



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA
INDUSTRIAL DEL RUBRO METAL MECÁNICA DEL DISTRITO DE LURÍN DE
LIMA METROPOLITANA - 2022

Línea de investigación:

Evaluación psicológica y psicométrica

Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología con mención en
Psicología Organizacional

Autor:

Culcas Aguilar, Cinthya Yanahi

Asesor:

Vicente Eugenio Mendoza Huamán
(ORCID: 0000-0003-1946-6831)

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio
Hervías Guerra, Edmundo
Tantalean Terrones, Lizley

Lima - Perú

2023



Reporte de Análisis de Similitud

Archivo: A2 – CULCAS AGUILAR CINTHYA YANAHI - OFICIO N° 029-2023-OGGE-AS-FAPS-UNFV

Fecha del Análisis: 24 /02/2023

Operador del Programa Informático: SALAZAR CHAMBA SOFIA TERESA

Correo del Operador del Programa Informático: ssalazar@unfv.edu.pe

Porcentaje: 15 %

Asesor: VICENTE MENDOZA HUAMAN

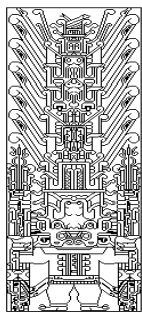
Título: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL RUBRO METAL MECANICA DEL DISTRITO DE LURIN DE LIMA METROPOLITANA - 2022

Enlace: <https://secure.arkund.com/old/view/152116660-809516-944401#q1bKLVayijbSMTLXMdYxNtMxMdUBQhMdS8NYHaXizPS8zLTM5MS85FQIKwM9QxNzQ0sTI3NDI1NDY0NDC6NaAA==>

Jefe de la Oficina de Grados y Gestión del Egresado:



MG. VILMA BARTOLA ZEGARRA MARTINEZ



**Universidad Nacional
Federico Villarreal**

**Vicerrectorado de
Investigación**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL RUBRO METAL MECANICA DEL DISTRITO DE LURIN DE LIMA METROPOLITANA - 2022

Línea de investigación: Evaluación psicológica y psicométrica

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

Autora:

Culcas Aguilar, Cinthya Yanahi

Asesor:

Vicente Eugenio Mendoza Huamán
ORCID: 0000-0003-1946-6831

Jurado:

Figuroa Gonzales Julio
Hervías Guerra Edmundo
Tantalean Terrones Lizley

Lima - Perú

2023

Pensamientos

“La motivación es lo que te pone en marcha, el hábito es lo que hace que sigas”

Jim Ryun

“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber.”

Albert Einstein

Dedicatoria

A Dios por sus bendiciones y cuidados. A mis padres por apoyarme incondicionalmente en mi crecimiento personal y profesional, por su paciencia y ejemplos de superación. A mi abuelito por sus enseñanzas y sabidurías transmitidas.

Agradecimientos

A Dios por darme la fortaleza para poder cumplir con mis metas y objetivos.

A mis padres por el apoyo durante mi formación

A la Facultad de Psicología por formarme en la profesión de Psicología Organizacional.

A todos los profesores que me formaron en la profesión.

A mi asesor el Dr. Vicente Mendoza por sus enseñanzas, guía y recomendaciones en la
revisión de mi tesis.

A las personas que me han apoyado en todo el tiempo de mi desarrollo profesional.

Índice

	Página
Portada	i
Pensamientos	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice de contenido	v
Lista de tablas	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1. Descripción y formulación del problema	13
1.2. Antecedentes de la investigación	16
1.3. Objetivos de la investigación	22
1.3.1. Objetivo General	22
1.3.2. Objetivos Específicos	22
1.4. Justificación de la investigación	22
1.5. Hipótesis	24
II. Marco teórico	25
2.1. Compromiso organizacional	25
2.1.1. Antecedentes del Compromiso Organizacional	25
2.1.2. Definiciones	27

2.1.3. Dimensiones	28
2.1.4. Factores del compromiso organizacional	32
2.1.5. Consecuencias del compromiso organizacional en las empresas	33
2.1.6. Otras variables correlacionadas con el compromiso organizacional	33
2.1.6.1. Compromiso organizacional y satisfacción laboral	33
2.1.6.2. Compromiso y vida laboral	34
III. Método	37
3.1. Tipo de investigación	37
3.2. Ámbito temporal y espacial	37
3.3. Variable	37
3.3.1. Variable de investigación	37
3.3.2. Variables de control o de comparación	37
3.3.3. Definición operacional de la variable de investigación	38
3.4. Población y muestra.	38
3.4.1. Población	38
3.4.2. Muestreo	39
3.4.3. Muestra	40
3.4.4. Características de la muestra	40
3.5. Instrumento	42
3.5.1. Compromiso Organizacional	
3.6. Procedimiento	46
3.7. Análisis de los datos	46

IV. Resultados	47
4.1. Análisis exploratorio de la variable de estudio	47
4.2. Propiedades psicométricas	48
4.3. Descripción de los niveles	50
4.4. Análisis comparativo	53
V. Discusión de los resultados	58
VI. Conclusiones	64
VII. Recomendaciones	65
VIII. Referencias	66
IX. Anexo	76

Lista de tablas

Nº de tabla

1	Operacionalización de la variable	38
2	Determinación de la muestra proporcionalmente de la población estudiada	40
3	Distribución de la muestra por sexo	40
4	Distribución de la muestra por condición laboral	41
5	Distribución de la muestra por grupos etarios	41
6	Distribución de la muestra por tiempo de servicio	42
7	Distribución de los ítems por dimensiones	43
8	Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra	48
9	Estimaciones de confiabilidad con el coeficiente Alpha: escala compromiso organizacional	49
10	Análisis de ítems de la escala de compromiso organizacional	49
11	Descripción de los niveles de compromiso organizacional	50
12	Descripción de los niveles de la dimensión afectiva de compromiso Organizacional	51
13	Descripción de los niveles de la dimensión normativa de compromiso organizacional	52
14	Descripción de los niveles de la dimensión continuo de compromiso Organizacional	53
15	Comparación de medias en compromiso organizacional según sexo	53
16	Comparación de medias según condición laboral.	54
17	Comparación de medias según área laboral	55

18	Comparación de medias según grupos etarios	56
19	Comparación de medias según años de servicio	57

Resumen

La investigación de tipo descriptiva analítica, tuvo como objetivo Determinar los niveles de Compromiso organizacional y sus dimensiones del personal de una empresa industrial del rubro metal mecánica del distrito de Lurín de Lima Metropolitana – 2022. Se aplicó la Escala de Compromiso (Meyer y Allen, 1997) a una muestra de 137 trabajadores. Los datos se procesaron con el SPSS (22.0) y se concluyó: 1. La escala de compromiso organizacional, obtuvo un índice Alpha de 0.898 y una índice rho entre 0.645 y 0.875 en la validez de constructo. 2. En los niveles de compromiso organizacional el 11% presenta un nivel de compromiso deficiente; el 16.1% presentan un nivel bajo; el 25.5% presenta un nivel moderado; el 33.5% presenta un nivel alto y el 13.9% presenta un nivel excelente. 3. En la dimensión afectividad, el 26.3% presenta un nivel afectivo por debajo del promedio; el 26.3% un nivel moderado y el 47.4% un nivel superior. En la dimensión normativa el 30.7% presenta un nivel por debajo del promedio; el 24.1% un nivel moderado y el 45.2% un nivel superior. En la dimensión continuidad, el 31.4% presenta un nivel por debajo del promedio; el 25.6% un nivel moderado y el 43% un nivel superior. 4. Al Comparar en función del sexo no existen diferencias; en función de la edad, condición laboral, área laboral y tiempo de servicio, se encontró que existen diferencias muy significativas.

Palabras clave: compromiso organizacional, jornalero, desempeño laboral, calculativo, dimensiones.

Abstract

The objective of the analytical descriptive research was to determine the levels of organizational Commitment and its dimensions of the personnel of an industrial company in the metal-mechanical sector of the Lurín district of Metropolitan Lima - 2022. The Commitment Scale was applied (Allen and Meyer 1997) to a sample of 137 workers. The data was processed with SPSS (22.0) and it was concluded: 1. The organizational commitment scale, this obtained an Alpha index of 0.898 and a rho index of 0.848 in construct validity. 2. In the levels of organizational commitment, 11% have a deficient level of commitment; 16.1% have a low level; 25.5% present a moderate level; 33.6% have a high level and 13.9% have an excellent level. 3. In the affectivity dimension, 26.3% have an affective level below the average; 26.3% have a moderate affective level and 47.4% have a higher affective level. In the normative dimension, 30.7% present a level below the average; 24.1% have a moderate level and 45.2% have a level above the average. In the continuity dimension, 31.4% present a level below the average; 25.6% have a moderate level and 43% have a level above the average. 4. When comparing according to sex there are no differences. Depending on age, employment status, work area and length of service, it was found that there are very significant statistical differences.

Keywords: organizational commitment, day laborer, work performance, calculative, dimensions

I. INTRODUCCIÓN

Investigar el compromiso organizacional es muy importante dado que uno de los problemas de la empresa en la que se realizó la investigación es la constante rotación del personal, generando efectos negativos para la empresa dado que resulta considerablemente dificultoso cubrir el puesto de trabajo. Asimismo, genera problemas en la producción porque la falta de personal genera turnos adicionales para el personal que está trabajando, cambios de turno y sobre tiempos, lo que es muy incómodo para los trabajadores que ya tienen sus turnos y horarios establecidos; también implica mover a los trabajadores a otras áreas para cumplir con los pedidos pendientes generando malestar a los trabajadores y por supuesto a los jefes que tienen que flexibilizar sus criterios para el personal provisional asignado a su área laboral

La investigación de tipo descriptiva analítica, tuvo como objetivo Determinar los niveles de Compromiso organizacional y sus dimensiones del personal de una empresa industrial del rubro metalmecánica del distrito de Lurín de Lima Metropolitana – 2022. Se aplicó la Escala de Compromiso (Meyer y Allen 1997) a una muestra de 137 trabajadores.

