



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**COMPROMISO Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN UNA EMPRESA
PRIVADA DE AGROQUÍMICOS DE LIMA, 2024**

**Línea de investigación:
Evaluación psicológica y psicométrica**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autora

Gómez Dioses, Blanca Elizabeth

Asesor

Hervias Guerra, Edmundo Magno

ORCID: 0000-0002-5395-1518

Jurado

Valdez Sena, Lucía Emperatriz

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

Ardiles Bellido, José Edilberto

Lima - Perú

2025



COMPROMISO Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN UNA EMPRESA PRIVADA DE AGROQUÍMICOS DE LIMA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
10	repositorio.unfv.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COMPROMISO Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN UNA EMPRESA PRIVADA DE AGROQUÍMICOS DE LIMA, 2024

Línea de investigación:

Evaluación Psicológica y Psicométrica

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología mención en Psicología
Organizacional

Autora:

Gómez Dioses, Blanca Elizabeth

Asesor:

Hervias Guerra, Edmundo Magno
ORCID: 0000-0002-5395-1518

Jurado:

Valdez Sena, Lucía Emperatriz
Henostroza Mota, Carmela Reynalda
Ardiles Bellido, José Edilberto

Lima- Perú

2025

Pensamientos

“Nuestra mayor gloria no está en no caer nunca, sino en levantarnos cada vez que caemos”.

Confucio

“La felicidad es hacer una pequeña obra de arte con la vida, esforzándonos cada día por sacar nuestra mejor versión”.

Marian Rojas Estapé

Dedicatoria

A mis papitos, Fresita y Manuel, por su apoyo incondicional y su fe en mí a lo largo de toda la carrera universitaria. Ustedes me enseñaron los valores de la responsabilidad, el respeto y el servicio a la sociedad. Ahora, mamita amada, eres el ángel que me inspira a perseverar y a ser mejor cada día.

Agradecimiento

A Dios por la bendición de vivir, soñar y contar con la fortaleza para perseverar en mis metas.

A mi casa de estudios, la Facultad de Psicología de la UNFV y a sus capacitados docentes por impartir sus clases magistrales y transmitir la pasión hacia la carrera.

A mi asesor Edmundo Hervias por su dedicación y por brindarme las orientaciones fundamentales que hicieron posible el desarrollo exitoso de este trabajo.

A mi querida hermana Vanessa y demás familiares que me alentaron a continuar a pesar de las dificultades.

A todos los trabajadores que respondieron los cuestionarios y a todas las personas que contribuyeron para que culminara la presente investigación.

Índice

Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	2
1.2. Antecedentes.....	6
<i>1.2.1. Antecedentes internacionales.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2.2. Antecedentes nacionales.....</i>	<i>8</i>
1.3. Objetivos.....	10
<i>1.3.1. Objetivo general.....</i>	<i>10</i>
<i>1.3.2. Objetivos específicos.....</i>	<i>10</i>
1.4. Justificación.....	11
1.5. Hipótesis.....	12
<i>1.5.1. Hipótesis general.....</i>	<i>12</i>
<i>1.5.2. Hipótesis específicas.....</i>	<i>12</i>
II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Apoyo organizacional percibido.....	13
<i>2.1.1. Bases conceptuales.....</i>	<i>13</i>
<i>2.1.2. Modelo del apoyo organizacional percibido (AOP).....</i>	<i>13</i>
<i>2.1.3. Antecedentes del apoyo organizacional percibido.....</i>	<i>15</i>
<i>2.1.4. Importancia del apoyo organizacional percibido.....</i>	<i>17</i>
2.2. Compromiso organizacional.....	17
<i>2.2.1. Bases conceptuales.....</i>	<i>17</i>
<i>2.2.2. Modelos teóricos del compromiso organizacional.....</i>	<i>18</i>

2.2.3. Componentes del compromiso organizacional	19
2.2.4. Impacto del compromiso organizacional en las empresas	21
III. MÉTODO.....	22
3.1. Tipo de investigación.....	22
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	22
3.3. Variables.....	22
3.3.1. Definición conceptual	22
3.3.2. Definición operacional	23
3.4. Población y muestra.....	23
3.4.1. Población	23
3.4.2. Muestra	23
3.4.3. Características de la muestra (población)	23
3.5. Instrumentos.....	25
3.5.1. Ficha sociodemográfica.....	25
3.5.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional	25
3.5.3. Escala de Apoyo Organizacional Percibido.....	28
3.6. Procedimientos.....	29
3.7. Análisis de datos.....	30
3.8. Consideraciones éticas.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
4.1. Determinar si existe relación entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima.....	32
4.2. Describir los niveles de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima.....	33

4.3. Describir los niveles de apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima.....	33
4.4. Comparar las medidas de compromiso organizacional (CO) en una empresa privada de agroquímicos de Lima, de acuerdo con la edad.....	34
4.5. Comparar las medidas de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima, entre los trabajadores con y sin hijos.....	36
4.6. Comparar las medidas de apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima, de acuerdo con el tiempo de servicio.....	37
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
VIII. REFERENCIAS.....	45
IX. ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1	Participantes por género y edad	24
Tabla 2	Participantes por área y tiempo de servicio	24
Tabla 3	Ítems de la prueba de Compromiso Organizacional	26
Tabla 4	Baremos del Cuestionario de Compromiso organizacional	26
Tabla 5	Medidas de fiabilidad de los factores del Cuestionario de Compromiso Organizacional	27
Tabla 6	Baremos de la Escala de Apoyo Organizacional Percibido	29
Tabla 7	Prueba de normalidad Shapiro -Wilk para ambas variables	32
Tabla 8	Distribución por niveles de compromiso organizacional	33
Tabla 9	Distribución por niveles de apoyo organizacional percibido	34
Tabla 10	Prueba de normalidad de compromiso organizacional según edad	34
Tabla 11	Comparación de las medidas de compromiso organizacional según grupos etarios	35
Tabla 12	Prueba de normalidad de compromiso organizacional según hijos	35
Tabla 13	Comparación de las medidas de compromiso organizacional según hijos	36
Tabla 14	Prueba de normalidad de apoyo percibido según tiempo de servicio	36
Tabla 15	Comparación de las medidas de apoyo percibido según tiempo de servicio.	37

Índice de figuras

Figura 1	Dispersigrama de la relación de compromiso y apoyo organizacional percibido.	32
----------	--	----

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido en trabajadores de una empresa privada dedicada a la comercialización de agroquímicos en Lima. Los participantes fueron 72 trabajadores de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 19 y 60 años. Se emplearon el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), compuesto por 18 ítems y la Escala de Apoyo Organizacional Percibido de Eisenberger et al. (1986), conformada por 17 ítems. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables ($r = .523$, $p < .001$, $r^2 = .27$), siendo la potencia de la prueba igual a .99. Además, se encontró que el nivel predominante de compromiso organizacional fue medio (59.7 %) y el de apoyo percibido, moderado (56.9 %). Por otro lado, en el análisis comparativo se hallaron diferencias significativas en el compromiso organizacional entre los trabajadores con y sin hijos ($p = .016$), siendo los puntajes mayores en los trabajadores con hijos ($M = 87.60$) que en los que no tienen hijos ($M = 76.50$). Sin embargo, no se identificaron diferencias significativas en el compromiso organizacional entre los grupos etarios ($p = .173$) y tampoco, en el apoyo organizacional percibido según el tiempo de servicio ($p = .757$).

Palabras clave: compromiso organizacional, apoyo organizacional percibido, trabajadores, empresa de agroquímicos

Abstract

The main objective of this study was to determine whether there is a relationship between organizational commitment and perceived organizational support among employees of a private company dedicated to the commercialization of agrochemicals in Lima. The sample consisted of 72 employees of both sexes, aged between 19 and 60 years. Two instruments were used: The Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen (1991), which includes 18 items, and the Perceived Organizational Support Scale by Eisenberger et al. (1986), consisting of 17 items. The findings revealed a significant positive correlation between the two variables ($r = .523$, $p < .001$, $r^2 = .27$), with a statistical power of .99. Additionally, the predominant level of organizational commitment was medium (59.7%), while perceived organizational support was found to be moderate (56.9%). Comparative analysis indicated significant differences in organizational commitment between employees with and without children ($p = .016$), with higher scores among those with children ($M = 87.60$) compared to those without ($M = 76.50$). However, no significant differences were observed in organizational commitment across age groups ($p = .173$), nor in perceived organizational support according to length of service ($p = .757$).

Keywords: organizational commitment, perceived organizational support, employees, agrochemical company

I. INTRODUCCIÓN

Desde finales del siglo XX el mundo laboral ha experimentado cambios significativos. Procesos como la globalización, el desarrollo tecnológico y las crisis económicas han transformado el empleo tradicional. En las décadas anteriores era habitual que los trabajadores se proyecten en permanecer muchos años, e incluso toda su vida laboral en una misma empresa. Sin embargo, actualmente los vínculos laborales tienden a ser más breves o inestables.

En este contexto, las empresas se ven obligadas a tomar medidas efectivas para retener a su talento humano, ya que la rotación alta de los trabajadores no solo genera costos adicionales de selección, sino que también afecta el clima laboral y la productividad. Por eso, resulta clave promover acciones que fortalezcan el compromiso del trabajador con la organización, ya que este es decisivo para incentivar la permanencia y lograr cumplir las metas propuestas de la empresa.

Diversos factores pueden estar asociados al compromiso organizacional, como la motivación, la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo. No obstante, en la presente investigación se optó por observar la relación entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido, ya que este no solo implica la percepción de una compensación justa por parte de la empresa, sino también la idea de que la organización se preocupa genuinamente por el bienestar integral de sus trabajadores.

El estudio se ha organizado en nueve secciones. En la primera sección, se describe y formula el problema de investigación, abordándolo tanto a nivel mundial como local en los últimos veinte años. A continuación, se presentan los antecedentes internacionales y nacionales, con el fin de revisar los avances relacionados con las variables seleccionadas. Seguidamente, se plantean el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación y las hipótesis, en concordancia con los objetivos propuestos.

En la segunda sección, se desarrolla las bases teóricas, donde se detallan los conceptos fundamentales, se exponen los modelos teóricos, los componentes, los factores, así como la importancia e impacto de las variables analizadas.

En la tercera sección, se describe la metodología empleada, especificando el tipo y diseño de investigación, el momento y lugar de estudio, las características de la muestra, los instrumentos de medición, los procedimientos seguidos y el proceso de análisis de datos.

En la cuarta sección, se revelan los resultados obtenidos, organizados según los objetivos propuestos. En esta parte, se detallan las pruebas estadísticas aplicadas y se describen sus respectivos resultados.

La quinta sección contiene la discusión, donde los hallazgos se contrastan con los antecedentes investigados, con el propósito de identificar coincidencias, discrepancias o nuevos aportes.

En la sexta sección se formulan las conclusiones derivadas del estudio, mientras que en la séptima se proponen recomendaciones basadas en los resultados. Finalmente, las secciones ocho y nueve contienen las referencias bibliográficas y los anexos, respectivamente.

