiso Organizacional hace referencia a como el trabajador se	El compromiso organizacional es la relación que	Afectivo	Lazos emocionales	Puntaje	Ordinal	30 – 25 Muy favorable 24 – 19 Favorable 18 – 13 Desfavorable 12 – 7 Muy desfavorable	
		Continuidad	Satisfacción de necesidades, Estabilidad, Participación	Puntaje	Ordinal	30 – 25 Muy favorable 24 – 19 Favorable 18 – 13 Desfavorable 12 – 7 Muy desfavorable	

Compromiso organizacional

logra involucrar con la empresa al punto de decidir si continuar o retirarse de dicha organización.
(Meyer y Allen, 1997).

tiene el empleado con la empresa, el cual identificado y comprometido puede estar.

Normativo

Obligación
Bienestar
Lealtad Moral

Puntaje

Ordinal

30 – 25 Muy favorable
24 – 19 Favorable
18 – 13 Desfavorable
12 – 7 Muy desfavorable

11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

Anexo 3: Permiso al autor que valido el instrumento en Perú



"Año de la universalización de la salud"

Callao, 19 de mayo de 2020

Sr:
CESAR AUGUSTO FIGUEROA DE LA PEÑA
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Presente

De nuestra consideración:

Es grato dirigirnos a usted, para expresarle nuestro cordial, saludo somos las alumnas **ALBINEZ LOAYZA SARA LEONOR ESTHER** identificada con código de estudiante **6700288226** y **GALLARDO MONTOYA MARIA ISABEL DEL PILAR** identificada con código de estudiante **6700291887** del 11° ciclo de la carrera de psicología de la Universidad Cesar Vallejo, el motivo por el cual nos dirigimos a usted es que nos encontramos realizando nuestra tesis acerca del Compromiso Organizacional, necesitamos utilizar el cuestionario de "Compromiso Organizacional de Meyer y Allen", el cual ha sido ya validado por su persona, para ello necesitamos una respuesta autorizándonos el uso de la misma, agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso.

Hacemos propia la ocasión para renovarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,



María Isabel del Pilar Gallardo Montoya
Estudiante de la EP Psicología
UCV Filial Callao



Sara Leonor Esther Albinez Loayza
Estudiante de la EP Psicología
UCV Filial Callao

Anexo 4: Respuesta del autor acerca del instrumento.

SOLICITAR PERMISO PARA EL USO DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL ☆

Recibidos

 **Mari Gallardo** 19 may.
Estimado Cesar , adjunto el documento solicitando lo ya mencionado anteriormente , quedo atenta a sus

 **Mari Gallardo** 6 jun.
----- Forwarded message ----- De: Mari Gallardo <pilargallardo627@gmail.com> Date: mar., 19 may.

 **Cesar figueroa de la peña** 8 jun.
para mí ▾

Buen día Mari
Que gusto poder saber que mi Tesis pueda ser usada en otras investigaciones, es todo un honor y alegría brindarle a ti y tu compañera la autorización para que hagan uso de la adaptación que realice a la prueba de compromiso Organizacional de Meyer y Allen en su tesis de pre grado, espero sea de total utilidad y puedan graduarse con todos los honores.
Sin más me despido éxitos en todo y Dios te Bendiga.

[Mostrar texto citado](#)

César Augusto Figueroa De la Peña
Cel. 977789692
Psicólogo
Animador y Maestro de Ceremonia.

Responder Responder a todos Reenviar

Anexo 5: Permiso al jefe de la empresa para trabajar con la población.



“Año de la universalización de la salud”

Callao, 13 de noviembre del 2019

**SR.
WALDYR DIAZ ZEVALLOS
JEFE DE VENTAS
Presente**

De nuestra consideración:

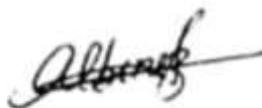
Es grato dirigirnos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo , somos las alumnas **ALBINEZ LOAYZA SARA LEONOR ESTHER** identificada con código de estudiante **6700288226** y **GALLARDO MONTOYA MARIA ISABEL DEL PILAR** identificada con código de estudiante **6700291887**, del 10° ciclo de la carrera de psicología con de la Universidad Cesar Vallejo, el motivo por el cual le escribimos es que nos encontramos realizando nuestra tesis acerca de “ Nivel de compromiso organizacional según variables sociodemográficos en una empresa privada del Callao” lo cual solicitamos el permiso para poder trabajar con la población de la empresa la cual está usted a cargo, y así realizar las evaluaciones correspondientes con el fin de poder desarrollar nuestro proyecto de investigación , para ello necesitamos una respuesta autorizando el permiso, agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso.