La presente investigación está distribuida en 9 capítulos: en el I, se describe la problemática de la investigación, la formulación del problema, antecedentes, objetivos, hipótesis y la justificación del trabajo. En el II, el marco teórico de la investigación. En el III, se plantea método, tomando en cuenta, el tipo de investigación, variable, población y muestra, instrumento, procedimiento y las técnicas de análisis de los datos. En el IV, se describen los resultados. En el V, se discuten los resultados con los antecedentes de la investigación. En el VI, se plantean las conclusiones, En el VII, se formulan las recomendaciones. VIII, Las referencias y en IX, el anexo se describe el instrumento de obtención de los datos

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

En la actualidad, debido a la competitividad empresarial, las empresas en general tienen la obligación de alcanzar las metas propuestas para cumplir con los pedidos y seguir manteniéndose vigentes en el mercado; sin embargo, la alta rotación del personal, el ausentismo, el estrés, la insatisfacción, la falta de compromiso, entre otros, se han convertido en problemas comunes que presentan la población trabajadora en la mayoría de las organizaciones empresariales.

Reichers (1985) entiende el compromiso desde el punto de vista de la atribución, como un deber que el trabajador asume por llevar a cabo acciones que son irrevocables, explícitas y voluntarias. Esta faceta del compromiso se refiere a la dimensión normativa, pues se manifiesta un sentimiento de obligación moral de permanecer en la organización, en este tipo de compromiso, el trabajador asume que tiene un deber a ser leal y procura cumplir no sólo por su contrato de trabajo sino también porque cree que esto es lo correcto.

Colquitt et al. (2007) lo consideran como la manera de la aspiración del empleado jornalero de seguir existiendo como uno más de la empresa a la que en planilla pertenece, el termino compromiso organizacional muestra como el jornalero despliega su interés, de tal forma, que se mantiene en sus labores diarias perseverando en la empresa para la cual trabaja (llámese fidelización, retención) o cambia de labores emigrando a otra empresa donde posiblemente tengan un mejor trato con él o lo remuneren mejor por sus servicios.

Senge (1990, como se citó en Blanco y Castro, 2011) señala que, para darse compromiso organizacional, los empleados deben compartir los valores, visión y misión que tiene la organización. La visión es la imagen que se quiere tener en un futuro, la misión es el “por qué

existimos”, procurando ayudar al mundo de manera particular y los valores describen cómo la compañía desea la vida cotidiana.

Kruse (2013) al indicar el concepto de compromiso organizacional, lo relaciona con un sentimiento el cual hace que un empleado orgulloso de su empresa piense menos en buscar otras oportunidades laborales y le sea más fácil recomendarle la organización a otra persona, evidenciándose con esto no solo el afianzamiento del proceso de retención de personal, sino también la atracción de este hacia la empresa, producto de una adecuada y fortalecida imagen corporativa.

Robbins y Judge (2013) refieren que los trabajadores que están muy comprometidos con la organización sienten pasión por sus labores, así como, una conexión profunda con su empresa; mientras que los trabajadores que no tienen compromiso dan tiempo, pero no ponen energía ni atención en sus actividades. Los modelos teóricos sugieren que los trabajadores comprometidos son menos proclives al aislamiento laboral, incluso si se sienten insatisfechos, pues manifiestan un sentimiento de lealtad organizacional.

Harris et al. (2014) indican que toda figura de empleador debe promover, a todos sus miembros, espacios de satisfacción, motivación, pertenencia, responsabilidad, logro, progreso, reconocimiento, condiciones sociales, compromiso, intereses, el trabajo mismo, entre otros aspectos, conducentes al éxito de las empresas en el mercado, y con ello, el incremento de la productividad, desempeño como parte de la identidad laboral, destinada a los procesos de calidad institucional.

Marchalina et al. (2020) arguyen que el jornalero que está comprometido con su labor, también lo está tácitamente con la empresa y ello favorece a la empresa u organización, puesto que el logro de sus metas, visión y misión estarán en manos del personal (jornalero y no

jornalero), que con su participación, colaboración, disposición, constancia y perseverancia facilitarán los procesos de gestión institucional.

La empresa investigada es una empresa del rubro metal mecánica y tiene tres unidades de producción especializadas en: •. Fabricación en serie de partes y piezas para la industria. •. Maestranza especializada para la fabricación y recuperación de partes y piezas de mineros e industriales. •. Mantenimiento, diseño, fabricación y montaje de plantas, maquinaria y equipos mineros e industriales. La planta está ubicada en el distrito de Lurín.

En el aspecto tecnológico siempre está en constante innovación, cuenta con equipos modernos como: Torno, Taladrado, Grúa Puente, Maquinas de Soldar, Equipos de Oxicorte, etc. Además, cuenta con programas informáticos para un mayor control en la salida y entrada de materiales.

Así mismo, ha desarrollado una política de contratación de preferencia local, cuyo cumplimiento se evidencia en la contratación de personal de la localidad cuyo número total representa el 40% del total del personal, estableciendo prácticas de captación, clasificación y contratación de personal justa y equitativa. Cabe señalar que la empresa prioriza la contratación de trabajadores de la localidad, sean hombres o mujeres, tanto calificadas como no calificadas, siempre y cuando cumplan los requisitos del perfil profesional solicitado y lo requiera el proyecto.

La persistencia de ciertos problemas relacionados con la falta de compromiso organizacional en las empresas, tales como; la rotación de personal y el ausentismo, que dificultan el desempeño de los trabajadores en este tipo de organizaciones ha generado preocupación entre los gerentes y administradores de estas empresas que intentan solucionar el

problema, pues les ocasiona altos costos de reemplazo, entrenamiento y baja productividad (García et al., 2015).

Planteaba Patrón (2018, p. 16) que los directivos se han dado cuenta que para alcanzar ventajas competitivas en los tiempos actuales se necesita contar con capital humano identificado con los objetivos de la organización. La importancia del compromiso organizacional se sustenta en su capacidad para influir en la eficiencia, eficacia y productividad de la organización, pero también en el bienestar de los trabajadores.

En base a lo referido en líneas anteriores se formula el siguiente problema de investigación:

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal de una empresa industrial del rubro metal mecánica del distrito de Lurín de lima metropolitana - 2022?

1.2. Antecedentes

Aldana, et al (2018) realizaron una investigación sobre el compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla – Colombia, el objetivo fue analizar la percepción y actitudes de los profesionales de salud con relación al compromiso organizacional que mantienen con dichas instituciones. El enfoque fue cualitativo, construido desde el método etnográfico orientado hacia la interpretación de un grupo social específico a través de la observación de campo y, en cierto momento, por medio de la acción participativa, los participantes fueron tres profesionales de enfermería que laboraban en diferentes instituciones de salud, y el instrumento utilizado fue la entrevista semi estructurada compuesta por siete ítems, complementado con el método de observación no participante para el cual se utilizó una lista de chequeo. Los resultados indicaron que para los profesionales de instituciones

públicas prevalecen el compromiso afectivo y de continuidad, mientras que para los de instituciones privadas prevalece el compromiso normativo. Concluyendo que el personal de las instituciones públicas tiene un mayor compromiso afectivo y de continuidad basados en la naturaleza del trabajo, comunicación, participación, beneficios y apoyos, contratación y estilos de liderazgo, mientras que el personal de instituciones privadas tiene un mayor compromiso normativo el cual está basado exclusivamente en la relación laboral, lo que propicia entrega total de saberes, competencias y sobre esfuerzos que conllevan a un bajo nivel en las dimensiones afectivo y de continuidad.

Patrón (2018) realizó una investigación en una empresa maquiladora ubicada en el sureste de México, el objetivo fue determinar el grado de compromiso laboral de los trabajadores. Este estudio fue exploratorio y descriptivo, primero se realizó una medición cuantitativa y posteriormente se aplicaron entrevistas cualitativas. Los resultados arrojaron una media de 3.32 para el personal que no tiene definida su participación; 3.91 para el personal que tiene una mediana identificación; 3.88 para el personal con un mediano sentido de pertenencia; 3.32 para el personal que no tiene definida su lealtad y para el grado compromiso general un 3.62. Concluyéndose que el personal tiene un mediano grado de compromiso, ya que, le falta mayor participación y pertenencia, así como, consolidar su identificación y lealtad.

Harris et al. (2014) realizaron una investigación sobre compromiso organizacional como estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas de Venezuela, el cual tuvo como objetivo analizar el compromiso organizacional como fuente de estímulo para el éxito del personal docente en las universidades privadas, basado en los planteamientos de algunos autores. Metodológicamente la investigación fue analítica, descriptiva y de campo, bajo un diseño no experimental y transaccional descriptivo; la población fue de 1486 y la muestra estuvo

compuesta por 94 docentes de pregrado de las universidades privadas de Maracaibo, Estado Zulia; la técnica e instrumento de recolección de datos utilizado fue la encuesta y el cuestionario de 29 ítems con escala tipo likert, validado por el juicio de diez (10) expertos y para la confiabilidad del instrumento se aplicó la fórmula de Alfa Cronbach, dando como resultado 0.974. Los resultados revelaron la existencia del compromiso organizacional por parte del personal docente, mostrando sentirse motivados por la organización, por lo que muestran deseos de permanecer en ella, manejando buenos niveles de compromiso organizacional. Finalmente, se concluyó que el personal se siente identificado con la cultura, objetivos y valores; muestran participación activa en las actividades de la organización eficiencia, aportan a el logro de los objetivos, y también presenta deseos de mantenerse activamente en la organización, sintiéndose orgullosos de permanecer en ésta.

Robbins y Judge (2013) realizaron una investigación sobre el comportamiento organizacional, y señalan que una investigación realizada a casi 8,000 unidades de negocios de 36 empresas en México mostró resultados en el que solo entre el 17% y 29% de los trabajadores se sienten muy comprometidos con su trabajo. Concluyendo que el compromiso debería ser importante para las organizaciones, puesto que, aquellas con empleados más comprometidos tienen clientes más satisfechos, son más productivas, tienen mayores utilidades y menores niveles de accidentes y rotación de personal.