1.1. Descripción y formulación del problema

En el periodo comprendido entre los años 2000 y 2019, el porcentaje de compromiso organizacional a nivel global ha sido bajo no superando el 22%, pero en el 2020 disminuyó aún más, pues de acuerdo con un estudio elaborado por Gallup (2021), en más de 160 países, se señala que el 80% de los colaboradores no se siente comprometido o vinculado a su trabajo. Según este informe, esta disminución se produjo, en parte, por la pandemia del Covid-19; ya que luego de este evento el 50 % de los trabajadores indicó recibir menor salario y haber sentido sus vidas afectadas. Gallup menciona que la falta de compromiso le cuesta a la economía global 8,1 billones de dólares, que representa casi el 10% del PBI Mundial en pérdidas.

También, un estudio de la consultora Deloitte (2015) indica que a nivel mundial el 87% de las compañías presenta como principal problema la falta de compromiso de los colaboradores para con la misma institución. Asimismo, se supo que el 60 % no dispuso de un programa para evaluar y perfeccionar el compromiso laboral, y solo el 7 % reconoció tener una alta capacidad para medirlo, promoverlo y mejorarlo, con la finalidad de promover también la retención de personal en su respectivo centro de labores.

La importancia del compromiso organizacional, en general, radica en que tiene impacto directo en diversas variables productivas laborales. Báez et al. (2019) señalan que el compromiso define los niveles de desempeño laboral, pues un trabajador comprometido está identificado con los objetivos organizacionales y se esfuerza por conseguir la competitividad y sostenibilidad de la empresa. Además, está relacionado con la implicación en el puesto, producción de iniciativas de innovación, orientación a adquirir y compartir conocimiento constantemente (Coronado-Guzmán et al., 2020).

Por otro lado, la falta de compromiso tiene consecuencias importantes, tanto para las organizaciones como para los empleados, como los son los altos índices de rotación o intención de abandono, incertidumbre en los empleados, pesado clima laboral, bajos niveles de productividad y menor rentabilidad (Jiménez, 2021).

En el Perú, según Deloitte, el 50 % de los ejecutivos considera como “muy importante” el tema de la falta de compromiso (Diario Gestión, 2015). Este compromiso puede verse vinculado a las acciones que emanan de la gestión del talento humano. Entre las cuales pueden destacarse los papeles de gestión de personas, equipos de trabajo, liderazgo y apoyo que los colaboradores perciben de las organizaciones.

En el sector agrario peruano, según Gutiérrez (2023) las principales dificultades que enfrenta el personal en la mayoría de las empresas son la sobrecarga de trabajo, la falta de

estabilidad laboral y los bajos salarios. A lo anterior se añade, la carencia de capacitación y entrenamiento, así como la ausencia de beneficios laborales. La falta de acciones para mejorar estas condiciones puede llevar a una disminución en el compromiso de los trabajadores.

En Lima, también se encuentra la misma problemática respecto al compromiso, pues en una investigación realizada por Rojas (2024) en trabajadores de una empresa privada agropecuaria de Santa Rosa, se encontró que alrededor del 10% percibió niveles bajos y muy bajos de compromiso organizacional, estando el 63% restante en un nivel regular.

Otro desafío en el sector es que, en el 2023, el PBI agropecuario cerró con una disminución del -2,91 %, alcanzando su nivel más bajo en tres décadas. Esta caída se debió principalmente a factores climáticos como el ciclón Yaku, El Niño Costero y el niño Global. Además, se suman factores anteriores como la crisis de fertilizantes en el 2022, a causa del impacto de la guerra entre Rusia contra Ucrania y la inflación global generada por la pandemia. También, los especialistas coinciden en que el Gobierno está desvinculado del sector agrícola y es necesario mayor inversión a largo plazo (Alarcón, 2024).

El sector Agropecuario es una de las actividades económicas más importantes del país, ya que de esta depende la seguridad alimentaria (Castillo, 2021). Asimismo, genera aproximadamente el 25% del empleo a nivel nacional (Zacnich,2024). En el 2024, el PBI del sector agrícola tuvo un crecimiento del 4.9% y se espera que este incremento se mantenga durante el 2025 (Banco Central de Reserva del Perú [BCRP], 2025). Por esta razón, las empresas en el país deben conocer y cumplir la normativa laboral vigente, asimismo trabajar en conjunto con las autoridades y sus colaboradores para impulsar el crecimiento del sector (Matos, 2024). En este contexto, el compromiso organizacional es un factor clave a tener cuenta para alcanzar los objetivos de la organización y la recuperación del sector.

Según Coronado-Guzmán et al. (2020) existen variables que influyen en el compromiso y pueden ser trabajadas en el área de Recursos Humanos como las oportunidades de formación, promoción y desarrollo, la satisfacción laboral, liderazgo, motivación, cultura y clima organizacional. Sin embargo, aunque existe una realidad objetiva sobre las políticas y prácticas de la empresa, estas pueden ser percibidas de distinta manera en cada persona o grupo (Gadow, 2010).

Siendo así, una de las acciones más importantes para incrementar el compromiso en las organizaciones, está vinculada a la gestión del talento humano, priorizando el desarrollo de habilidades, competencias, capacidades y oportunidades de crecimiento en el personal de servicios. Dicho desarrollo debe ser manifestado en las tareas o actividades de todo colaborador evidenciadas en la práctica, las decisiones y comportamientos éticos durante su estadía en la empresa, de tal manera de que exista un apoyo percibido de la organización. En este sentido, el Apoyo Organizacional Percibido (AOP) es la interpretación de los empleados sobre cómo la organización valora su fuerza de trabajo y qué tanto se preocupa voluntariamente por cuidar su bienestar general (Eisenberger et al., 1986, como se citó en Salazar-Estrada, 2018).

En nuestro país, se han realizado pocas investigaciones sobre el compromiso vinculadas con el apoyo organizacional. Una de estas fue elaborada por Zelvaggio (2021), quien evaluó el apoyo percibido y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada del rubro textil en Lima, donde el 55.9 % presentaba bajos niveles de compromiso y el 44.1% restante, moderado. Además, se halló una relación significativa directa entre el apoyo percibido y los tipos de compromiso (afectivo, normativo y de continuidad); pudiéndose entender que cuando los trabajadores perciben que la empresa invierte en velar por su bienestar y retribuir justamente su esfuerzo, existe mayor identificación e intención de permanencia.

De la misma manera, existen escasos estudios que se han visto a nivel local y en el sector agro. Por lo tanto, es importante investigar la relación entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido en trabajadores de una empresa privada de agroquímicos de Lima.

Por lo anterior, se considera relevante plantear el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Sotelo et al. (2022) en México, elaboraron un estudio cuantitativo y correlacional confirmatorio para evaluar la relación entre el soporte organizacional percibido y el compromiso en una empresa manufacturera de exportación tecnológica en México, además, analizaron la asociación con el balance vida-trabajo. Participaron 485 empleados, en su mayoría de puestos operativos (76%); a quienes se les aplicó una versión más resumida de la Escala de Apoyo Organizacional Percibido de Eisenberger (16 ítems) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (18 ítems). En los resultados, se demostró la existencia de una correlación significativa fuerte entre soporte percibido y compromiso organizacional ($r = .76, p = .000$). Concluyendo que cuando los colaboradores perciben apoyo, por lo general, asumen la responsabilidad de permanecer y esforzarse en la compañía.

Figuera et al. (2020) estudiaron la correlación entre el apoyo organizacional y los factores del compromiso organizacional en 157 docentes de un Centro Privado de Educación Superior del estado de Río Grande del Sur, Brasil. A través de un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional aplicaron los siguientes constructos: Escala de Bases del Compromiso Organizacional (EBACO) y la Escala de Apoyo Organizacional Percibido (EPSO). Como aporte, la investigación reportó que, existe una correlación moderada entre el

nivel de apoyo organizacional percibido en las universidades y el compromiso de los docentes ($r = .345, p = .000$); infiriendo que el compromiso aumenta de manera proporcional cuando se incrementa el apoyo otorgado.

Astuty y Udin (2020) se plantearon analizar las correlaciones entre apoyo organizacional percibido y compromiso afectivo; al mismo tiempo estudiaron la relación de ambas variables con el desempeño laboral. La muestra de estudio estuvo conformada por 103 trabajadores de una empresa privada de Indonesia, de los cuales el 91.26% eran varones y el 57.28%, estables. Los instrumentos de medición fueron la Escala de Apoyo Organizacional Percibido (Rhoades y Eisenberger, 2002) y el Cuestionario de Compromiso Afectivo (Vandenberghe, 2004). En los resultados, se determinó que el apoyo percibido y el compromiso afectivo se correlacionan de forma directa y significativa ($r = .53, p = .000$). Por otra parte, también se encontró que tanto el apoyo percibido como el compromiso afectivo se relacionan directamente con el buen desempeño de los empleados.

Asimismo, Bachion y Máximo (2019) desarrollaron una investigación correlacional de corte transversal, para analizar principalmente, la asociación entre el apoyo organizacional percibido y el nivel de compromiso en trabajadores de las ciudades de Mariana y Ouro Preto, Brasil. Los participantes fueron 309 trabajadores, quienes resolvieron de forma virtual o escrita las siguientes pruebas: Cuestionario de Compromiso Organizacional de 7 ítems (Karatape, 2013) y la Escala de Apoyo Organizacional Percibido de 4 ítems (Eisenberger et al., 2012). En cuanto al análisis correlacional, se encontró que ambas variables están relacionadas positivamente ($r = .47, p = .000$). En ese sentido, se concluyó que, si la organización demuestra a sus empleados que se preocupa por su bienestar, se incrementa al mismo tiempo el nivel de compromiso.

Albalawi et al. (2019) examinaron en su investigación la asociación entre el apoyo percibido y el compromiso organizacional en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de Jordania. Los datos se obtuvieron de 270 pruebas válidas, de los cuáles el 64.8% eran mujeres y 35.2%, participantes masculinos. Los instrumentos empleados fueron la escala Perceived Organizations Support (POS) de Eisenberger (1986) y la escala Organizational Commitment de Ziauddin et al. (2010), ambas pruebas en inglés traducidas al árabe. Los hallazgos reportaron, que el apoyo percibido se correlaciona con el compromiso organizacional de forma alta, directa y significativa ($r = .71$, $p = .000$); de esta manera, extrajeron implicaciones teóricas y prácticas sobre el estudio.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Morales y Moscoso (2024) elaboraron una investigación para estudiar la asociación entre el apoyo percibido y el compromiso organizacional en vendedores de una galería del centro comercial Gamarra. Tuvieron como muestra a 300 trabajadores, en el rango de edad de 18 a 40 años, de los cuales el 66.7% eran mujeres y el 33.3%, hombres. El diseño del estudio fue no experimental, transversal y correlacional, donde utilizaron los siguientes instrumentos: La Escala de Apoyo Organizacional Percibido (Eisenberger et al., 1986) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1990). En los resultados, se evidenció que la mayoría de los participantes percibió un nivel moderado de apoyo organizacional, y también mostró una fuerte tendencia hacia el compromiso. Asimismo, se encontró que ambas variables presentan una correlación positiva, de magnitud media y significativa ($r_s = .450$, $p < .01$). Concluyendo que cuando los colaboradores perciben mayor valoración, pueden generar mayor compromiso, al sentirse más identificados y obligados a retribuir ese apoyo.