Hago propia la ocasión para renovarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,



María Isabel del Pilar Gallardo Montoya
Estudiante de la EP Psicología
UCV Filial Callao



Sara Leonor Esther Albinez Loayza
Estudiante de la EP Psicología
UCV Filial Callao

Anexo 6: Respuesta del jefe de la empresa, aceptando nuestra solicitud.

← [Download] [Trash] [Envelope] [More]

Permiso para aplicación de cuestionario Recibidos ☆

sara albinez loayza 15 ago.
Buenos días Waldyr; por el presente le hago llegar la solicitudes de permiso para poder realizar

Waldyr Rodolfo Diaz Ze... Hace 6 días
para mí, w.diaz30@outlook.es

De **wdiazz@maestro.com.pe Waldyr Rodolfo Diaz Zevallos y ·**
Para **albinez.sara07@gmail.com sara albinez loayza y · w.diaz30@outlook.es**
Fecha **15 ago. 2020 12:26**
Cifrado estándar (TLS).
[Ver detalles de seguridad](#)

Buenas tardes Sara,

Gracias por tener en consideración a la empresa,

te brindo la aprobación para la ejecución del cuestionario de compromiso organizacional,

espero que todo te vaya súper bien, éxitos

muchas gracias,

Saludos Cordiales,

WALDYR DIAZ

Figura N°1:

El nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del Callao, 2020.

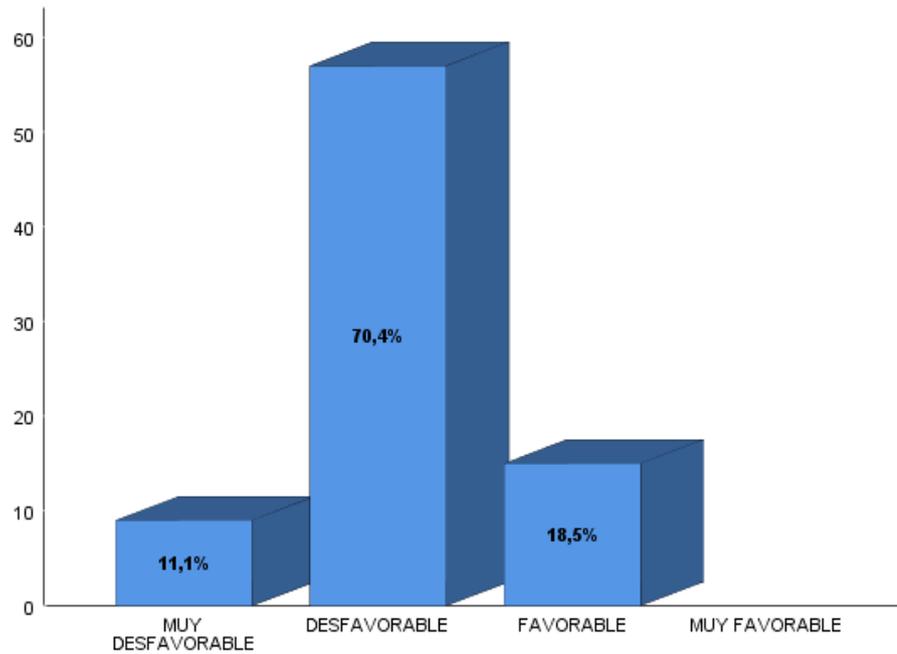


Figura N° 02:

Gráfica de decisión del nivel de compromiso relacionado a las dimensiones tales como afectivo, en los trabajadores de una empresa privada del Callao, 2020