Omar y Florencia (2008) hicieron una investigación sobre el compromiso organizacional y los valores personales, cuyo objeto de estudio fue explorar la relación que existe entre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 429 trabajadores de empresas argentinas, los cuales completaron unas hojas de datos personales, la Escala de Individualismo-Colectivismo y la de Compromiso Organizacional. Los resultados obtenidos en lo coeficientes de correlación

confirman mayor tendencia al compromiso afectivo en las dimensiones colectivistas (horizontales y verticales) y mayor prevalencia del compromiso normativo y calculativo en las individualistas (horizontales y verticales). Por ello, concluyen que las mujeres y los trabajadores con mayor antigüedad exhiben mayores niveles de compromiso afectivo y normativo; quienes tienen puestos gerenciales y los trabajadores de grandes compañías se sienten unidos a sus empresas mediante el compromiso normativo, en cuanto al compromiso calculativo pareciera funcionar de manera diferente al afectivo y al normativo.

Barraza y Acosta (2008) realizaron un estudio en una institución de educación media superior, en el cual se plantearon como objetivo identificar las características del compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. El enfoque fue conceptual-multidimensional, de tipo correlacional no experimental, con una muestra de 60 docentes. Los resultados evidenciaron la existencia de un 72% de compromiso organizacional de los docentes, que se manifiesta en los mismos con mayor fuerza en la dimensión afectiva y menor en la dimensión de continuidad, también que las variables sociodemográficas del estudio no influyen de manera significativa en el compromiso. Concluyendo que los docentes tienen un elevado nivel de compromiso organizacional, lo que coloca a la institución en una posición privilegiada para lograr alto desarrollo en los siguientes años, asimismo, el hecho que el compromiso tenga mayor prevalencia en la dimensión afectiva evidencia que los docentes tienen identificación con su centro de labores y un bajo apego de índole material.

Betanzos et al. (2006) realizaron una investigación donde plantean una posición integradora ante las diferentes perspectivas de estudio para determinar si la aplicación de los instrumentos más utilizados permite hacer evidente las dimensiones que engloban este constructo. Se aplicó a 233 sujetos de dos organizaciones (pública y privada) el Cuestionario

OCQ de Mowday, Steers y Porter (1982) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). Los resultados muestran cuatro dimensiones: identificación - implicación, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Se evidenció que este constructo para la muestra estudiada es principalmente una actitud que le lleva a sentir apego y conservar una gestión sólida para impedir derrochar los favores que la empresa propone, además que ambos cuestionarios aplicados en forma conjunta mejoran la medición del compromiso organizacional.

Tejada y Arias (2005) analizaron la relación entre las prácticas organizacionales y el compromiso personal de los empleados a través del modelo de Meyer, Allen y Smith (1993). El objetivo que se plantearon fue comprobar si las percepciones de dichas prácticas influyen en el compromiso y si tal influencia es mayor en empresas con sistemas de calidad. Encuestaron a 357 empleados a través de una escala que mide compromiso, participación, oportunidades, apoyo, justicia, compromiso de la gerencia con la calidad e intención de cambiar de empleo. Los resultados apoyan un modelo de dos componentes del compromiso, en el que la relación más alta con la empresa es afectiva y donde el apoyo y las oportunidades intervienen de manera fuerte, seguidas del compromiso de la gerencia, las apreciaciones de justicia poco afectan a este. Concluyendo que la influencia de las prácticas observadas fue mayor en empresas con sistemas de calidad, pero las diferencias no fueron significativas.

Ramos (2005) realizó una investigación cuyo objetivo trazado fue establecer la relación que existe entre las tres dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño docente. El enfoque fue cuantitativo de tipo descriptivo, la muestra estuvo conformada por 35 docentes y las escalas utilizadas fueron para compromiso organizacional la escala planteada por Allen y Meyer (1990) y para el desempeño se utilizó la cedula de la Universidad y dos juegos de exámenes. Los

resultados evidenciaron que hay una correlación positiva entre ambas variables y un nivel promedio respecto al compromiso organizacional. Concluyendo que existe una relación positiva significativa entre compromiso afectivo y desempeño y una relación positiva pero no significativa entre la dimensión normativa y desempeño; respecto a la dimensión de continuidad, se mostraron bajos niveles, pues los docentes no mostraron interés económico en relación a su permanencia.

Aranda y Ormeño (2003) hicieron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los profesores básicos de las escuelas municipalizadas de la Comuna de Independencia, Santiago de Chile. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta conformada por cuatro secciones (Caracterización de los docentes, Escala de Satisfacción en el trabajo, Escala de compromiso Organizacional y Consulta de intereses y preferencias de los docentes). Los resultados evidenciaron alta y significativa correlación entre ambas variables. Concluyendo que sí existe relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de Compromiso organizacional del personal de una empresa industrial del rubro metal mecánica del distrito de Lurín de Lima Metropolitana – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Hallar el ajuste psicométrico: validez de constructo y confiabilidad de la escala de compromiso organizacional.
2. Describir los niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones del personal de una empresa industrial del rubro metal mecánica del distrito de Lurín de Lima metropolitana – 2022.
3. Comparar los promedios de Compromiso organizacional y sus dimensiones del personal de una empresa industrial del rubro metal mecánica del distrito de Lurín de Lima Metropolitana - 2022 según sexo, edad, condición laboral, años de servicios, área laboral.

1.4. Justificación de la investigación

En la actualidad no todo el personal de una empresa se encuentra conforme y a gusto dentro de su centro de labores, varios de ellos no encuentran sentido a sus actividades o no sienten motivación al realizarlas, y ello ocasiona que tengan una productividad baja, no realicen sus actividades con eficiencia o prefieran abandonar la organización, perjudicando de esta manera a sus empleadores. Por ello es relevante que toda empresa, que desee sostenerse y afianzarse en el mercado, estudie y evalúe el compromiso organizacional de sus trabajadores, conozca sus inquietudes, sus necesidades, la perspectiva que tienen, etc.

Según Dessler (1996) existe evidencia de que los empleados con altos niveles de compromiso registran también mejores niveles de desempeño y productividad, por tal motivo, las

organizaciones deben contar con empleados comprometidos, identificados con los valores y objetivos empresariales y que sientan a la empresa como si fuera propia.

Para Arciniega (2002) el compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas del comportamiento organizacional, debido a que diversas investigaciones han demostrado ser un predictor más exacto de la rotación y el ausentismo.

Asimismo, Betanzos et al (2006) señalan que los estudios de compromiso organizacional iniciaron a partir de los años 60's y con el paso del tiempo se han venido incrementando, creando diversos modelos de interés para entender el concepto, principalmente en beneficio de la psicología del trabajo. Asimismo, estos autores agregan que, de acuerdo con diversos estudios, el compromiso organizacional se ha investigado como variable consecuente tomando en cuenta aspectos personales del empleado, características del trabajo, medio ambiente laboral y funciones de los trabajadores.

Sostenía Benziane (2017) que la positividad del compromiso organizacional eleva el desempeño de los empleados en términos de calidad, conocimiento y aceptación de carga del trabajo asignado.

Betanzos et al (2006) señalan que uno de los temas de interés en los estudios organizacionales se ha dirigido a determinar aquellos aspectos que forman y mantienen el compromiso de los empleados con su organización; no obstante, aún hay aspectos fundamentales por resolver como la conceptualización y modelos teóricos para explicar cómo es que el trabajador se compromete con su organización y qué variables le llevan a formar y estabilizar su compromiso en el tiempo.

Para Patrón (2018, p. 16) el compromiso organizacional se ha estudiado como variable antecedente para predecir el absentismo, la rotación de personal, el desarrollo del empleado, la intención de renuncia, y la productividad de los empleados.

La presente investigación tiene como objetivo describir el nivel de compromiso organizacional y el de sus dimensiones, debido a que, la empresa en donde se realizó la investigación presenta inconvenientes por la constante rotación del personal y descontento del mismo, ya que, la falta de personal ocasiona realizar turnos adicionales, cambios en el horario, sobretiempos, etc., y ello afecta a la producción.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Contrastación de las Hipótesis estadísticas

Para el objetivo específico 1 y 2 no se formula hipótesis estadística porque es un objetivo específico descriptivo.

Hipótesis 1 (objetivo específico 3)

Ho: No existe diferencias de los promedios de Compromiso organizacional y sus dimensiones del personal de una empresa industrial del rubro metal mecánica del distrito de Lurín de Lima Metropolitana - 2022 según sexo, edad, condición laboral, área laboral y años de servicios.

Hi: Existe diferencias significativas de los promedios de Compromiso organizacional y sus dimensiones del personal de una empresa industrial del rubro metal mecánica del distrito de Lurín de lima metropolitana - 2022 según sexo, edad, condición laboral, años de servicios, área laboral.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Compromiso Organizacional

2.1.1. *Antecedentes del Compromiso Organizacional*

Según Betanzos y Paz (2011) los estudios sobre Compromiso Organizacional se remontan a los años 60, en Estado Unidos cuando Becker exactamente en 1960 definió el concepto a manera de una atadura que instituye el sujeto con la empresa fruto de las inversiones perpetradas por la propia en el tiempo; pero no fue sino hasta los 70 cuando la temática toma mayor interés por su componente interdisciplinar, lo que hace más complejo su estudio. Es así que entre la década de los 70 y finales de los 90, debido al supuesto que el compromiso organizacional afectaba los resultados de las empresas, que el tema toma otra connotación y con ello incrementa su estudio.

Aldana et al (2018) indica que la definición más comúnmente citada de compromiso organizacional en los cuantiosos trabajos que se publicaron en los 70, fue la realizada por Porter (1974), el cual lo define como “el impulso referente de personalización y cooperación del sujeto con relación a una empresa organizacional en específico”.

Muestra Steers (1977) que el compromiso depende de la identificación y participación que tiene el empleado con la organización, y este es el caso del profesional en la entidad privada, quien muestra afectividad al identificarse con el componente social que maneja la entidad.

Mathieu y Zajac (1990) definen dos tipos de compromiso: el intencional y el actitudinal; el compromiso intencional es el resultado de las negociaciones entre el sujeto y la empresa en cuanto a beneficios extras o inversiones de tiempo, mientras que, el compromiso actitudinal se resume en la disposición que el sujeto ha construido hacia la empresa.

El compromiso organizacional se ha considerado como variable consecuente de aspectos personales del empleado (Mathieu y Zajac, 1990), características del trabajo (Bishop y Scott, 2000) y medio ambiente laboral (Meyer y Allen 1997).

El compromiso organizacional como variable antecedente se ha estudiado para predecir el absentismo, la rotación de personal, el desarrollo de los empleados, la intención de renuncia (Ko et al, 1997), los resultados financieros de la organización (Rucci et al, 1998) y la productividad de los empleados (Keller, 1997).