También Bardales (2022) formuló un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional para analizar en qué medida se relacionaban el apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional, en una muestra de 105 trabajadores de la Oficina de Gestión de

Servicios de Salud pública Bajo Mayo de la región San Martín. Los instrumentos que se aplicaron fueron la Escala de Apoyo Organizacional Percibido (Eisenberger et al., 1986) y la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991), ambas pruebas validadas por Flores y Gómez (2018). En el análisis descriptivo, los resultados mostraron para ambas variables, que aproximadamente el 50% presentaba nivel medio y el 25%, nivel bajo. Por otro lado, se halló una correlación alta, positiva y significativa ($r_s = .696, p = .000$), entre las variables de estudio.

Barrera y Tavera (2022) indagaron sobre la correlación entre apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en colaboradores de un banco ubicado la Región Nor Oriente del Perú. Se ofrecieron a participar 105 colaboradores de la empresa Mibanco, quienes respondieron la Escala de Apoyo Organizacional percibido (Eisenberger et al., 1986) y la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991). En esta investigación, se obtuvo que ambas variables se correlacionan de forma directa y significativa ($r_s = .642, p = .000$). Por lo que desarrollar actividades que incrementen el apoyo percibido, puede generar mayor vinculación con el centro de labores.

Almirón y Cáceres (2021) realizaron una investigación para identificar la relación entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional en una empresa privada del sector minero de Cusco. Los participantes fueron 78 trabajadores, siendo la mayoría adultos de 30 años a más (73%) y con mínimo de 3 años de servicio (76%). El diseño empleado fue cuantitativo, no experimental y correlacional simple. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Apoyo Organizacional Percibido (Eisenberger et al., 1986) y la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991). Los análisis inferenciales mostraron que el nivel de apoyo organizacional se correlaciona de forma directa con el nivel de compromiso organizacional ($r_p = .62, p < .01$). Asimismo, se encontró que la variable de compromiso se

asocia de forma positiva y significativa con la edad y tiempo de servicio. Por otro parte, no hubo diferencias significativas entre ambas variables según género.

Por su parte, Apaza y Becerra (2019) desarrollaron un estudio descriptivo-correlacional, cuyo principal objetivo fue determinar la relación entre el apoyo organizacional percibido y los niveles de compromiso en colaboradores de una empresa de fabricación de calzado de Lima Este. Los evaluados fueron 209 trabajadores del área de producción, con edades entre 20 a 51 años, en su mayoría mujeres (67%). Los test empleados fueron la Escala de Apoyo Organizacional percibido (Eisenberger et al., 1986) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1993); en su versión traducida al español. A nivel descriptivo, se halló 76. 2% percibe un apoyo organizacional, insuficiente o moderado y el 77.5% tiene un nivel bajo o medio de compromiso. Finalmente, se evidenció una correlación fuerte y significativa entre el apoyo percibido y el compromiso organizacional ($r_s = .624$, $p = .000$). Asimismo, hubo resultados similares sobre la relación entre apoyo y las dimensiones de compromiso afectivo y normativo ($r_s = .591$ y $r_s = .532$, $p = .000$), a excepción, con la dimensión de continuidad ($r_s = .308$, $p = .000$), siendo esta última una asociación directa y moderada.

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

- Determinar si existe relación entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima.

1.3.2. *Objetivos específicos*

- Describir los niveles de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima.

- Describir los niveles de apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima.
- Comparar las medidas de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima, de acuerdo con la edad.
- Comparar las medidas de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima, entre los trabajadores con y sin hijos.
- Comparar las medidas de apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima, de acuerdo con el tiempo de servicio.

1.4. Justificación

A nivel teórico se estudia la correlación de ambos constructos para sumar evidencia en el campo de la psicología organizacional, ya que en el país se encuentran pocos reportes de ambas variables vinculadas. Además, este estudio despertará el interés para futuras investigaciones.

A nivel práctico, los datos obtenidos de la presente investigación permitirán a los responsables del departamento de Desarrollo Humano, tomar medidas más específicas y eficaces para incrementar el compromiso organizacional y apoyo percibido en los trabajadores de la institución, en consecuencia, también se podría mejorar el desempeño laboral, motivación, calidad de atención y satisfacción del cliente.

Por último, a nivel metodológico, se evalúan las propiedades psicométricas de las escalas de compromiso organizacional y apoyo organizacional percibido, lo cual permitirá la replicabilidad y desarrollo de otros estudios en el sector privado.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- Existe una relación positiva y moderada entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima.

1.5.2. Hipótesis específicas

- El nivel predominante de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima, es medio.
- El nivel predominante de apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima, es moderado.
- Existen diferencias en las medidas de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima, de acuerdo con la edad.
- Existen diferencias en las medidas de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima, entre los trabajadores con y sin hijos.
- Existen diferencias en las medidas de apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima, de acuerdo con el tiempo de servicio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Apoyo organizacional percibido

2.1.1. Bases conceptuales

El apoyo organizacional es un concepto clave para el éxito de cualquier empresa. Se trata de proporcionar recursos, herramientas y estructuras que ayuden a los empleados a realizar mejor su trabajo. Esto se hace mediante el apoyo de la administración al otorgarles recursos humanos, financieros o incluso metodológicos (Eisenberger et al., 1986; Hellriegel y Slocum, 2009). Así, el apoyo organizacional promueve la eficiencia de un equipo de trabajo al garantizarles y alineación con los objetivos de la empresa (Flores y Gómez, 2018; Sotelo, 2018).

El apoyo organizacional abarca todas las medidas adoptadas para apoyar el bienestar de los empleados como la implementación del ambiente laboral. También involucra el esfuerzo de los líderes de la organización para alentar y motivar a los miembros del equipo. En este sentido, se convierte en una herramienta fundamental para ayudar a mejorar la productividad y el desempeño de los trabajadores. El objetivo principal del apoyo organizacional es ofrecer a los trabajadores un sentimiento de propósito, implementar prácticas de trabajo exitosas, lograr el compromiso de los trabajadores con la organización y alcanzar los objetivos corporativos (Eisenberger et al., 1986; Wang et al., 2017).

2.1.2. Modelo del apoyo organizacional percibido (AOP)

Las teorías de apoyo organizacional percibido se basan en la idea de que los trabajadores prosperan mejor cuando se les brinda el soporte adecuado para desarrollar sus talentos y habilidades. Estas teorías sugieren que las organizaciones deben reexaminar sus procesos y políticas internas para asegurar que promuevan el desarrollo y el apoyo a los patrones de comportamiento buscados. El apoyo puede venir de la dirección de la organización

o de recursos humanos, de los compañeros de trabajo y de otros proveedores de servicios relacionados. Los apoyos de la organización, generalmente, incluyen políticas antisísmicas, adaptaciones en el lugar de trabajo, entrenamiento para el manejo del estrés, asistencia financiera y un ambiente de trabajo amigable.

El AOP tiene como base la teoría del intercambio social, la cual nos menciona que la interacción entre dos o más individuos se consolida a través del intercambio material o psicológico, donde se espera que este intercambio sea recíproco y equivalente evaluando el costo – beneficio de todas las partes, de lo contrario entra en riesgo la continuidad de la relación.

Desde la perspectiva de la teoría del intercambio social, Eisenberger et al. (1986) sientan los principios sobre los cuales se define al apoyo organizacional percibido (AOP), a través de las manifestaciones de bienes o retribuciones tangibles e intangibles que los colaboradores de las empresas pueden percibir de sus jefes directos u otros empleados en cargos superiores por su esfuerzo. En consecuencia, los trabajadores continúan respondiendo a estas retribuciones para lograr los objetivos organizacionales.

Más adelante, Toro (1998) refiere que el AOP es el grado en el que las empresas se preocupan por el bienestar del personal mientras que este genera valor para las empresas en función de sus contribuciones. Esta perspectiva es complementada por Littlewood (2006) refiriendo al AOP como el: “valor que tiene el personal para la organización” (p. 30).

De la misma forma, desde el modelo de Tejada y Arias (2004) el AOP se asemeja al de Toro (1998) indicando que este es equivalente al grado por el cual las empresas se preocupan por el bienestar de los trabajadores y las valoraciones de sus contribuciones a estas (Pereira y Yaber, 2022).

Modelos posteriores han compartido el mismo concepto, no habiendo evolucionado a lo largo de muchos años (Eisenberger et al., 1986; Hellriegel y Slocum, 2009; Ojeda et al., 2016; Wang et al., 2017).

Es entonces que, desde la teoría del intercambio social, el AOP converge con los intereses que tanto colaboradores como empresas sostienen a lo largo del tiempo. Las aristas materiales, de reconocimiento o recompensa son factores que se pueden sumar a los compromisos éticos, morales y afectivos que los trabajadores pueden atribuirse al ser partícipes de la organización, independientemente de los cargos que desempeñen. Este modelo será tomado como base de la investigación.

2.1.3. Antecedentes del apoyo organizacional percibido

El AOP es un factor independiente de las acciones que la organización emprende a favor de los empleados. Lo crucial es que los trabajadores perciban estas acciones como beneficiosas, y dicha percepción varía según características propias como la personalidad, que difiere entre individuos. Por ello, se sugiere implementar medidas que sean vistas como favorables para la mayoría del grupo (Maan et al., 2020).

Rhoades y Eisenberger (2002) encontraron tres antecedentes generales asociados al AOP, la equidad, apoyo por parte del supervisor o encargado, recompensas por el desempeño y condiciones laborales adecuadas. Asimismo, señalaron que si estas acciones de la organización eran voluntarias (discrecionales) y no solo obligaciones solicitadas por la ley, recién los colaboradores lo interpretarían como apoyo organizacional.