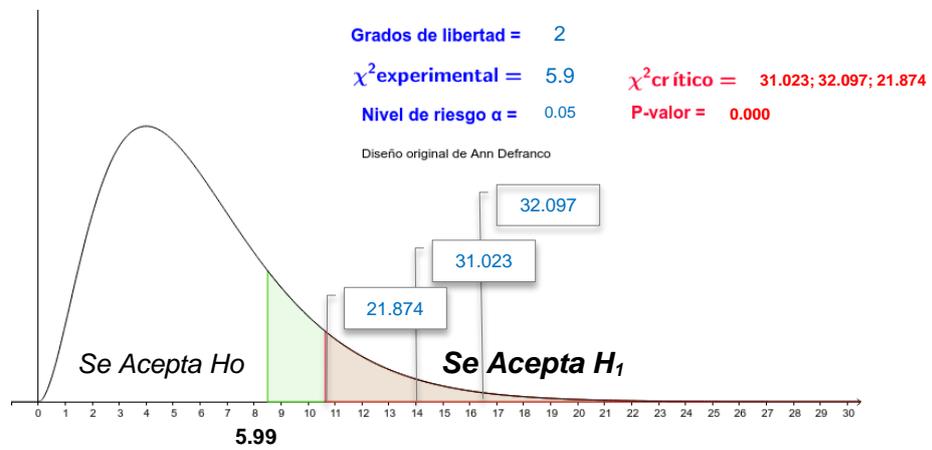


Figura N° 03:

Gráfica de decisión del compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como normativo afectivo y de continuidad según sexo en los trabajadores de una empresa privada del Callao 2020.

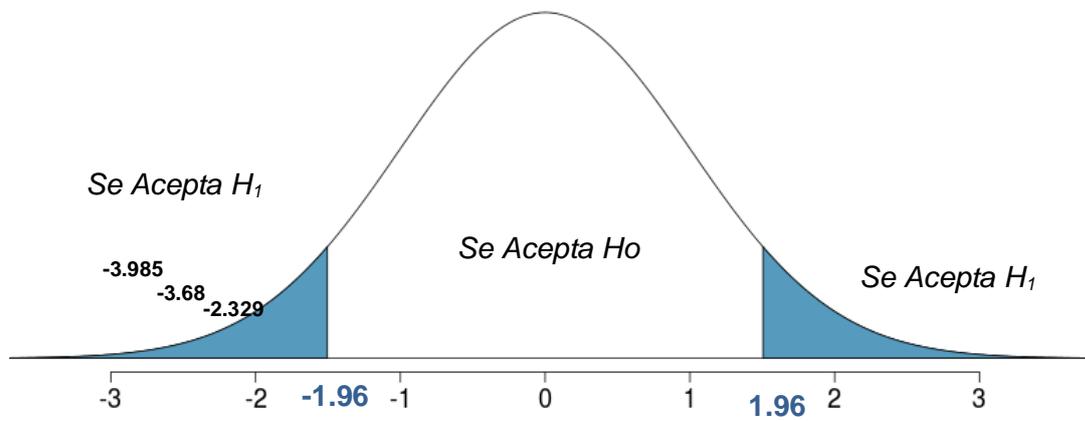


Figura N° 4:

Gráfica del compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como normativo, de continuidad y afectivo, según edad en los trabajadores de una empresa privada del callao 2020.

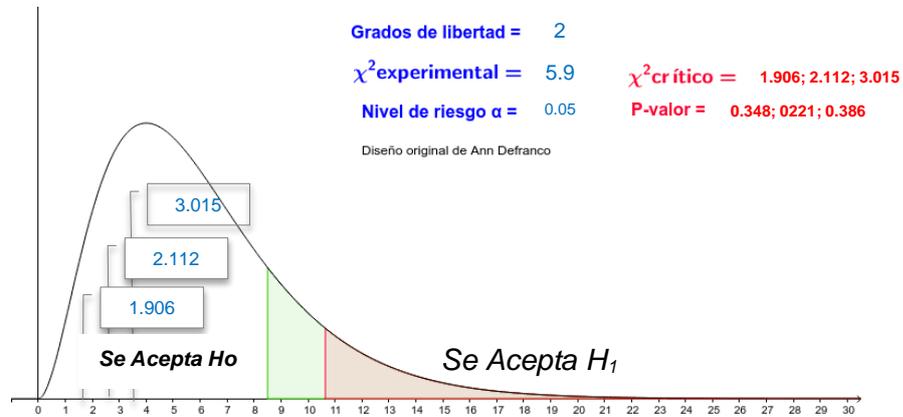


Figura N° 05:

Gráfica de decisión del compromiso organizacional relacionado a las dimensiones tales como afectivo, normativo y de continuidad según grado de instrucción en los trabajadores de una empresa privada del callao 2020.