Trofimov et al (2017) sostienen que mientras más empleados de la organización se sientan involucrados en el trabajo, más nivel de compromiso organizacional tienen.

Según Toro et al (2010) condiciones personales como la autoestima, el locus de control, la autoeficacia, el afrontamiento, la motivación y el grado de desarrollo psicológico, al igual que otras condiciones de similar orden, con el contexto de trabajo, derivan en percepciones y juicios que tienen potencial para determinar los distintos tipos y niveles de compromiso que puede desarrollar una persona con su organización.

Para Aldana et al (2018, p. 4) los estudios psicológicos realizados sobre el compromiso organizacional, basado en lo expuesto por Meyer y Allen, han propuesto otras variables organizacionales relacionadas con el mismo tales como, el clima laboral, la satisfacción de vida, la cultura organizacional, entre otras. Todas estas variables de alguna manera inciden en diferentes niveles de la dinámica del compromiso empresarial, ya que, estas a su vez se relacionan con las personales de los empleados.

Cabe mencionar que no se debe tomar el compromiso como algo estático porque por su esencia tiende a cambiar y mejorar, por ello, es necesario reflexionar sobre lo que investigadores

denominan gestión organizacional, ya que, se procura disminuir las brechas que se relacionan con el impacto y efectividad de niveles de compromiso de trabajadores (Imamoglu et al., 2019).

2.1.2. *Definiciones*

Steers (1977) lo considera como “la fuerza relativa de identificación y de participación de un empleado en la organización”, además de la manera como se identifica con ella.

Mowday, et al (1979) señalan que el compromiso organizacional es un poder de identificación personal del empleado y su importancia con la organización en particular.

O’ Reilly y Chatman (1986) lo definen principalmente como la atadura psicológica por medio de una identificación e implicación empleado – empresa, lo que lleva a dar respuestas cognitivas cuyo contenido apunta de una forma más precisa al aspecto actitudinal emocional.

Meyer et al (1993) sostienen que el compromiso organizacional es el resultado de un estado mental que surge de la relación del empleado con su centro de trabajo y que puede manifestarse en un deseo, una necesidad y/o obligación de permanecer como miembro de ella.

Para De Frutos et al (1998) el compromiso organizacional es comprendido como la totalidad de presiones normativas internalizadas para actuar en un camino que se entrecruza con los intereses organizacionales.

Otra definición la da Claire (2003, como se citó en Zavaleta, 2005) quien indica que el compromiso organizacional es una predisposición positiva hacia la labor que se desenvuelve en el proceso de la socialización, y a su vez es el mediador por el cual los empleados aprenden los valores, normas, y patrones de comportamiento dentro de la organización.

Santos et al. (2018) señalan que el compromiso organizacional es la acción de “colocarse la camiseta de la organización”.

Sungu et al. (2019) comentan que el compromiso organizacional y los contratos psicológicos se construyen con el tiempo; por ello, tanto los individuos como la organización tienen la mutua responsabilidad de desarrollar un nivel de compromiso óptimo a favor del trabajador y de la organización, por el cual se forja el compromiso como elemento transcendental que conducirá hacia un elevado nivel competitivo diferencial.

Edel et al. (2007) definen el concepto de compromiso como el estado psicológico que vincula al individuo y la organización; es el comportamiento del trabajador hacia su labor y se moldea en el proceso de camaradería por el que trabajadores internalizan reglas, cualidades y doctrinas en la entidad.

Mosquera et al. (2021, p. 85) señalan que el hecho de que el individuo manifieste responsabilidad con la organización es tarea difícil; por ende, necesita tiempo y requiere tener atención a la mediación en el proceso.

2.1.3. Dimensiones

Meyer y Allen (1991, citados por Blanco y Castro, 2011) proponen que el compromiso organizacional tiene tres componentes, los cuales son:

a. El compromiso afectivo: es el lazo emocional que los individuos forman con la empresa organizacional; significa que el empleado se sienta identificado con los valores de la empresa, sintiendo orgullo de pertenecer a la organización y sintiéndose preocupado por la empresa cuando la misma tiene problemas (Meyer y Allen, 1991).

Meyer et al. (1993) señalan que se refiere a los vínculos emocionales que unen al trabajador con la organización, en la formación de estos vínculos influye la valoración que hace el trabajador del apoyo y los beneficios recibidos por la organización, lo que conlleva a que manifieste un apego emocional e implicación subjetiva con la organización y se sienta

identificado, orgulloso de pertenecer a ella, emocionalmente apegado y vinculado con la organización.

La afectividad que un empleado siente con su organización puede ser entendida como la empatía hacia la misma de forma entusiasta (Loli, 2006).

Por su parte, Sungu et al. (2019) relacionan la fuerza de las emociones y la identidad como elementos necesarios entre el sujeto y organización.

Esta misma dimensión es complementada por Winter y Brent (2006) y por Edel et al. (2007), quienes relacionaron esta dimensión con la capacidad del sujeto de sentirse emocionalmente seguro.

Littlewood (2009) señala que este tipo de compromiso se evidencia en los sentimientos de pertenencia y apego que tiene el individuo hacia la empresa lo que lo hace permanecer en ella.

Winter y Brent (2006) plantean que las personas con un componente afectivo elevado se muestran deseosas de hacer esfuerzos adicionales en su desempeño.

A su vez el sujeto se siente seguro al pensar que la organización es responsable y se preocupa por sus expectativas, fortaleciendo con esta percepción los sentimientos de apego y pertinencia que los hace permanecer en ella (Edel et al., 2007)

Según Toro (2012) niveles bajos de compromiso afectivo se pueden manifestar en mínima intención de permanecer, poca participación en la vida de la organización, baja disposición al esfuerzo adicional y ausencia de conductas de ciudadanía organizacional

b. Compromiso de permanencia (también denominado continuo, instrumental o calculador): hace referencia a los costos que representaría el abandonar la empresa, la inversión que hace el individuo con el pasar del tiempo, la antigüedad o el estatus que tenga la empresa, por lo que el empleado espera que su inversión sea retribuida (Meyer y Allen, 1991).

El empleado con un alto compromiso de permanencia mantiene un nivel bajo laboral dentro de la organización, limitándose estrictamente hacer lo necesario para seguir dentro de la empresa (Meyer y Allen, 1991).

Meyer et al. (1993) también lo denominan como “compromiso calculativo”, el cual es considerado como el análisis que hace el trabajador sobre los altos costos que implicaría el hecho de dejar la organización. Este evalúa los esfuerzos realizados hasta ese momento, así como los perjuicios que traería para sus familiares si deja el trabajo y las posibilidades de encontrar uno nuevo; en este sentido opta por permanecer en la organización debido a la necesidad o conveniencia práctica, más que por un deseo genuino o apego emocional.

Santos et al. (2018) lo denominaron responsabilidad de cálculo, ya que, conforme el trabajador siga en la organización y efectúe labores por un lapso que ofrezca beneficio, considerará los costos y beneficios de su estabilidad sin mucha consideración de aspectos afectivos.

c. Compromiso normativo: en el cual el empleado está unido a la organización por sentimientos de obligación y deber; Allen y Meyer (1990).

Es de naturaleza emocional, hay experimentación del trabajador de un fuerte sentimiento de obligación a pertenecer en la organización, debido a una sensación de deuda con la misma. (Barraza y Acosta, 2008)

Meyer et al. (1993) indican que el compromiso normativo es entendido como el sentimiento de obligación y/o deber de permanecer en la organización; en este tipo de compromiso tiene importancia la socialización a la que se somete el trabajador, es decir, el respeto a la normatividad, la valoración de los grupos de pertenencia, la lealtad a los directivos y el reconocimiento de las contribuciones que realiza la organización en el desarrollo del trabajador,

tales como capacitación y adiestramiento, beneficios recibidos, oportunidades en el trabajo, apoyo en la educación de los hijos, entre otros; lo que genera en el trabajador sentimientos de retribuir como obligación para seguir perteneciendo a la empresa.

Vivilaki et al. (2019) sostienen que se manifiesta como la responsabilidad del trabajador con la empresa y lo involucra a no dejar la misma, ya que, se sacrificó personalmente por dicha organización.

Puede entenderse como el deber moral interno del individuo con la organización para la cual trabaja y ser leal a la misma (Edel et al, 2007).

Otros estudios plantean otras dimensiones para esta variable como Gómez (2006) quien plantea que existen dimensiones que determinan el grado de compromiso del trabajador y los clasifica en: 1) dimensiones positivas: competencia personal percibida, consideración del líder, liderazgo, motivación interna, implicaciones en el puesto de trabajo, satisfacción laboral total, satisfacción con el propio trabajo, satisfacción con la promoción, satisfacción con el sistema de supervisión; y 2) dimensiones negativas: ambigüedad del rol, conflictividad del puesto de trabajo y estrés.

Toro (2012) propone varias dimensiones del compromiso que han sido evaluadas en Colombia a través de algunos instrumentos psicométricos desarrollados en el país: compromiso con la tarea, relacionado con el interés por el contenido de la tarea asignada, compromiso con el grupo de trabajo o trabajo en equipo, compromiso con la autoridad organizacional, este se relaciona con el respeto a personas investidas de autoridad, compromiso con los objetivos y metas institucionales, hace referencia a actuar coherente con los objetivos, valores, planes y estrategias de la organización; y por último compromiso con la organización.

Betanzos y Paz (2007) señalan tres dimensiones del compromiso organizacional en las cuales se relacionan la parte afectiva entre el trabajador y la organización: a. dimensión cognitiva (percepciones, conocimientos y creencias personales); b. dimensión emocional (ligazón psicológica con la organización y lazos emocionales), y c. dimensión comportamental (manifestación del compromiso y su confirmación por medio-verbal o escrito). La integración de estas dimensiones genera un impacto bilateral, ya que, favorece la estabilidad laboral de los empleados, dándole acceso a prestaciones, jubilación, beneficios sociales, reconocimiento, desarrollo de habilidades, estatus, entre otros; pero a la vez beneficia a la empresa en el cumplimiento de las metas, valores y cultura organizacional, además de la reducción del ausentismo y la baja rotación del personal.