Más adelante Kurtessis et al. (2017) elaboraron un nuevo meta – análisis más profundo, encontrando 3 factores que afectan o contribuyen al AOP:

a) Conductas de los miembros de la organización hacia los empleados. El apoyo percibido por parte de los supervisores está más fuertemente relacionado con el AOP que el

apoyo recibido por parte de los compañeros de trabajo, ya que los puestos directivos representan más estrechamente el nombre de la organización y son los que tienen mayor control en la provisión de recursos organizativos y recompensas (Eisenberger et al., 2010; Wayne et al., 1997). Además, el tipo del liderazgo transformacional contribuye sustancialmente a la percepción positiva de apoyo, pues mejora el bienestar subjetivo al considerar individualmente las necesidades de sus seguidores y los inspira a dedicarse a los objetivos de la empresa.

b) Calidad de la relación empleado – organización. Dentro de esta categoría los factores que afectan negativamente el AOP son la percepción de una política organizativa de favoritismo, falta de meritocracia y discusión franca. También tiene una influencia negativa el incumplimiento del contrato psicológico, en el cual los trabajadores pierden la confianza hacia la organización al no cumplirse las promesas declaradas u ofrecimientos implícitos desde el inicio de la relación laboral (Rousseau, 1995). Por otra parte, los procedimientos justos ayudan a los empleados a anticipar con mayor precisión qué acciones resultarán en recompensas o sanciones, y también indican que la organización valora el bienestar de sus trabajadores (Cropanzano et al., 2001), por lo que la imparcialidad y justicia aportan al AOP.

c) Prácticas de Recursos Humanos y Condiciones laborales. La mayoría de los trabajadores considera que las organizaciones tienen un control significativo sobre las prácticas de recursos humanos. Una de estas prácticas son las oportunidades de formación y desarrollo que influyen más significativamente en el AOP (Eisenberger et al., 1997), después de la seguridad en el empleo, flexibilidad horaria y medidas de apoyo a la familia. Asimismo, las condiciones de trabajo como la autonomía, la retroalimentación, las recompensas y otros elementos de enriquecimiento laboral son también maneras efectivas de transmitir apoyo.

2.1.4. *Importancia del apoyo organizacional percibido*

El AOP es un elemento clave en cualquier organización porque tiene consecuencias positivas, tanto para la empresa como para los colaboradores. A través del intercambio social, los empleados tienen mayor confianza en cumplir sus funciones más allá de lo que demanda su rol, sin temor a ser explotados porque saben que su esfuerzo será recompensado en la misma proporción de forma tangible o simbólica. De esta manera, las empresas se benefician porque el AOP está relacionado de forma positiva con la identificación organizacional, la satisfacción laboral, el compromiso normativo, el compromiso afectivo y el desempeño laboral; al mismo tiempo, se reducen los índices de intenciones de rotación. Por otro lado, se favorecen los trabajadores, ya que perciben mayores niveles de bienestar subjetivo y equilibrio vida – trabajo, lo que conlleva a reducir el estrés laboral y el conflicto entre el trabajo y la familia (Kurtessis et al., 2017).

2.2. Compromiso organizacional

2.2.1. *Bases conceptuales*

Robbins (1987) definió el compromiso organizacional como un estado en el cual los empleados se identifican con una organización en particular y sus metas y aspiraciones para mantener su membresía organizacional. Un alto compromiso laboral significa identificarse con el trabajo específico de uno, mientras que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la propia organización. Asimismo, Becker (1960) definió al compromiso como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo” (p. 63).

El compromiso organizacional se define también como la percepción psicológica de los miembros de la organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es fundamental para determinar si los empleados se quedan más tiempo y con entusiasmo para lograr los objetivos establecidos. En el mismo sentido, se refiere al grado de identificación

personal y pertenencia a la empresa. La relación entre una empresa y sus empleados es crucial para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes para una empresa es la gestión del compromiso.

Es entonces que el compromiso organizacional implica la lealtad de los empleados a una organización, y es un componente clave de la satisfacción y la motivación en el lugar de trabajo. Está asociado con una mayor productividad, un mejor desempeño, una menor tasa de rotación de empleados y una mejor vinculación con la cultura organizacional. Al construir el compromiso organizacional, las empresas pueden fortalecer la satisfacción del empleado y el compromiso de la empresa (Betanzos y Paz, 2007; Hurtado, 2017).

2.2.2. Modelos teóricos del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) sostienen una perspectiva de compromiso organizacional basada en el intercambio social, basándose en la idea de que la contribución de los colaboradores debe mantenerse acordes a su nivel de compromiso y que de ser contrario o desproporcional este decrece. Estos autores refieren a la continuidad del intercambio como uno de los pilares para acrecentar niveles de compromiso en las organizaciones, conforme perciben más fruto de los intercambios o contribuciones generadas en mutuo pacto de crecimiento.

Así también, desarrollaron una medida capaz de captar la continuidad, entendiendo que esta puede estar condicionada por circunstancias en las que abandonar la organización representaría altos costos para el colaborador. Dichos costos pueden manifestarse en forma de pérdidas económicas, repercusiones personales o la dificultad de encontrar oportunidades laborales equivalentes. Para regular este último aspecto, Wallace (1997) se apoya en la teoría de Becker (1960) de “Las pequeñas inversiones”, valorando a la continuidad de Meyer y Allen (1991) como sujeta a la utilidad.

Por otra parte, desde la perspectiva de “la atribución” de Reichers (1985), el compromiso organizacional obedece a la voluntad y valores éticos de conexión de los colaboradores con el trabajo que desempeñan en la organización. En ese sentido, contiene elementos vinculados a comportamientos de lealtad, identificación con la empresa y compromiso moral que lleva al individuo que forma parte de la organización a cumplir de manera contingente las metas y objetivos de esta (Betanzos et al., 2006; Wiener, 1982).

El sentimiento de lealtad de la atribución generada por los colaboradores de las organizaciones fue definido por Penley y Gould (1988) como parte del compromiso actitudinal referido en literatura de años anteriores (Mowday et al., 1979). Los elementos afectivos sujetos al compromiso organizacional, de acuerdo con Meyer et al. (1993) fueron también considerados como parte de los valores individuales que lleva a colaboradores hacia un sentido de obligación para con sus funciones en la empresa, vinculando estos a la reciprocidad que esperan de la misma y su valoración (Betanzos y Paz, 2007; Eisenberger et al., 2001).

2.2.3. Componentes del compromiso organizacional

Es entonces que desde la perspectiva de Meyer y Allen (1991) se definieron 3 componentes esencialmente característicos del compromiso organizacional, tomando en cuenta los matices del comportamiento y facultades psicológicas y éticas del individuo en el intercambio generado con la organización:

a) Compromiso de continuidad. El primer componente se basa en costos y necesidades percibidas por el colaborador; es decir, depende de las inversiones de su tiempo, aprendizaje, trabajo y los beneficios que percibe como el salario y primas de antigüedad. Asimismo, se analizan las consecuencias financieras, físicas y psicológicas que conllevaría retirarse de la organización; como la incertidumbre psicológica al buscar otro empleo, aún más si hay pocas ofertas laborales en el mercado. En definitiva, una estructura firme de

comunicación y recompensas en la organización servirá como una fuente de motivación para los empleados (Castro y Vásquez, 2022). Sin embargo, si este componente es el único predominante, el desempeño del personal será el mínimo con tasas importantes de absentismo y rotación.

b) Compromiso normativo. El segundo se sostiene en la responsabilidad moral que el trabajador tiene con la empresa como parte de la retribución de beneficios. Es decir, en esta dimensión, se fomenta un sentimiento de lealtad o la sensación de obligación de retribuir la inversión que la organización ha realizado en el empleado, especialmente si son beneficios que superan los requerimientos legales, como capacitaciones, descansos adicionales, bonos, entre otros. Finalmente, provoca que el empleado permanezca en la empresa hasta saldar la deuda.

c) Compromiso afectivo. Finalmente, el tercero está vinculado con aspectos de identificación y socioemocionales del trabajador y su papel en la organización, funcionando a través de diversos sistemas de recompensas y oportunidades de crecimiento continuo. En ese sentido, el trabajador desea continuar y esforzarse en la organización por el vínculo emocional que se ha construido en el tiempo (experiencias agradables, buen trato, etc.). Los resultados son que la persona acepte los cambios en pro de las metas, sienta satisfacción en sus funciones, tenga espíritu cooperativo y desee prolongar su permanencia (González y Guillén, 2008).

En este sentido, el compromiso de continuidad se vincula con la percepción de “tener que hacerlo”, ya que permanecer en la organización responde a una necesidad práctica o económica. Por su parte, el compromiso normativo se relaciona con el “deber hacerlo”, motivado por un sentido de lealtad hacia la organización. Finalmente, el compromiso afectivo se manifiesta en el deseo genuino de permanecer y contribuir, es decir, en el “querer hacerlo” (Meyer y Allen, 1991; Mowday et al., 1971). Este modelo tridimensional es el que tiene más investigaciones a nivel empírico y servirá de base de la investigación.

2.2.4. Impacto del compromiso organizacional en las empresas

Por otro lado, es ese compromiso el que va acorde a la inversión y a las alianzas que una persona hace con su organización. Implica dedicación y esfuerzo por hacer un compromiso contribuyendo con su tiempo y energía hacia la misma finalidad. El aumento del compromiso de la empresa se refiere a la toma de acciones estratégicas para motivar a los empleados a involucrarse más con la organización. Las empresas con un fuerte compromiso organizacional tienen una mayor productividad y eficiencia.

La motivación y el compromiso organizacional están relacionados con el logro de las metas organizacionales y el aumento de la eficacia organizacional. También requiere un cambio organizacional para que los colaboradores sean considerados, no solo como repuestos, sino como socios estratégicos para el desarrollo y crecimiento organizacional, a partir de la formación de los colaboradores, el reconocimiento laboral y la economía, en un ambiente de trabajo que promueva la acción extrínsecamente motivada.

En tal sentido, la continuidad, atribución y los elementos socioemocionales reforzados para colaboradores tendrán un impacto importante en las empresas que sepan generar mecanismos para fortalecer el compromiso de sus colaboradores, brindándoles ambientes de beneficio común y oportunidades para sentir que crecen de manera profesional con las empresas en distintos sectores (Betanzos y Paz, 2007; Meyer y Allen, 1997).

III.MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El desarrollo de este estudio corresponde del tipo básica, dado que tiene por finalidad profundizar en el conocimiento de los fenómenos de estudio (Kerlinger, 2002). A su vez, es de enfoque cuantitativo porque se basa en estimaciones estadísticas para responder a sus objetivos (Monje, 2011).

Asimismo, esta investigación es de diseño no experimental, en vista de que no se manipularán las variables de estudio, ni se tendrá control sobre otras que formen parte de las características de la muestra (González y Covinos, 2021). En el mismo sentido es transversal, dado que se da desarrollada sobre una única observación espacio temporal; siendo también de alcance correlacional, dado el objetivo general, que es el de comprender cómo las variables de estudio se encuentran relacionadas entre sí (Hernández et al., 2014).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación se llevó a cabo en una empresa privada de agroquímicos de Lima, de manera presencial, durante los meses de setiembre y octubre del 2024.

3.3. Variables

3.3.1. *Definición conceptual*

- **Compromiso Organizacional:** Es el grado de vinculación que los trabajadores adquieren con su organización, el cual se ve reflejado en el interés, necesidad y obligación de permanecer o abandonar la empresa (Meyer et al., 1993).
- **Apoyo Organizacional Percibido:** Es la interpretación colectiva de los colaboradores sobre el grado en que la empresa donde laboran, por un lado, valora el esfuerzo y el resultado de su trabajo; y por otro, qué tanto se preocupa por su bienestar o salud en general (Eisenberger et al., 1986).

3.3.2. Definición operacional

- Compromiso Organizacional: Las respuestas de los trabajadores al Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993).
- Apoyo Organizacional Percibido: Las respuestas de los trabajadores a la Escala de Apoyo Organizacional de Eisenberger et al. (1986).