Planteaban Edel et al (2007) como dimensiones, la afectividad, lo instrumental y lo normativo, dimensiones que son consideradas emprendedoras además de dinámicas, ya que, suelen cambiar con el tiempo. Dichas dimensiones no se excluyen entre sí, debido a que se muestran como una unidad en los trabajadores pero con diferente intensidad e importancia según el estado de la organización, del individuo o la misma sociedad y su desarrollo, el cual influye en el compromiso y sus dimensiones. Una dimensión sobre otra delimitará la clase de compromiso que haya entre trabajador y la empresa, lo cual motivará la decisión final del trabajador, así como, de la organización o ambos.

2.1.4. Factores del compromiso organizacional

Según Gómez (2006) hay factores que inciden de manera positiva en el compromiso organizacional como las competencias personales percibidas, consideraciones de líder o el liderazgo como tal, y con una influencia más alta en el compromiso se encuentra la motivación interna, las implicaciones en el puesto de trabajo, la satisfacción personal global, también la

satisfacción con el propio trabajo (la predisposición para ser promocionado o con el sistema de supervisión). En continuidad también existen factores negativos, incidentes como la ambigüedad del rol, conflictividad del puesto de trabajo, el estrés, entre otros.

2.1.5. Consecuencias del compromiso organizacional

Según Patrón (2018, p. 18) los trabajadores que no están comprometidos sienten menos lealtad hacia la organización y tienden a mostrar niveles menores de asistencia laboral; sin embargo, si se sienten satisfechos con su trabajo, están lo suficientemente comprometidos y se muestran dispuestos a hacer sacrificios por la organización.

Sorenson (2013) opina que el compromiso organizacional es un esfuerzo que las organizaciones deberán desarrollar a largo plazo, especificando a su vez que esto se logra aumentando la participación de los trabajadores, alentando la comunicación jerárquica en doble vía entre jefes y empleados y, por último, fomentando el reconocimiento de sus esfuerzos.

El compromiso organizacional se promueve desde los altos niveles jerárquicos y ello fomentan el clima organizacional que (Cardona et al., 2016)

2.1.6. Otra variable correlacionada con el compromiso organizacional

2.1.6.1. Compromiso organizacional y satisfacción laboral

La relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, de acuerdo con Swalhi et al. (2017) es el nivel en que un trabajador, a través de medios que orientan actitud positiva, alcanzan resultados positivos en cuanto a su trabajo.

Para Qureshi y Hamid (2017) señalan que la esencia subjetiva de la cual se construye el compromiso es la respuesta que deriva del análisis de reales resultados del trabajo particular comparando con los que se espera y requieren; dicho aspecto involucra la evaluación y

seguimiento, lo que hace de esta relación un elemento consecuente de efectos, causas y proceso de retroalimentación en trabajadores.

Por ello, Dorien et al. (2011) distinguen compromiso afectivo de satisfacción laboral por lo que señalaron que el primero está vinculado a sentimientos positivos para la organización; mientras que el segundo se manifiesta por sentimientos positivos que se relacionan con el trabajo o puesto del trabajador concretamente. En caso contrario para ambos casos incumplir o violar contratos psicológicos pueden transformarse en experiencia emocional de frustraciones, desilusión, ira y resentimiento.

Toro et al. (2010) señalaron que el compromiso es antecedente del desempeño y productividad laboral del individuo, dicha interdependencia busca atención y consecuentemente un bienestar colectivo entre el individuo y la empresa por lo cual el bienestar del trabajador es también el de la organización y viceversa.

2.1.7. Compromiso y vida laboral

Grajales (2000) refiere que el compromiso se refleja en diversos aspectos de la vida laboral tales como la calidad, el rendimiento, la asistencia, la permanencia, entre otros. Asimismo, indica que existen dimensiones que explican el compromiso organizacional:

a. Participación. Dejar que el empleado se involucre en las decisiones para contribuir, aumentar la comprensión, incrementar la productividad y favorecer la satisfacción laboral. El interés y la motivación se consolidan, lo que conlleva a un mayor deleite de su existencia profesional.

b. Identificación. Deseo de estar involucrado con una organización en todo su accionar y desarrollo. Los trabajadores comprometidos se sienten dispuestos a trabajar por los objetivos y la misión de la empresa, sienten a la organización como algo propio donde su trabajo es una

contribución importante, se sienten orgullosos de ella y comentan a otros los beneficios que les otorgan.

c. Pertenencia. Sensación de que la organización es parte del trabajador y el empleado es parte de ella, desarrollando sus diligencias con optimismo, y la defiende ante cualquier situación que pudiera afectarla.

d. Lealtad. Un empleado comprometido, es capaz de ofrecer sus ideas, creatividad, competencias al servicio de la excelencia en el trabajo desempeñado, con esfuerzo, dedicación y mística, mostrando en todo momento sus capacidades, considerando la institución como propia.

Estos empleados altamente comprometidos tratan de mantenerse en ella, por lo tanto, tienen menos probabilidades de renunciar y aceptar otro empleo, beneficiando a la organización en los costos que generan los altos índices de rotación de personal, ausentismo y fuga de talentos, asimismo, requieren poca supervisión en el desempeño del trabajo asignado debido a la importancia de llegar al cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Harris et al., 2014)

e. Identificación con la organización. Los colaboradores comprometidos tienen disposición a identificarse firmemente con la institución, desean trabajar por los objetivos y misión organizacionales. Los empleados identificados sienten a la institución como algo propio donde su trabajo es una contribución importante, se enorgullecen de ella y comentan a otros de las bondades institucionales; están atentos a nuevos retos, desafíos, para alcanzarlos con entusiasmo, optimismo y plena cooperación

Según Gibson et al. (2004), identificarse con la organización se refiere a la asociación o reconocimiento que el trabajador tiene para con la misma, en cuanto a las metas, objetivos y políticas organizacionales.

Al respecto, Davis y Newstrom (2003) definen las metas como las formulaciones completas de los logros que la organización se dispone a alcanzar en un periodo determinado. Chiavenato (2008), que los objetivos son puntos hacia los cuales las organizaciones enfilan sus energías y recursos. Entonces, si la organización es un medio de lograr fines mediante la capacidad de los individuos, los objetivos son metas colectivas que representan aspectos socialmente significativos.

Stoner et al. (2004) mencionan que las políticas como las estrategias de la organización, toman en cuenta la existencia de los grupos de empleados presentes y futuros, con el fin de participar en las actividades organizacionales, tratando de imponer sus valores y metas.

f. Involucramiento en el trabajo. al referirse a este aspecto, Gibson et al. (2004), lo definen como interrelacionarse con sus labores, es decir, compenetrarse e identificarse con las mismas, conllevando ello a tomar decisiones oportunas, participando en el trabajo a realizar y esfuerzo e interés mancomunado, a fin de obtener el mejor rendimiento en las tareas asignadas.

Davis y Newstrom (2003), se refieren al involucramiento en el trabajo como el grado en que las personas se sumergen en éste invirtiendo para ello el tiempo, energía y concibiéndolo como parte fundamental de su existencia. Los trabajadores consideran importante desempeñar labores significativas y hacerlo en forma correcta, los cuales son elementos básicos de su identidad laboral; esta dimensión incluye aspectos como decisiones, participación, esfuerzo, interés y rendimiento.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Por el tipo de investigación el diseño es de tipo No Experimental, por el punto de vista metodológico es cuantitativa, de tipo descriptiva y por la obtención de datos, la investigación es transversal.

También se le denomina diseño Ex post facto, porque las variables a investigar en la muestra ya están presentes, solo se describen y no se manipulan. (Kerlinger 2004).

3.2. Ámbito espacial y temporal

Se realizará en trabajadores de una empresa industrial del rubro metal mecánica del distrito de Lurín de Lima sur entre enero – marzo del 2022

3.3. Variable

3.3.1. Variable de la investigación

- Compromiso organizacional

3.3.2. Variables de control: o de comparación

- ◆ **Grupos etarios (edades)** 20 – 29 años; 30 – 39 años; 40 – 49 años y más de 50 años
- ◆ **Años de servicios:** 1 – 5; 6 – 10; 11 – 15; 16 a 20 años; más de 21 años.
- ◆ **Condición laboral:** estable – contratado
- ◆ **Áreas laborales:** Fabricación; Maestranza; Mantenimiento, diseño, fabricación y montaje de plantas, maquinaria y equipos mineros e industriales; y administración.
- ◆ **Nivel laboral:** técnicos, profesionales, no técnicos (operarios)

3.3.3. Definición operacional de la variable de investigación

Estará dado por el puntaje total y niveles obtenidos en las escalas de obtención de los datos, tal como se describen en el rubro 3.5 de la presente investigación.

3.3.4. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores (n° de ítems por dimensión)	Tipo de medida	Instrumento
Compromiso organizacional	Afectiva	Seis ítems	Ordinal	Escala de compromiso de Meyer y Allen 1997
	Continuidad	Seis ítems	nominal	
	Normativa	Seis ítems		

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población

La población estuvo conformada por 225 trabajadores, cuyas características son: que estén laborando en la organización y que en la condición laboral estén comprendidos como estables y contratados.

- **Criterio de inclusión**

Trabajadores que tengan como mínimo un año en la empresa

Fabricación: 107 trabajadores

Maestranza: 45 trabajadores

Mantenimiento, diseño, fabricación y montaje de plantas, maquinaria y equipos mineros e industriales: 47 trabajadores

Personal administrativo: 26 trabajadores

- **Criterios de exclusión**

Tiempo de servicios menores de un año (12 trabajadores del área de fabricación)

En función del criterio de inclusión la población quedó conformada por 213 trabajadores

3.4.2. Muestreo

Se seleccionó de manera intencionada, dado que la participación a la investigación fue voluntaria.

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Valores estadísticos para determinar la muestra

$N = 213$; $P = 0,50$; $q = 0,50$; $d = 0,05$; $z = 1,96$

Fórmula para determinar n: $n = \frac{Z^2 p q}{d^2}$

Sustituyendo los valores

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,05)^2} \quad \boxed{n = 384.16}$$

Cálculo de la muestra $nf = \frac{N}{1 + \frac{N}{n}}$

$$nf = \frac{213}{1 + \frac{213}{384.16}} \quad \boxed{N = 137.4}$$

3.4.3. Muestra

La muestra estuvo conformada por 137 trabajadores que representa el 64.3% de la población de estudio. En base a dicho porcentaje se determinó la cantidad mínima de trabajadores por área laboral.