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población es el conjunto total de elementos que comparten las características, las cuales se busca estudiar (Salinas y Cárdenas, 2009). En el presente estudio, esta se constituye de 72 colaboradores de una empresa privada de agroquímicos de Lima Metropolitana.

3.4.2. Muestra

En la presente investigación, la muestra está conformada por toda la población, es decir, todos los trabajadores de una empresa privada de agroquímicos de Lima Metropolitana. Según Soto (2018), la muestra censal es aquella en la que todos los miembros de una población se consideran como parte de la muestra, para controlar el error estándar y obtener conclusiones más acertadas en la investigación.

3.4.3. Características de la muestra (población)

La cantidad de participantes por género fueron de 42 varones y 30 mujeres, siendo el 58.33% y 41.67%, respectivamente. Asimismo, el rango de edad se situó entre los 19 y 64 años ($M=35.6$, $DE=10.6$), siendo el 36.11% de 19 a 29 años, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1*Participantes por género y edad*

Edad	Masculino		Femenino		Total	
	<i>Fr</i>	%	<i>Fr</i>	%	<i>Fr</i>	%
19 a 29 años	13	18.06%	13	18.06%	26	36.11%
30 a 39 años	9	12.50%	12	16.67%	21	29.17%
40 a más	20	27.78%	5	6.94%	25	34.72%
Total	42	58.33%	30	41.67%	72	100.00%

Nota. *Fr* = frecuencia; % = porcentaje relativo

Respecto al estado civil, se reportó que el 56.9% de la muestra era soltero, el 27.8% casado, el 9.7% conviviente y el 5.6% divorciado; además, el 44.4% se caracterizaron por no tener hijos. Asimismo, el 20.8% contaba con Educación Básica Regular y el 79.1%, con Educación Superior. Además, el 27.8% de los trabajadores era estable y el 72.2% contratado, perteneciendo a las áreas de administración y producción, como se detalla en la tabla 2.

Tabla 2*Participantes por área y tiempo de servicio*

Tiempo de servicio	Administración		Producción		Total	
	<i>Fr</i>	%	<i>Fr</i>	%	<i>Fr</i>	%
De 0 a 6 meses	5	6.90%	3	4.20%	8	11.10%
De 7 meses a 1 año	15	20.80%	3	4.20%	18	25.00%
De 1 a 3 años	18	25.00%	3	4.20%	21	29.20%
De 4 a 10 años	7	9.70%	5	6.90%	12	16.70%
De 11 años a más	7	9.70%	6	8.30%	13	18.10%
Total	52	72.20%	20	27.80%	72	100%

Nota. Fr = frecuencia; % = porcentaje relativo

3.5. Instrumentos

3.5.1. Ficha sociodemográfica

Desarrollada con la finalidad de obtener datos de la muestra de estudio (género, edad, estado civil, número de hijos, nivel de estudios, área de trabajo, tiempo de servicio y situación laboral).

3.5.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional

La escala tiene el fin de identificar el nivel y los tipos de compromiso que tienen los colaboradores en la organización.

Este cuestionario cuyo nombre original fue *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), con 24 ítems (Meyer y Allen, 1991), pero más adelante fue desarrollado por Meyer et al. (1993) con 18 ítems, quienes evaluaron la validez del cuestionario a través del análisis factorial confirmatorio, donde encontraron valores del índice relativo de no centralidad (RNI) para tres factores de .972 y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) de .893 demostrando que la prueba presenta validez de constructo y es replicable. Asimismo, hallaron la confiabilidad de la prueba a través del Alpha de Cronbach, con resultados de .85, .83, .77 para las dimensiones afectivo, de continuidad y normativo, respectivamente. Más adelante, esta prueba fue traducida al castellano por Ortega y Martín (2003).

En el contexto peruano, Cumpa (2020) evaluó las propiedades psicométricas en una muestra de 149 operarios de una empresa logística del Callao. En cuanto a la validez, se reportó que, mediante la correlación de Pearson entre la prueba de compromiso organizacional y sus reactivos, la mayoría de los ítems presentó coeficientes de $r > .2$, a excepción del ítem tercero, siendo la significancia estadística $p < .05$, lo que permite concluir que el instrumento posee

validez adecuada. Además, se obtuvo la fiabilidad con un alfa de Cronbach de .77 para la globalidad de la prueba y superior a .64 en sus tres dimensiones.

La versión utilizada consta de 18 ítems, divididos en 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con 6 ítems cada dimensión. Las opciones de respuestas son tipo Likert de siete puntos, donde 1 = totalmente en desacuerdo y 7 = totalmente de acuerdo. También contiene ítems inversos: 1, 3, 10, 14, 15 y 18. Finalmente, el sistema de puntuación se obtiene con la suma de los puntajes de las respuestas de forma general y según cada dimensión. La administración del test puede ser individual o colectiva con una duración de aproximadamente 15 minutos. En la tabla 3 se especifica los ítems por dimensiones.

Tabla 3

Ítems de la prueba de Compromiso Organizacional

Variable	Escala de medición	Dimensiones	Ítems
Compromiso organizacional	Intervalo	Afectiva	6, 9, 12, 14, 15, 18
		Continuidad	2, 7, 8, 10, 11, 13
		Normativa	1, 3, 4, 5, 16, 17

Tabla 4

Baremos del Cuestionario de Compromiso organizacional

Cuestionario	Baremos		
	Bajo	Medio	Alto
Compromiso organizacional	18-54	55-90	91-126

Nota. Conde (2017). De dominio público.

Como parte de este estudio se procedió a realizar un análisis psicométrico de los ítems del Cuestionario de Compromiso Organizacional con la finalidad de evaluar las evidencias de validez de estructura interna y confiabilidad. El análisis fue ejecutado en una muestra de 151 personas que compartieron características similares con las de los participantes del estudio final. El análisis factorial confirmatorio (AFC) con el método robusto DWLS sostuvo evidencia de estructura interna validada con 3 factores con métricas de ajuste adecuadas (GFI=.992, CFI=.987, NNFI=.985, TLI=.985, RMSEA=.034, SRMR=.08, $\chi^2=156$, $gl=132$, $p=.079$), además, las cargas factoriales del modelo se situaron entre .327 y .898, las cuales correspondieron al ítem 14 y 17, siendo estos del factor afectivo y normativo, respectivamente. Además, se obtuvo las covarianzas entre factores, siendo de .233 entre el factor continuidad y normativo; de .987 entre el factor continuidad y afectivo y de .264 entre el factor normativo y afectivo.

En cuanto a confiabilidad, la evidencia demostró medidas superiores a .70. Para el factor de continuidad de .726 y .722 para las medidas de Alpha y Omega, de .91 para el factor normativo en ambos coeficientes y del factor afectivo de .742 y .739 en los mismos coeficientes, siendo del factor general .850 en el Alpha de Cronbach, y de .855 en el Omega de McDonald. El detalle de las medidas es presentado en tabla 5.

Tabla 5

Medidas de fiabilidad de los factores del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Factor	Nº Ítems	Ítems	α	ω
Continuidad	6	2, 7, 8, 10, 11, 13	0.726	0.722
Normativo	6	1, 3, 4, 5, 16, 17	0.910	0.911
Afectivo	6	6, 9, 12, 14, 15, 18	0.742	0.739

Nota. α = coeficiente alpha; ω = coeficiente omega

3.5.3. *Escala de Apoyo Organizacional Percibido*

La escala de Eisenberger et al. (1986) denominada originalmente como *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS), fue creada con el objetivo de identificar las percepciones que tienen los colaboradores, respecto al apoyo que reciben de su empleador.

La primera versión de 36 ítems, cuya validez fue revisada con el análisis factorial exploratorio, donde los factores explicaron con un 93,9 % de la varianza común, con cargas oscilantes entre .43 y .84. Además, la confiabilidad con un Alpha de Cronbach de .97. Mientras que en la versión reducida de 17 ítems fue detectada la unidimensionalidad, con un porcentaje del 50% de la varianza total. Asimismo, se detectó un Alpha de Cronbach de .93, demostrando alta confiabilidad. Esta versión fue traducida al español por Ortega (2003).

La adaptación peruana fue elaborada por Apaza y Becerra (2019) en base a la población de trabajadores de producción de una empresa manufacturera de Lima en 290 empleados del área de producción. La validez del constructo se halló a través de la correlación Ítem-test, siendo todos los coeficientes superiores a .20, lo cual fue indicador de una alta capacidad discriminativa. Además, la confiabilidad se valoró mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach con un resultado de .719.

En esta investigación, se emplea la versión reducida de 17 afirmaciones, la cual es unidimensional, con algunos ítems inversos: 2, 3, 5, 6, 10, 13 y 14. La escala es de tipo Likert donde las respuestas están en el rango del 1 al 7, donde 1 = totalmente en desacuerdo y 7 = totalmente de acuerdo. La forma de aplicación de la prueba puede ser personal o colectiva en máximo 15 minutos. Asimismo, su escala de medición es de intervalo.

Tabla 6*Baremos de la Escala de Apoyo Organizacional Percibido*

Escala	Baremos		
	Insuficiente	Moderado	Suficiente
Apoyo organizacional percibido	17-51	52-85	86-119

Nota. Conde (2017). De dominio público.

Además, en el presente estudio se evaluó la validez de estructura interna de los ítems de la Escala de Apoyo Organizacional Percibido con 151 participantes de una muestra piloto. El análisis fue ejecutado por el método DWLS del AFC, con la finalidad de confirmar una estructura unifactorial teóricamente sugerida. Los resultados del análisis sostuvieron evidencia sobre la conformación de un modelo de factor único con 17 ítems con medidas de ajuste adecuadas (GFI=.997, CFI=1, NNFI=1.014, TLI=1.014, RMSEA=.000, SRMR=.066, $\chi^2=78$, $gl=119$, $p=.999$), además, las cargas factoriales se situaron entre .48 y .784 correspondiendo a los ítems 2 y 8 con el menor y mayor valor, respectivamente. Asimismo, la confiabilidad por el método de homogeneidad por estructura interna evidenció adecuados indicadores en el coeficiente Alpha y Omega, siendo estos de .938 y .939, respectivamente, lo que sugirió que la escala es válida y confiable.

3.6. Procedimientos

Se procedió a solicitar a la Gerencia General de una empresa privada de agroquímicos de Lima el permiso para la realizar la investigación. Después de unas semanas de revisión por parte del área de Administración General, se programó una reunión con los encargados respectivos para exponer la importancia del tema y finalmente se obtuvo la aprobación del proyecto.

La aplicación de los instrumentos se realizó media hora antes del horario de salida, durante 4 semanas en varios grupos para evitar interrumpir las labores convencionales. Al inicio de la aplicación se expresó verbalmente a todos los presentes la finalidad del estudio, por lo que los participantes voluntarios firmaron el documento de consentimiento informado y empezaron responder de forma anónima. Mientras iban finalizando, se verificó que todos los ítems estuviesen marcados y ninguno haya quedado en blanco.

Al finalizar con la muestra requerida, se codificaron las pruebas y se digitalizaron las respuestas en una base de datos de Excel. Luego se importó la base al programa llamado Jamovi versión 2.6.26 para los análisis psicométricos previos al desarrollo de la investigación y los análisis descriptivos e inferenciales correspondientes. Por último, se redactó el informe final.

3.7. Análisis de datos

El análisis de datos se elaboró en el programa Jamovi versión 2.6.26. Los análisis de datos a nivel psicométrico estuvieron centrados en las estimaciones robustas de indicadores de validez de estructura interna por análisis factorial confirmatorio, acompañados de las magnitudes de las cargas factoriales correspondientes a los ítems de cada instrumento en conjunto a las medidas de covarianza entre factores. Asimismo, se estimaron las medidas de confiabilidad por consistencia interna, a través de los coeficientes ω de McDonald y α ordinal.

Fueron sometidos a prueba los puntajes obtenidos por cada variable y sus dimensiones respectivas a través de los análisis de normalidad mediante el estadístico Shapiro-Wilk, con un intervalo de confianza del 95 % y un nivel de significancia del .05. Al ser la distribución de los puntajes normal en ambas variables, se estimó la magnitud de la correlación entre estas a través del coeficiente de correlación r de Pearson.

Posteriormente, fueron descritas las frecuencias de los niveles obtenidos por cada variable en función a sus porcentajes. Así también, se compararon las puntuaciones de cada

subgrupo de la muestra en función de las variables sociodemográficas de interés por objetivo específico. Esta comparación se llevó cabo con estimaciones paramétricas, por lo que se empleó las pruebas t-Student, para comparar las medidas de una variable en dos grupos y ANOVA de un factor, en 3 o más grupos.

3.8. Consideraciones éticas

Para llevar a cabo la presente investigación, se solicitó la autorización respectiva de la Gerencia General de una empresa privada de agroquímicos de Lima. También, respetando el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), se informó a todos los participantes sobre la finalidad de la investigación y se les entregó el consentimiento informado, donde se señaló que la participación sería voluntaria y anónima protegiendo la confidencialidad de sus datos, siendo solo válidos para el presente estudio. Además, se les aseguró que podían retirarse en cualquier momento del proceso de evaluación, si así lo deseaban. Finalmente, la información de los participantes fue resguardada respetando las disposiciones de la Ley de Protección de Datos Personales, Ley N° 29733 y su reglamento en vigencia, garantizando su cumplimiento.

IV. RESULTADOS

4.1. Determinar si existe relación entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima

En la tabla 7, se presentan los resultados obtenidos al aplicar la prueba de ajuste de bondad Shapiro-Wilk. Para ambas variables de estudio el valor de p es mayor a .05, evidenciando que la distribución de la muestra cumple con el supuesto de normalidad, por lo tanto, se optó por el uso de pruebas paramétricas.

Tabla 7

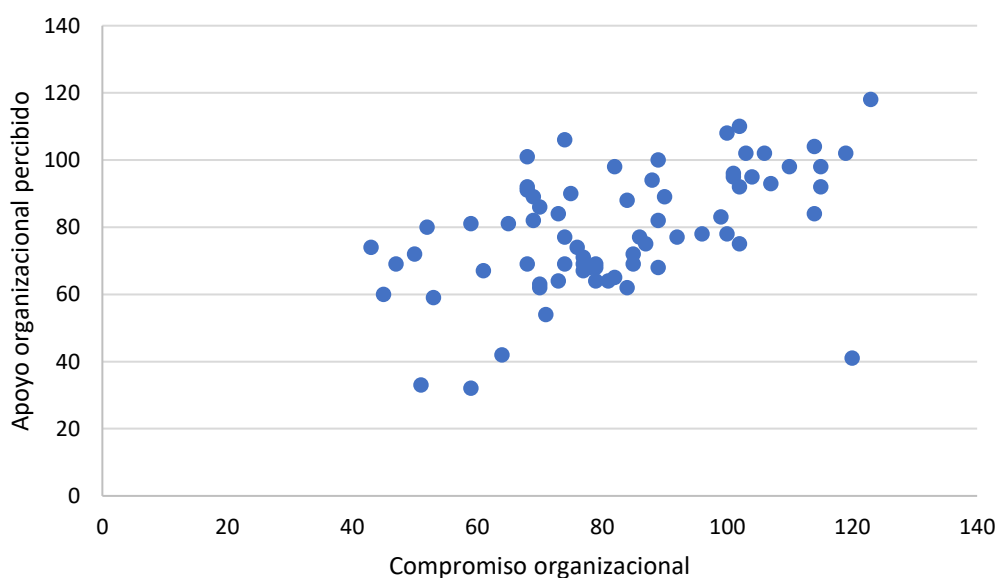
Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para ambas variables

Variabes	W	p
Compromiso Organizacional	.979	.279
Apoyo Organizacional	.976	.181

Nota. W = Estadístico Shapiro-Wilk; p = significancia

Figura 1

Dispersigrama de la relación de compromiso y apoyo organizacional percibido



En la Figura 1, se observa que existe una relación positiva, moderada y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de .523, un valor de $p < .001$, un tamaño del efecto de .27 y una potencia de la prueba igual a .99.

4.2. Describir los niveles de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima

En la tabla 8, se detalla los niveles y frecuencias de compromiso organizacional, evidenciando que la mayoría de los trabajadores presenta un nivel promedio (59.7%) y aproximadamente la tercera parte de la muestra, un nivel alto (30.6%). Por último, un porcentaje menor presenta un nivel bajo de compromiso (9.7%).

Tabla 8

Distribución por niveles de compromiso organizacional

Niveles	<i>Fr</i>	%
Bajo	7	9.70%
Promedio	43	59.70%
Alto	22	30.60%
Total	72	100.00%

Nota. *Fr* = frecuencia; % = porcentaje relativo

4.3. Describir los niveles de apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima

La tabla 9 muestra la distribución de niveles y frecuencias de apoyo organizacional percibido. Se aprecia que gran parte de los trabajadores reportan niveles moderados de apoyo (59.7%), mientras que un porcentaje menor de la muestra (37.5%) considera que el apoyo recibido por parte de su organización es suficiente.

Tabla 9*Distribución por niveles de apoyo organizacional percibido*

Niveles	<i>Fr</i>	%
Insuficiente	4	5.60%
Moderado	41	56.90%
Suficiente	27	37.50%
Total	72	100.00%

Nota. *Fr* = frecuencia; % = porcentaje relativo

4.4. Comparar las medidas de compromiso organizacional (CO) en una empresa privada de agroquímicos de Lima, de acuerdo con la edad

Para comparar las medidas de compromiso organizacional según distintos rangos de edad, se evaluó la normalidad a través de la prueba Shapiro-Wilk. Tal como se muestra en la tabla 10, todos los grupos etarios presentan valores de *p* superiores a .05, lo que indica una distribución normal, por lo que se empleó la prueba paramétrica ANOVA de un factor.

Tabla 10*Prueba de normalidad de compromiso organizacional según edad*

Grupos etarios	Shapiro-Wilk	
	<i>W</i>	<i>p</i>
19 a 29 años	.970	.610
30 a 39 años	.952	.375
40 años a más	.964	.502

Nota. *W* = Estadístico Shapiro-Wilk; *p* = significancia

En la tabla 11 se exponen los estadísticos descriptivos de las medidas de compromiso organizacional según grupos etarios. Asimismo, se reporta en la prueba de Levene que se asumieron varianzas iguales ($p > .05$).

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de compromiso organizacional según grupos etarios

Rango de edad	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	Prueba de Levene	
						<i>F</i>	<i>p</i>
19 a 29 años	26	77.00	16.50	43	110	1.24	0.30
30 a 39 años	21	85.00	19.10	47	115		
40 a más	25	86.60	22.20	45	123		

Nota. *n* = muestra; *M* = media; *DE* = desviación estándar; *Min* = mínimo; *Max* = máximo; *F* = Estadístico de prueba; *p* = significancia.

En la tabla 12, se presenta la prueba ANOVA de un factor de Fisher y su respectiva fuente de varianza. Los resultados indican que no se encontraron diferencias significativas en el CO entre los grupos etarios ($F = 1.80$, $p = .173$). Asimismo, no se encontraron diferencias post hoc entre los grupos ($p > .05$).

Tabla 12

Fuente de varianza y prueba ANOVA

Fuente	Suma de		Media		<i>F</i>	<i>p</i>
	cuadrados	<i>gl</i>	cuadrática			
Entre grupos	1350.646	2	675.323		1.80	.173
Dentro de grupos	25903.674	69	375.416			
Total	27254.319	71				

Nota. *gl* = grado de libertad; *F* = estadístico de prueba; *p* = significancia.

4.5. Comparar las medidas de compromiso organizacional en una empresa privada de agroquímicos de Lima, entre los trabajadores con y sin hijos

En la tabla 13 se observa, mediante la prueba Shapiro-Wilk, que ambos grupos cumplen con el supuesto de normalidad ($p > .05$). Por ello, se utilizaron pruebas paramétricas para el análisis.

Tabla 13

Prueba de normalidad de compromiso organizacional según hijos

Hijos	Shapiro-Wilk	
	<i>W</i>	<i>p</i>
Con hijos	.966	.257
Sin hijos	.973	.583

Nota. *W* = Estadístico Shapiro-Wilk; *p* = significancia

Se puede evidenciar en la tabla 14, que al aplicar la prueba *t* de Student para comparar el compromiso organizacional entre los trabajadores con y sin hijos, si existen diferencias significativas ($p = .016$) con un tamaño del efecto moderado ($d = .588$) y una potencia de la prueba de la prueba igual a .79, siendo la media del compromiso organizacional de los trabajadores con hijos igual a 87.60 ($DE = 86.50$) y, sin hijos, de 76.50 ($DE = 74.00$).

Tabla 14

Comparación de las medidas de compromiso organizacional según hijos

Variable	Grupo	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Compromiso Organizacional	Con hijos	40	87.60	21.30	2.48	.016	.588
	Sin hijos	32	76.50	15.40			

Nota. *n* = muestra; *M* = media; *DE* = desviación estándar; *t* = *t* de Student; *gl*=70; *d* = tamaño del efecto

4.6. Comparar las medidas de apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima, de acuerdo con el tiempo de servicio

Como se detalla en la tabla 15, las puntuaciones de apoyo percibido presentan distribución normal en todos los rangos de tiempo de servicio, dado que los valores de p fueron mayores a .05. Por ello, se aplicó la prueba paramétrica ANOVA de un factor para realizar la comparación entre los grupos.

Tabla 15

Prueba de normalidad de apoyo percibido según tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Shapiro-Wilk	
	W	p
De 0 a 6 meses	.965	.856
De 7 meses a 1 año	.984	.982
De 1 año a 3 años	.929	.133
De 4 a 10 años	.945	.559
De 11 años a más	.912	.192

Nota. W = Estadístico Shapiro-Wilk; p = significancia

En la tabla 16 se detalla el análisis descriptivo de las medidas de apoyo organizacional percibido según tiempo de servicio, donde se muestra la media, la desviación estándar, y los puntajes mínimos y máximos. También se observa que al aplicar la prueba de Levene se asumió la homogeneidad de varianzas ($p > .05$).