Tabla 2

Determinación de la muestra proporcionalmente de la población estudiada.

Área laboral	Número de trabajadores	Muestra -64.30%	Porcentaje
Fabricación	95	61	44.50%
Maestranza	45	29	21.20%
Mantenimiento, diseño, fabricación y montaje de plantas, maquinaria y equipos mineros e industriales.	47	30	21.90%
Administración	26	17	12.40%
Total	213	137	100.00%

3.4.4. Características de la muestra

Tabla 3

Distribución de la muestra por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	82	59.90%
Femenino	55	40.10%
Total	137	100.00%

Nota. Esta tabla describe la distribución de la muestra por sexo, reportándose que el 59.90 % de la muestra pertenecen al sexo masculino y que el 40.10% de la muestra pertenecen al sexo femenino.

Tabla 4

Distribución de la muestra por condición laboral

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Permanente	79	57.70%
Contratado	68	42.30%
Total	137	100.00%

Nota. En esta tabla se describe la distribución de la muestra por condición laboral, reportándose que el 57.70% de la muestra son trabajadores permanentes y que el 42.30% de la muestra son trabajadores contratados.

Tabla 5

Distribución de la muestra por grupos etarios

Grupos etarios (edad)	Frecuencia	Porcentaje
20 – 29 años	44	32.10%
30 – 39 años	30	21.90%
40 – 49 años	41	30.00%
50 – 59 años	22	16.00%
Total	137	100.00%

Nota. Esta tabla describe la distribución de la muestra según la edad distribuidos en 4 grupos etarios de 10 años cada uno, reportándose que el 32.10% pertenecen al grupo de 20 – 29 años; el

21.90% pertenecen al grupo de 30 – 39 años; el 30% pertenecen al grupo de 40 – 49 años y el 16% pertenecen al grupo de 50 – 59 años.

Tabla 6

Distribución de la muestra por tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 – 5 años	49	35.80%
6 – 10 años	31	26.60%
11 – 15 años	32	23.40%
16 – 20 años	25	18,20%
Total	137	100.00%

Nota. En esta tabla se describen la distribución de la muestra según el tiempo de servicio de los colaboradores internos en 4 grupos de 5 años cada uno, reportándose que el 35.8% es personal que tienen entre 1 a 5 años; el 26.6% es personal que tiene entre 6 – 10 años; el 23.4% es personal que tiene entre 11 – 15 años y el 18.2% es personal que tiene entre 16 – 20 años de servicio.

3.5 Instrumento (fichas técnicas)

3.5.1 Compromiso organizacional

Autor : Meyer J. P. y Allen N. J.

Año : 1997

Nº de ítems : 18

Dimensiones : Tres: Afectiva, continuidad y normativa

Márquez (1998, p. 26) planteaba que “El desarrollo de las escalas de compromiso afectivo, calculador y normativo está basado en los principios de la construcción de escalas

delineado por Jackson (1970) y descrito en detalle en otras partes (Allen y Meyer, 1990). Se usaron definiciones de los tres constructos para desarrollar un grupo inicial de puntos que luego fue administrada a una muestra de hombres y mujeres que trabajaban en varias ocupaciones y organizaciones. Los puntos fueron seleccionados para la inclusión en las escalas, sobre la base de una serie de reglas de decisión que tomaron en cuenta la distribución de las respuestas en una escala de acuerdo-desacuerdo de 5 puntos para cada punto, correlaciones punto escala y el deseo de incluir puntos negativos y positivos a la vez (Meller y Allen, 1997, pp. 117)

Asimismo, Márquez (1998, p. 26) refería que “Este instrumento empleado en la investigación pertenece a la versión revisada por Meyer et al (1993), (ver anexo) el mismo cuenta con 18 ítems de los cuales 4 son reversibles (ítems 10, 14, 15 y 18), el puntaje más bajo que se puede obtener es de 0 puntos y el más alto es de 90 puntos, las especificaciones de los 18 ítems que posee se encuentran en la tabla siguiente.

Tabla 7

Distribución de los ítems por dimensiones

Componentes	Afectivo	Normativo	Continuidad
	6	2	1
	9	7	3
Preguntas	12	8	4
	14	10	5
	15	11	16
	18	13	17
Sub total	6	6	6

El instrumento fue utilizado anteriormente en Venezuela en una empresa del sector ferretero por los alumnos Alemán y Gonzales (1997) el cual fue sometido a un proceso de

análisis por expertos en el área de desarrollo organizacional y psicometría para asegurar la validez del mismo, además de llevarse a cabo dos operaciones una de tipo empírica y otra de tipo estadístico para completar el proceso de validación, al final los resultados de la investigación reportaron por medio del coeficiente de confiabilidad una alta consistencia interna en los elementos de la prueba”.

Márquez (1998, p. 27) hace referencia de Meller y Allen (1997) quienes reportaron la confiabilidad media para las escalas de compromiso afectivo (0.85), de continuidad (0.79) y normativo (0,73).

Caruana et al. (1997), en una muestra de 123 personas arrojó un coeficiente Alpha de 0.903 para compromiso afectivo, 0.83 para continuidad y 0.0772 para el normativo y para la escala completa un coeficiente de 0.813

Niveles diagnósticos

Díaz (2018) consideró para efectos de futuras investigaciones, teniendo en cuenta que el instrumento no está estandarizado en nuestro contexto (Lima), establecer los niveles diagnósticos por quintiles (20%) resultando 5 niveles de 20% cada uno. ($100\% / 5 = 20\%$ cada uno)

Para la escala general de compromiso organizacional: puntaje máximo $90:5 = 18$ puntos

Rango	Niveles diagnósticos
0 – 18	Deficiente desarrollo de compromiso organizacional
19 – 36	Bajo desarrollo de compromiso organizacional
37 – 54	Moderado desarrollo de compromiso organizacional
55 – 72	Alto desarrollo de compromiso organizacional
73 – 90	Excelente desarrollo de compromiso organizacional

Para las dimensiones (afectiva, normativa y continuidad) de la escala general de compromiso organizacional: puntaje máximo por dimensión $30:5 = 6$ puntos

Rango	Niveles diagnósticos
0 – 6	Deficiente desarrollo de compromiso afectiva / normativa / continuidad
7 – 12	Bajo desarrollo de compromiso afectiva / normativa / continuidad
13 – 18	Moderado desarrollo de compromiso afectiva / normativa / continuidad
19 – 24	Alto desarrollo de compromiso afectiva / normativa / continuidad
25 – 30	Excelente desarrollo de compromiso afectiva / normativa / continuidad

Para las Dimensiones compuesta (afectivo – normativo; afectivo – continuo; normativo – continuo) el puntaje máximo por dimensión: $12 \times 5 = 60$; $60:5 = 12$ puntos por rango

Rango	Niveles diagnósticos
0 – 12	Deficiente desarrollo de compromiso...
13 – 24	Bajo desarrollo de compromiso...
25 – 36	Moderado desarrollo de compromiso...
37 – 48	Alto desarrollo de compromiso...
49 – 60	Excelente desarrollo de compromiso...

3.6. Procedimiento

Se solicitó a la gerencia el permiso verbal respectivo, informando de los objetivos de la investigación y se coordinó con la administración para la aplicación de la escala. Se indicó a los participantes los objetivos de la investigación y se solicitó su consentimiento para ser parte de la investigación. A los que aceptaron se les entregó la escala de compromiso y se les instruyó de como responder a la misma.

Al devolver las escalas se constató el llenado correcto de la misma, caso contrario, se solicitó que completen la información faltante, posteriormente los datos se codificaron y digitaron en una base de datos en Excel y en el SPSS para el análisis estadístico respectivo, por último, se analizaron los resultados y se redactó el informe final de la investigación.

3.7. Análisis de los datos

Para el análisis de los datos se empleó las técnicas estadísticas a través del paquete estadístico SPSS versión 22.0 en español. Se utilizó estas técnicas estadísticas en dos etapas:

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis exploratorio de la variable de estudio

En este rubro se presenta la operación estadística de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S) que consta de 4 pasos:

Paso 1: Hipótesis

Ho: Los datos de la muestra de la variable compromiso organizacional proceden de una distribución normal.

Hi: Los datos de la muestra de la variable compromiso organizacional no proceden de una distribución normal.

Paso 2: Nivel de significancia

Si $p > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula (Se utiliza medidas paramétricas).

Si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Se utiliza medidas no paramétricas).

Paso 3: Aplicación de la prueba estadística

A continuación, se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, empleando el SPSS y se obtuvo los siguientes resultados:

Paso 4: Decisión estadística

Tabla 8*Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra*

Dimensiones de compromiso organizacional	K-S	p
Afectiva	1.012 ns	0.125
Normativa	1.1821 ns	0.297
Continuidad	1.426 ns	0.408
Escala de compromiso organizacional	1.118 ns	0.144

ns : no es significativo ($p > 0.05$)

Nota. Esta tabla presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogórov-Smirnov (K-S) para una muestra, como se observa, todas las dimensiones de la variable y la variable general presentan una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no son significativos ($p > 0.05$), concluyéndose que es pertinente emplear pruebas paramétricas en los análisis de datos.

4.2. Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional (objetivo específico 1)

4.2.1. Confiabilidad de la escala de compromiso organizacional

Tabla 9

Estimaciones de confiabilidad con el coeficiente Alpha: escala compromiso organizacional

Dimensiones	N° de ítems	Alpha
Afectiva	6	0.832
Normativa	6	0.846
Continuidad	6	0.866
Escala de compromiso organizacional	18	0.898

Nota. En esta tabla se evidencia que los coeficientes Alpha de Cronbach son elevados en todas las dimensiones de la escala (los valores Alpha de Cronbach están en un rango de 0.832 a 0.866). La escala en su totalidad presenta un valor Alpha de Cronbach de 0.898, el cual es un valor elevado. En conclusión, el instrumento de obtención de los datos es confiable.