Tabla 16*Estadísticos descriptivos de apoyo percibido según tiempo de servicio*

Rango de edad	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	Prueba de Levene	
						<i>F</i>	<i>p</i>
De 0 a 6 meses	8	81.38	9.83				
De 7 meses a 1 año	18	79.33	17.78	67	95	2.06	0.096
De 1 año a 3 años	21	79.95	14.74	42	110		
De 4 a 10 años	12	73.08	26.50	59	108		
De 11 años a más	13	82.15	17.54	32	118		
				41	102		

Nota. *n* = muestra; *M* = media; *DE* = desviación estándar; *Min* = mínimo; *Max* = máximo; *F* = Estadístico de prueba; *p* = significancia.

Por último, en la tabla 17 se muestra en la prueba de ANOVA de un factor de Fisher y su respectiva fuente varianza la comparación del apoyo organizacional percibido según tiempo de servicio, verificándose que no existen diferencias significativas ($F = .470$, $p = .757$) entre estos grupos. Además, en la prueba post hoc tampoco se encontraron diferencias significativas entre los grupos en específico ($p > .05$).

Tabla 17*Fuente de varianza y prueba ANOVA*

Fuente	Suma de	Media		<i>F</i>	<i>p</i>
	cuadrados	<i>gl</i>	cuadrática		
Entre grupos	612.439	4	153.110	.470	.757
Dentro de grupos	21811.436	67	325.544		
Total	22423.875	71			

Nota. *gl* = grado de libertad; *F* = estadístico de prueba; *p* = significancia.

V.DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente estudio, se planteó como objetivo principal identificar la relación entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido en trabajadores de una empresa de agroquímicos de Lima. Los resultados obtenidos confirmaron la existencia de una relación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de .523, un valor de $p < .00$, un tamaño del efecto de .27 y una potencia de la prueba igual a .99.; en consecuencia, se valida la hipótesis general formulada. Esto sugiere que, a medida que se incrementaría el apoyo organizacional percibido, también lo harían las medidas de compromiso en los trabajadores de la organización, tal como lo reportan investigaciones previas, tanto a nivel nacional como internacional (Barrera y Tavera, 2019; Morales & Moscoso, 2024; Sotelo et al., 2022). Cuando los trabajadores perciben que la empresa se interesa por su bienestar integral y valora su trabajo, tienden a desarrollar un lazo más sólido y un mayor nivel de compromiso con la organización.

Respecto a los objetivos específicos, el objetivo uno fue describir los niveles de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de agroquímicos. Se encontró que el 59.7 % presenta niveles promedio de compromiso, el 30.6 % niveles altos y un porcentaje menor, niveles bajos. Estas cifras se asemejan a las de Cumpa (2020), donde en la mayoría de los trabajadores (71.8%) predominaba un nivel promedio de compromiso. Lo que indicaría que, en la empresa, gran parte de los trabajadores se siente identificado y desea continuar en la organización, ya sea por razones emocionales o de necesidad. Sin embargo, todavía se podría incrementar aún más su compromiso, dependiendo del clima laboral, la cultura o los beneficios que reciba, por ejemplo.

El objetivo específico dos buscó describir los niveles de apoyo organizacional percibido. Se observó que la mayoría de los trabajadores percibe un nivel moderado de apoyo

(56.9 %), seguido por quienes lo consideran suficiente (37.5 %) y, en menor proporción, aquellos que lo perciben como insuficiente (5.6 %). Estos porcentajes concuerdan con los de Apaza y Becerra (2019), quienes expusieron en su estudio, que más de la mitad de los trabajadores presentaban niveles moderados de apoyo percibido. Estos resultados señalan que los trabajadores podrían percibir que la organización a veces muestra interés en su bienestar y reconoce su trabajo, pero no de forma consistente. O quizás perciben cierto apoyo, pero puede tener dudas sobre qué tanto se valora su esfuerzo y viceversa. Por esa razón, el nivel moderado indicaría una oportunidad de mejora para la empresa.

Se planteó como objetivo específico tres comparar los puntajes de compromiso organizacional, según ciertos grupos de edad. Al asumirse la homogeneidad de varianzas ($p = .297$), la prueba ANOVA de un factor de Fisher arrojó un valor de $F = 1.8$ con $p > .05$, por lo que no se valida la hipótesis que planteaba la existencia de diferencias significativas en el CO, según la edad. Almirón y Cáceres (2019) obtuvieron resultados distintos en una muestra de trabajadores de una empresa de transporte en Cusco, donde los trabajadores con mayor edad presentaban un mayor nivel de compromiso, posiblemente debido al costo que representa buscar nuevas oportunidades laborales. Además, este grupo suele priorizar la estabilidad laboral (Loli, 2006). Frente a esta discrepancia, cabe considerar que, en la muestra del presente estudio, la mayoría de los trabajadores cuenta con Educación Superior (79.1%), lo cual podría facilitarles la posibilidad de buscar otro empleo si así lo decidieran, sin que la edad represente un impedimento.

El objetivo específico cuatro fue comparar las medidas de compromiso organizacional entre los trabajadores con y sin hijos. La prueba t de Student arrojó un valor de 2.48 ($p < .05$), donde el compromiso es mayor en los trabajadores con hijos, siendo estas diferencias significativas; por lo que se valida la hipótesis planteada. Este hallazgo coincide con el de Flores y Gómez (2018), quienes encontraron que los trabajadores con hijos tienden a mostrar

una mayor intención de permanencia a mediano o a largo plazo en la organización, probablemente motivados por la necesidad de contar con un ingreso estable que les permita afrontar sus responsabilidades familiares.

Por último, el objetivo específico cinco fue contrastar las medidas de apoyo organizacional percibido en función del tiempo de servicio. En la prueba ANOVA de un factor se asumieron varianzas iguales ($p = .096$) y no se encontraron diferencias significativas entre los grupos, reportándose un valor de $F = .47$ y un $p > .05$, en ese sentido, no se corrobora la hipótesis inicial. Este resultado discrepa de lo reportado por Apaza y Becerra (2019), quienes señalaron que los trabajadores con mayor antigüedad perciben un mayor reconocimiento y preocupación de su bienestar general por parte de la organización. Esta diferencia podría explicarse por la implementación, desde el área de Recursos Humanos, de una política de compensaciones y beneficios que considera otros factores además del tiempo de servicio, como la formación, la experiencia en el área, las competencias interpersonales, la responsabilidad en el puesto, el esfuerzo físico y emocional y las condiciones ambientales del trabajo.

Por otro lado, es necesario reconocer ciertas limitaciones en cuanto a la validez interna del estudio. La aplicación del instrumento se realizó aproximadamente treinta minutos antes del término de la jornada laboral, lo cual pudo influir en las respuestas de algunos trabajadores, posiblemente debido a la premura por retirarse.

Asimismo, el estudio contó con una muestra reducida, lo que impide generalizar sus hallazgos a todos los sectores laborales del país. No obstante, los resultados obtenidos permiten abrir camino a futuras investigaciones que incluyan muestras más amplias y consideren otras variables sociodemográficas relevantes.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe una relación positiva, moderada y significativa entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido en trabajadores de una empresa de agroquímicos de Lima Metropolitana ($r=.523$, $p < .001$, $r^2 = .27$).
- 6.2. El nivel de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de una empresa de agroquímicos en Lima corresponde a un nivel medio (59.7%), seguido por un nivel alto (30.6%) y, en menor medida, por un nivel bajo (9.7%).
- 6.3. Respecto al apoyo organizacional percibido en una empresa de agroquímicos de Lima, la mayoría de los trabajadores (56.9%) reporta un nivel moderado, mientras que el 37.5% percibe un nivel suficiente y solo el 5.6% considera que recibe un apoyo insuficiente.
- 6.4. No existen diferencias significativas respecto al compromiso organizacional según la edad en trabajadores de una empresa de agroquímicos de Lima, pues al aplicar la prueba ANOVA de un factor con varianzas iguales se obtuvo un valor de $F = 1.8$ y $p = .173$ ($p > .05$). Aun cuando la media de compromiso organizacional ($M = 86.60$) es mayor en el personal de 40 años a más, respecto al personal de 19 a 29 años ($M = 77.00$), esta diferencia no es significativa.
- 6.5. En una empresa de agroquímicos de Lima, los trabajadores con hijos presentan un mayor compromiso organizacional ($M = 87.60$) que aquellos trabajadores sin hijos ($M = 76.50$), siendo esta diferencia significativa. El estadístico comparativo t de Student fue de $t = 2.48$ y $p = .016$ ($p < .05$) con un tamaño del efecto moderado ($d=.588$).
- 6.6. No existen diferencias significativas respecto al apoyo organizacional percibido según el tiempo de servicio en trabajadores de una empresa de agroquímicos de Lima. La prueba

ANOVA de un factor, bajo el supuesto de homogeneidad de varianzas, arrojó un valor de $F = .47$ y $p = .757$ ($p > .05$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Para futuros estudios se recomienda aplicar las pruebas en un horario más adecuado que no influya en la calidad de las respuestas, como una o dos horas después de haber iniciado las labores en la mañana, ya que el personal suele estar más activo y tener un punto óptimo de concentración y energía. Si se aplican justo antes del horario de salida, las repuestas podrían verse afectadas por factores como el cansancio, la fatiga mental o la impaciencia.
- 7.2 Ampliar el estudio de la correlación entre estas variables en el sector agropecuario, utilizando muestras más grandes e incorporando variables sociodemográficas relevantes, dado que no se han encontrado investigaciones similares en el mismo sector, ni en Lima ni en otras regiones. Esto permitiría contrastar los resultados y contribuir al desarrollo teórico sobre dichas variables.
- 7.3 Medir anualmente el compromiso organizacional dentro de la empresa y de acuerdo a los resultados continuar implementando o ajustado estrategias para fortalecerlo. Entre las acciones recomendadas se sugiere comunicar los objetivos anuales de la empresa al personal y escuchar activamente sus sugerencias y preocupaciones.
- 7.4 Promover un entorno laboral que favorezca el bienestar físico y mental de los trabajadores, tanto en Lima como en provincias, ya que esto se vería reflejado en el compromiso y desempeño de los colaboradores.
- 7.5 Establecer un sistema de reconocimiento y recompensas por los logros alcanzados en las distintas áreas de la empresa, de manera mensual o trimestral. Asimismo, brindar formación continua a los trabajadores, más allá de lo exigido por la normativa legal, con el fin de desarrollar tanto sus competencias técnicas como habilidades interpersonales, tales como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el liderazgo.