4.2.2. Validez de constructo

Tabla 10

Análisis de ítems de la escala de compromiso organizacional

N°	R de Pearson	Significancia estadística	N°	R de Pearson	Significancia estadística	N°	R de Pearson	Significancia estadística
1	0.645**	0.000	7	0.771**	0.000	13	0.796**	0.000
2	0.722**	0.000	8	0.786**	0.000	14	0.866**	0.000
3	0.798**	0.000	9	0.844**	0.000	15	0.822**	0.000
4	0.689**	0.000	10	0.816**	0.000	16	0.875**	0.000
5	0.812**	0.000	11	0.779**	0.000	17	0.799**	0.000

6	0.847**	0.000	12	0.801**	0.000	18	0.835**	0.000
---	---------	-------	----	---------	-------	----	---------	-------

Nota. En esta tabla, el análisis de ítems muestra que todos los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) están en un rango de $r = 0.645$ a $r = 0.875$, que son fuertes y muy significativas ($p < 0.01$). Estos valores ratifican que la escala de compromiso organizacional presenta validez de constructo.

4.3. Descripción de los niveles de compromiso organizacional (objetivo específico 2).

4.3.1. Escala general de compromiso organizacional

Tabla 11

Descripción de los niveles de compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado en 3 niveles	Acumulado en 3 niveles
Deficiente compromiso	15	11.00%		
Bajo compromiso	22	16.10%	37	27.10%
Moderado compromiso	35	25.50%	35	25.50%
Alto compromiso	46	33.50%	65	47.40%
Excelente compromiso	19	13.90%		
Total	137	100.00%	137	100.00%

Nota. En esta tabla se distribuye la muestra en cada uno de los niveles, reportándose que el 11% de la muestra presenta un nivel de compromiso deficiente; el 16.1% presentan un nivel de

compromiso bajo; el 25.5% de la muestra presenta un nivel de compromiso moderado; el 33.5% de la muestra presenta un nivel de compromiso alto y el 13.9% de la muestra presenta un nivel de compromiso excelente. Resumiendo, el 27.1% de la muestra presenta un nivel de compromiso por debajo del promedio; el 25.5% de la muestra presenta un nivel de compromiso moderado y el 47.4% de la muestra presenta un nivel de compromiso superior al promedio.

4.3.2. Dimensiones de compromiso organizacional

A. Dimensión Afectiva

Tabla 12

Descripción de los niveles de la dimensión afectiva de compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado en 3 niveles	Acumulado en 3 niveles
Deficiente compromiso	16	11.70%		
Bajo compromiso	20	14.60%	36	26.30%
Moderado compromiso	36	26.30%	36	26.30%
Alto compromiso	30	21.90%	65	47.40%
Excelente compromiso	35	25.50%		
Total	137	100.00%	137	100.00%

Nota. En esta tabla, se distribuye la muestra en cada uno de los niveles en la dimensión afectiva, resumiendo, el 26.3% de la muestra presenta un nivel afectivo por debajo del promedio; el 26.3% de la muestra presenta un nivel afectivo moderado y el 47.4% de la muestra presenta un nivel afectivo superior al promedio.

B. Dimensión Normativa

Tabla 13

Descripción de los niveles de la dimensión normativa de compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado en 3 niveles	Acumulado en 3 niveles
Deficiente compromiso	20	14,60%		
Bajo compromiso	22	16.10%	42	30.70%
Moderado compromiso	33	24.10%	33	24.10%
Alto compromiso	34	24.80%	62	45.20%
Excelente compromiso	28	20.40%		
Total	137	100.00%	137	100.00%

Nota. En esta tabla, se distribuye la muestra en cada uno de los niveles en la dimensión normativa, resumiendo, el 30.7% de la muestra presenta un nivel normativo por debajo del promedio; el 24.1% de la muestra presenta un nivel normativo moderado y el 45.2% de la muestra presenta un nivel normativo superior al promedio.

C. Dimensión Continuo

Tabla 14

Descripción de los niveles de la dimensión continuo de compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado en 3 niveles	Acumulado en 3 niveles
Deficiente compromiso	18	13.10%		
Bajo compromiso	25	18.30%	43	31.40%
Moderado compromiso	35	25.60%	35	25.60%
Alto compromiso	28	20.40%	59	43.00%
Excelente compromiso	31	22.60%		
Total	137	100.00%	137	100.00%

Nota. En esta tabla se distribuye la muestra en cada uno de los niveles en la dimensión continuidad, resumiendo, el 31.4% de la muestra presenta un nivel de continuidad por debajo del promedio; el 25.6% de la muestra presenta un nivel de continuidad moderado y el 43% de la muestra presenta un nivel de continuidad superior al promedio.

4.4. Análisis comparativo (objetivo específico 03)

A. Análisis comparativo de compromiso organizacional según el sexo

Tabla 15

Comparación de medias en compromiso organizacional según sexo

Sexo	N	Media	DS	t	gl	p
Varones	80	78	19.5			
Mujeres	55	77	19.25	1.235	2	0.078

Nota. En esta tabla, el contraste de medias t de Student utilizado, permite apreciar que no existen diferencias significativas de compromiso organizacional al comparar los varones con las mujeres. Por lo tanto, se acepta la Ho (no existen diferencias en función del sexo).

B. Análisis comparativo según condición laboral.

Tabla 16

Comparación de medias según condición laboral.

Condición laboral	N	Media	DS	t	gl	p
Estable	79	79	19.72			
Contratado	68	68	17	4,242	2	0

Nota. En esta tabla, el contraste de medias t de Student utilizado, permite apreciar que existen diferencias significativas en compromiso organizacional al comparar al personal estable con los contratados ($t = 4.242$, $gl = 2$, $p > 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la Ho (no existe diferencias según condición laboral), aceptándose la Hi (existen diferencias significativas según condición laboral). El personal estable tiene mayor promedio que el personal contratado.

C. Análisis comparativo según área laboral

Tabla 17

Comparación de medias según área laboral

Área laboral	n	Media	DS	Anova		
				F	gl	p
Fabricación	95	64	16	7.546	4	0.002
Maestranza	30	78	19.5			
Mantenimiento, etc.	35	68	17			
Administración	40	77	19.25			
Total	200	287	71.75		133	

Nota. En esta tabla, el contraste de medias del análisis de varianza (Anova), por área laboral, permite observar que de acuerdo con el valor crítico de significancia estadística ($F = 7.546$; $gl = 4 - 133$; $p > 0.01$), se rechaza la H_0 (no existe diferencias). Es decir, existen diferencias, donde presentan menores promedios de compromiso las áreas de fabricación y el área de mantenimiento, siendo las áreas maestranza y el área de administración las que presentan promedios más altos de compromiso organizacional.

D. Análisis comparativo según grupos etarios (edad).

Tabla 18

Comparación de medias según la edad

Grupos Etarios	n	Media	DS	Anova		
				F	gl	p
20 – 29 años	44	62	15.5		4	
30 – 39 años	30	68	17	8.268		0.006
40 – 49 años	41	77	19.25		133	
50 – 59 años	22	79	19.75			
Total	137	70	17.5			

Nota. En esta tabla, el contraste de medias del análisis de varianza (Anova), permite observar el valor crítico de significancia estadística ($F = 8.268$; $gl = 4 - 133$; $p > 0.01$). Es decir, la situación de los grupos etarios de los trabajadores, en promedio, presentan diferentes grados de compromiso organizacional. Los trabajadores que pertenecen a los grupos etarios 50 – 59 años y 40 - 49 años presentan mayores promedios que los trabajadores del grupo etario de 20 - 29 años y 30 – 39 años. Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existen diferencias), aceptándose la H_1 (existen diferencias significativas).

E. Análisis comparativo según los años de servicios agrupados en 05 años cada uno.

Tabla 19

Comparación de medias según años de servicio

Años de servicios	n	Media	DS	Anova		
				F	gl	p
1 – 5	49	66	16.5			
6 - 10	31	72	18		4	
11 - 15	32	77	19.25	9.318		0.001
16 - 20	25	78	19.5		133	
Total	137	70	17.5			

Nota. En esta tabla, el contraste de medias del análisis de varianza (Anova), por años de servicio, permite observar que de acuerdo con el valor crítico de significancia estadística ($F = 9.318$; $gl = 4 - 133$; $p > 0.01$), se rechaza la H_0 (no existen diferencias) aceptándose la H_1 (existen diferencias significativas). Es decir, la situación de los años de servicios de los trabajadores, en sus promedios presenta diferentes grados de compromiso organizacional; los trabajadores que pertenecen a los grupos de 11 - 15 años y 16 – 20 años de servicios presentan mayores promedios que los trabajadores de los grupos 1 - 5 años y 6 – 10 años de servicios.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Respecto al análisis exploratorio de la variable de estudio, fue importante determinar si la muestra investigada presentaba o no una distribución normal, que permita tomar la decisión estadística de utilizar técnicas inferenciales paramétricas o no paramétricas en el análisis de los datos. En este rubro se presenta la operación estadística de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S).

Asimismo, se inicia con la confiabilidad de la escala de compromiso organizacional y de cada una de sus dimensiones tal como se reporta en la Tabla 9. Los resultados indican que los coeficientes Alpha de Cronbach son elevados en todas las dimensiones de la escala (los valores están en un rango de 0.832 a 0.866) que son valores fuertes o elevados. Por consiguiente, la escala de compromiso organizacional es confiable.

También se realizó el análisis de ítems de la escala, tal como se reporta en la Tabla 10, en donde todos los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) están en un rango de $r = 0.645$ a $r = 0.875$, que son fuertes y muy significativas ($p < 0.01$). En conclusión, estos valores confirman que la escala presenta validez de constructo.

Con relación a la descripción de los niveles de compromiso organizacional, que corresponde al objetivo específico 2, se encontró que 27.1% de la muestra presenta un nivel de compromiso por debajo del promedio; lo que implica según Robbins y Judge (2013) en su investigación del comportamiento organizacional, que diversos estudios señalan que cuando los empleados perciben que sus empleadores no cumplen con sus promesas, se sienten menos comprometidos y tienen menos estimación a la misma; esa disminución puede afectar a otros aspectos como el desempeño laboral. También, mencionan que un estudio realizado a casi 8,000

unidades de negocios de 36 empresas en México se encontró que solo entre el 17% y 29% de los trabajadores se sienten muy comprometidos con su trabajo, por lo que, el compromiso debería ser importante para las organizaciones, puesto que, aquellas con empleados más comprometidos tienen clientes más satisfechos, son más productivas, tienen mayores utilidades y menores niveles de accidentes y rotación de personal.