VIII. REFERENCIAS

- Alarcón, L. (4 de marzo de 2024). Peor caída de la producción agropecuaria en 30 años agudiza la inseguridad alimentaria. *OjoPúblico*. <https://ojo-publico.com/edicion-regional/caida-del-agro-el-2023-agudiza-la-inseguridad-alimentaria>
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B. y Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310-324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Almirón Pfoccori, E. R. y Cáceres Jordan, B. (2021). *Apoyo organizacional percibido y Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa contratista del sector minero del rubro de transporte en Livitaca – Cusco 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12776>
- Apaza Pinto, D. M. y Becerra Solano, B. N. (2019). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en trabajadores del área de producción de una empresa manufacturera de calzado de Lima Este* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1693>
- Arias Gonzáles, J. A. y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting. <https://eesppnsrmedrededios.edu.pe/libros/3.pdf>
- Astuty, I. y Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance.

The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(10), 401-411.

<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO10.401>

Bachion Ceribeli, H. y Máximo Barbosa, R. (2019). Análise da relação entre suporte organizacional percebido, exaustão e comprometimento organizacional. *Revista Reuna*, 24(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2019v24n3p1-19>

Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., y Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>

Bardales Pérez, D. Y. (2022). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud – Bajo Mayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97727>

Barrera Reyna, A. y Tavera Silva, R. P. (2022). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una entidad financiera del nor oriente peruano* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5684>

Banco Central de Reserva del Perú (2025). *Producción agropecuaria por principales productos (variaciones porcentuales): Pecuaria - PBI Agropecuario*. <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/anuales/resultados/PM05054AA/html>

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/222820>

- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P. y Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>
- Böhrt, R. y Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu*, 16(2), 220-251. https://app.lpz.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/v16n2/v16n2_a01.html
- Castillo Fernández, M. L. (2021). *La agricultura peruana, situación post COVID-19 y perspectiva*. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/18971.pdf>
- Castro López, C. M. y Vásquez Sánchez, K. J. (2022). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en docentes de educación básica regular que utilizan herramientas virtuales en Lima Norte* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86107>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Conde Calderón, A. M. (2017). *Compromiso y apoyo organizacional percibido en el personal de un centro hospitalario, enero-junio 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21807>

- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J. y Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20 (1), 1-113. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20001-2](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20001-2)
- Cumpa Delgado, A. C. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en operarios de una empresa del rubro logístico en la ciudad de Callao* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4723>
- Deloitte. (2015). *Tendencias globales en capital humano 2015*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. y Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G. y Steiger-Mueller, M. (2010). Leader–member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1085–1103. <https://doi.org/10.1037/a0020858>

- Figuera Marzall, L., Rizzetti Coradini, J., Almeida Dos Santos, L. y Flores Costa, V. M. (2020). Suporte organizacional e comprometimento: a percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior. *Pretexto*, 21(4), 7-26. <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/6113>
- Flores Morón, J. P. y Gómez Vilcahuamán, I. (2018). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima Este* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624929>
- Gadow, F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Granica.
- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace: 2021 Report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gestión. (21 de noviembre de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- González, T. F. y Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment'. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401–414. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9333-9>
- Gutiérrez Cruz, D. O. (2023). *Clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial – Virú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122172>

- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hurtado Arrieta, M. F. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional de la Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Jiménez, G. (2 de marzo de 2021). *¿A qué se debe la falta de compromiso laboral?* WTW. <https://www.wtwco.com/es-es/insights/2021/03/falta-compromiso-empleados-causas>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. y Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación Administrativa*, 35(97), 7-25. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782006000100007
- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 37-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2238204>

- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F. y Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(21). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Matos, M. (18 de abril de 2024). Desafíos laborales para el sector agrícola. *EY*. https://www.ey.com/es_pe/insights/workforce/desafios-laborales-sector-agricola
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morales Cárdenas, T. F., Pérez Sánchez, A. y Haidar Torres, E. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional, su relación con el clima ético en entidades de fiscalización superior. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 24 (70), 597–619. <https://doi.org/10.19136/hitos.a24n70.2962>
- Morales Gómez, R. D. y Moscoso Basaldúa, C. S. (2024). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en el personal de ventas de una galería del emporio*

comercial de Gamarra [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional de la Universidad Ricardo Palma.
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/8633>

Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

Ojeda, M. E., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71.
<https://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/XA510QF15.pdf>

Ortega Leyva, V. (2003). Adaptación al castellano de la versión abreviada de Survey of Perceived Organizational Support. *Encuentros en Psicología Social*, 1(1), 3-6.

Ortega Leyva, V. y Martín Quirós, M. (2003). Adaptación al castellano de la versión revisada de las commitment scales de Meyer, Allen y Smith (1993). *Encuentros en Psicología Social*, 1(1), 7-11.

Penley, L. E. y Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59. <http://www.jstor.org/stable/2488139>

Pereira, D. y Yáber, G. (2022). Apoyo organizacional percibido: Latinoamérica analizada en un lustro. *Revista Academia y Negocios*, 8(2), 183-196.
<https://doi.org/10.29393/RAN8-15AODH20015>

- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278960>
- Rhoades, L. y Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. (3ª ed.). Prentice-Hall.
- Rojas, M. (2024). *Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa M.P.L Agropecuaria S.A.C, Irrigación Santa Rosa 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://hdl.handle.net/20.500.14067/9070>
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231594>
- RPP Noticias. (26 de diciembre de 2023). *Sector agropecuario: Se espera un crecimiento del 3%, según Marco Vinelli* [Video]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=Rqk_hmDaeIE
- Salazar-Estrada, J. G. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Signos: Investigación en Sistemas de Gestión*, 10(2), 41-53.
<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>

- Salinas Meruane, P. y Cárdenas Castro, M. (2009). *Métodos de investigación social*. Quipus CIESPAL. <http://hdl.handle.net/10469/23536>
- Sotelo Medina, A. B. (2018). Impacto del soporte organizacional percibido y el compromiso organizacional en el balance vida-trabajo en la industria manufacturera de exportación grande en Hermosillo, Sonora. *Revista de Comunicación y Salud*, 8(1), 45-59. [https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2018.8\(1\).45-59](https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2018.8(1).45-59)
- Sotelo Medina, A. B., López Franco, G. y Torres Soto, N. Y. (2022). Efecto del soporte organizacional percibido y el compromiso organizacional en el conflicto vida – trabajo en la industria manufacturera de exportación en Hermosillo Sonora. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 11(23), 115-144. <https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v11i23.18053>
- Soto Abanto, S. E. (29 de agosto de 2018). *¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis?* Tesisciencia. <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>
- Tejada Tayabas, J. M. y Arias Galicia, F. (2004). Administración de la calidad: prácticas organizacionales percibidas y compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 23(2), 59-70. <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/50>
- Toro Álvarez, F. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14(3), 333-344. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/d840cc5d906c3e9c84374c8919d2074e>
- Wallace, J. E. (1997). Becker's side bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or resurrection? *Human Relations*, 50(6), 727-774. <https://doi.org/10.1023/A:1016956322744>

- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J. y Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. *BioMed Research International*, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2017/5284628>
- Wayne, S. J., Shore, L. M. y Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111. <https://doi.org/10.2307/257021>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>
- Zacnich, R. (26 de abril de 2024). Trabajador agropecuario golpeado. *ComexPerú*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/trabajador-agropecuario-golpeado>
- Zelvaggio Montenegro, N. A. (2021). *Apoyo percibido y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa textil, Lima* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61232>

IX. ANEXOS

Anexo A: Consentimiento informado

Yo doy mi consentimiento y acepto participar en el siguiente proyecto de tesis: “Compromiso y apoyo organizacional percibido en una empresa privada de agroquímicos de Lima, 2024”. Esta investigación es llevada a cabo por Blanca Gómez Dioses, egresada de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

La presente investigación solo tiene fines científicos y su objetivo es determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso en el ámbito laboral.

Se me ha informado que se respetará lo siguiente:

Anonimato: Los datos que brinde son totalmente anónimos, es decir, no se identificará quién ha respondido cada test.

Integridad: Los datos solo tienen un fin científico y no se usarán con otros propósitos.

En función a lo leído:

¿Deseas participar en la investigación? SI NO

_____ Firma

Anexo B: Ficha sociodemográfica

Género: Femenino () Masculino ()
Edad:
Estado civil: Soltero () Conviviente () Casado () Divorciado ()
Número de hijos:
Nivel educativo alcanzado: Primaria incompleta ___ Primaria completa _____ Secundaria incompleta _____ Secundaria completa___ Universitario incompleto ___ Universitario completo _____ Estudio técnico incompleto_____ Estudio técnico completo_____
Área de trabajo:
Tiempo de servicio:
Situación laboral: Estable () Contratado: ()

Anexo C: Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO; Meyer et al.,1993)

Adaptación peruana: Cumpa, A. (2020)

Instrucciones: Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación.

Marque con una “X” solo una alternativa de respuesta que se presenta para cada enunciado.

Dichas alternativas son las siguientes:

		Muy en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	5	6	7
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	1	2	3	4	5	6	7
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
8	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5	6	7
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	1	2	3	4	5	6	7
12	Esta organización significa mucho para mí.	1	2	3	4	5	6	7
13	Le debo muchísimo a mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
15	No me siento parte de mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo D: Escala de Apoyo Organizacional Percibido (EAOP; Eisenberger et al.,1986)

Adaptación peruana: Apaza y Becerra (2019)

Instrucciones: Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con una “X” la opinión que mejor describa su manera de pensar. No es una prueba para medir conocimientos o capacidades, por lo tanto, no existen respuestas correctas o incorrectas. Todas las afirmaciones son importantes y requerimos por favor responda a cada una de ellas.

Marque con una X solo una alternativa de respuesta que se presenta para cada enunciado.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	La organización valora mi contribución a su mejoramiento.	1	2	3	4	5	6	7
2	Si la organización pudiera contratar a alguien con un salario más bajo para reemplazarme, lo haría.	1	2	3	4	5	6	7
3	La organización falla en apreciar cualquier esfuerzo de mi parte.	1	2	3	4	5	6	7
4	La organización considera mis objetivos y valores.	1	2	3	4	5	6	7
5	La organización ignoraría cualquier queja mía.	1	2	3	4	5	6	7
6	La organización desatiende mis intereses, cuando toma decisiones que me afectan.	1	2	3	4	5	6	7
7	La ayuda de la organización está disponible cuando tengo un problema.	1	2	3	4	5	6	7
8	La organización realmente se ocupa de mi bienestar.	1	2	3	4	5	6	7
9	La organización está dispuesta a esforzarse para ayudarme a ejecutar mi trabajo lo mejor que pueda.	1	2	3	4	5	6	7
10	Aunque yo hiciese el mejor trabajo posible, la organización no lo notaría.	1	2	3	4	5	6	7
11	La organización está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor especial.	1	2	3	4	5	6	7
12	La organización se interesa por mi satisfacción general en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Si le dieran oportunidad, la organización se aprovecharía de mí.	1	2	3	4	5	6	7
14	La organización muestra muy poca preocupación por mí.	1	2	3	4	5	6	7
15	La organización se interesa por mis opiniones.	1	2	3	4	5	6	7
16	La organización se enorgullece por mis logros en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17	La organización procura hacer mi trabajo tan interesante como sea posible.	1	2	3	4	5	6	7