Otra investigación que ilustra la importancia del compromiso pero en otro contexto, fue la realizada por Harris, et al (2014) cuyo objetivo fue analizar el compromiso organizacional como fuente de estímulo para el éxito del personal docente en las universidades privadas, los resultados revelaron la existencia del compromiso organizacional por parte del personal docente, sintiéndose motivados en la organización, por lo que, muestran deseos de permanecer en ella manejando buenos niveles de compromiso y ello sirve de estímulo para el éxito de las universidades privadas. En cuanto al elemento del compromiso organizacional, lealtad, el personal manifestó deseos de mantenerse activamente en la organización, sintiéndose orgullosos de permanecer en ésta y a partir de esta razón, practicar dicha conducta dentro y fuera de ésta se hace indispensable.

En la investigación también se encontraron colaboradores con niveles moderados de compromiso organizacional (25.50 %) y niveles superiores al promedio (47.4 %). Este hallazgo es reforzado por Patrón (2018) quien realizó una investigación en una empresa maquiladora ubicada en el sureste de México y tuvo como objetivo determinar el grado de compromiso laboral de los trabajadores, sus resultados indican que el personal tiene un mediano grado de compromiso debido a la falta de mayor participación y pertenencia, así como, de su consolidación de identificación y lealtad. Concluyó que el personal tiene un mediano grado de compromiso, por lo que, se debe fomentar la cultura de participación mediante la

implementación de un programa estratégico, con el fin que el personal se sienta orgulloso por sus contribuciones e incremente su autonomía y compromiso, también que los jefes establezcan mayor comunicación y atención a los trabajadores con calidad humana para que se den las condiciones adecuadas para incrementar el compromiso.

En el nivel de las dimensiones de compromiso organizacional, se encontró en la dimensión afectiva que el 26.3% presente un nivel debajo del promedio, el 26.3% de la muestra presenta un nivel dentro del promedio y el 47.4% de la muestra presenta un nivel superior al promedio; en la dimensión normativa que el 30.7% presente un nivel debajo del promedio, el 24.10% de la muestra presenta un nivel dentro del promedio y el 45.2% de la muestra presenta un nivel superior al promedio, y en la dimensión continua que el 31.4% presente un nivel debajo del promedio, el 25.6% de la muestra presenta un nivel dentro del promedio y el 43.0% de la muestra presenta un nivel superior al promedio. Estos resultados tienen semejanza con la investigación realizada por Barraza y Acosta (2008) en la cual tuvieron como propósito explorar el compromiso organizacional docente, los resultados obtenidos permitieron afirmar la existencia de un nivel elevado de compromiso organizacional en los docentes con predominio en la dimensión afectiva y también resalta el papel modulador de las variables género, nivel educativo y número de hijos. Otro reporte, en esta misma dirección, fue el planteado por Aldana et al (2018) en su investigación cualitativa sobre el compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla – Colombia, el cual tuvo como objetivo analizar la percepción y actitudes de los profesionales de salud con relación al compromiso organizacional que tienen con dichas instituciones, los resultados indicaron que los profesionales de instituciones publicas presentan mayor nivel de compromiso afectivo y de continuidad, mientras que los instituciones privadas mayor nivel de compromiso normativo; concluyéndose que el

personal de las instituciones públicas tiene un mayor compromiso afectivo y de continuidad basados en la naturaleza del trabajo, comunicación, participación, beneficios y apoyos, contratación y estilos de liderazgo, mientras que el personal de instituciones privadas tiene un compromiso normativo basado exclusivamente en la relación laboral lo que propicia entrega total de saberes, competencias y sobre esfuerzos lo que conlleva a un bajo nivel en las dimensiones afectivo y de continuidad.

Asimismo, Tejada y Arias (2005) analizaron la relación entre las prácticas organizacionales y el compromiso personal de los empleados a través del modelo de Meyer, Allen y Smith (1993), el objetivo fue comprobar si las percepciones de dichas prácticas influyen en el compromiso y si es mayor en empresas con sistemas de calidad; los resultados apoyaron un modelo de dos componentes del compromiso, en el que la relación más fuerte con la empresa es afectiva y donde el apoyo y las oportunidades intervienen de manera fuerte, seguidas del compromiso de la gerencia.

Respecto al análisis comparativo que corresponde al objetivo específico 3, el análisis comparativo de compromiso organizacional, según sexo, reportado en la Tabla 15 permite apreciar que no existen diferencias significativas de compromiso organizacional al comparar varones con mujeres. El análisis, según condición laboral, reportado en la Tabla 16 permite apreciar que existen diferencias significativas de compromiso organizacional al comparar al personal estable con el contratado, el personal estable presenta mayor promedio que el contratado. El análisis, por área laboral, reportado en la Tabla 17 permite observar que existen diferencias significativas por área laboral, donde se aprecian menores promedios de compromiso en las áreas de fabricación y de mantenimiento, siendo las áreas de maestría y de administración las que presentan promedios más altos de compromiso organizacional. En el

análisis comparativo, según grupos etarios (edad), se evidencian diferentes grados de compromiso organizacional; los trabajadores pertenecientes a los grupos etarios 50 – 59 años y 40 - 49 años presentan mayores promedios que los trabajadores pertenecientes al grupo etario de 20 - 29 años y 30 – 39 años. Por último, en el análisis comparativo, según los años de servicios agrupados en 05 años cada uno, se evidencia que la situación de los años de servicios, en promedio presenta diferentes grados de compromiso; los trabajadores que pertenecen a los grupos de 11 - 15 años y 16 – 20 años de servicios presentan mayores promedios que los trabajadores de los grupos 1 - 5 años y 6 – 10 años de servicios. Respecto a este último punto se toma en cuenta la investigación realizada por Omar y Florencia (2008) en el cual se realizó un estudio para explorar las relaciones entre los valores individuales y el compromiso organizacional en una muestra de 429 trabajadores de empresas argentinas; encontrándose que las mujeres y los trabajadores con mayor antigüedad exhiben mayores niveles de compromiso afectivo y normativo; quienes tienen puestos gerenciales y los trabajadores de grandes compañías se sienten unidos a sus empresas mediante el compromiso normativo, y el compromiso calculativo pareciera funcionar de manera diferente al afectivo y al normativo.

Respecto a los reportes de investigación, la variable compromiso organizacional ha sido relacionada con otras variables y en muestras diferentes, Ramos (2005) trazó como objetivo establecer la relación que existe entre las tres dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño docente; los resultados evidenciaron que hay una correlación positiva entre ambas variables y un nivel promedio respecto al compromiso organizacional. Asimismo, Aranda y Ormeño, (2003) realizaron una investigación con el objetivo central de determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los profesores básicos de las escuelas municipalizadas de la Comuna de Independencia, Santiago de Chile; los resultados evidenciaron

alta y significativa correlación positiva entre ambas variables; por lo que, concluyeron que sí existe relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Finalmente, después de haber revisado los antecedentes, todos los reportes llegan a la conclusión de la importancia del compromiso organizacional de los trabajadores con sus empleadores, favorece el logro de los objetivos propuestos, beneficia a la organización y por ende a sus empleados en el logro de los bienes y servicios que brindan en un contexto globalizado altamente competitivo.

VI. CONCLUSIONES

1. La escala de compromiso organizacional obtuvo un índice Alpha de Cronbach de 0.898 y un índice rho entre 0.645 y 0.875 en la validez de constructo, lo que nos indica estadísticamente es confiable y válida en la obtención de los datos.
2. En los niveles de compromiso organizacional se encontró que el 11% presenta un nivel de compromiso deficiente; el 16.1% presentan un nivel bajo; el 25.5% presenta un nivel moderado; el 33.6% presenta un nivel alto y el 13.9% presenta un nivel excelente. Lo que en resumen evidencia que el 27.1% presenta un nivel por debajo del promedio; el 25.5% presenta un nivel moderado y el 47.4% presenta un nivel superior al promedio.
3. En la dimensión afectividad, en resumen, el 26.3% presenta un nivel afectivo por debajo del promedio; el 26.3% presenta un nivel afectivo moderado y el 47.4% presenta un nivel afectivo superior. En la dimensión normativa, en resumen, el 30.7% presenta un nivel por debajo del promedio; el 24.1% presenta un nivel moderado y el 45.2% presenta un nivel superior al promedio. En la dimensión continuidad, el 31.4% presenta un nivel por debajo del promedio; el 25.6% presenta un nivel moderado y el 43% presenta un nivel superior al promedio.
4. Al Comparar los promedios en función del sexo no existen diferencias; sin embargo, en función a la condición laboral, área laboral, edad y tiempo de servicio se encontró que sí existen diferencias estadísticas muy significativas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Estandarizar el test de compromiso organizacional a mayor escala con el objetivo de poder aplicarla en la misma empresa, pero en otras sedes considerando la idiosincrasia de los trabajadores.
2. Realizar un plan de mejora para promover el compromiso hacia la organización en los trabajadores que están en un nivel moderado y por debajo de la media; así como, fortalecer y mantener el compromiso para los trabajadores que se encuentran en un nivel por encima de la media, considerando el clima, cultura, desempeño, valores, etc.
3. Realizar investigaciones de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional considerando las variables socio laborales.
4. Realizar investigaciones de la variable Compromiso Organizacional, aplicada a las variables socio laborales con diferencias significativas (edad, condición laboral, área laboral y tiempo de servicio).

VIII. REFERENCIAS

Aldana Rivera E., Tafur Castillo J. y Leal Guerra M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, Vol. 39 (Nº 11) Año 2018. pp 13.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>

Alemán, M., & González, M. (1997). *Las propiedades motivantes del puesto de trabajo como predictoras del compromiso organizacional en una empresa del sector ferretero*. [Tesis de grado Universidad Católica Andrés Bello].

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM4116.pdf>

Allen, N. y Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. Estados Unidos.

<file:///C:/Users/cinthyac/Downloads/OrganizationalCommitment-Allen-Meyer1990.pdf>

Aranda A. y Ormeño A. (2003). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores básicos de escuelas municipalizadas en la Comuna de Independencia* [Tesis de grado de la Facultad de Humanidades, Universidad de Santiago de Chile].

https://fahu.usach.cl/publicaciones/?wpv_view_count=11770&author-filter=&wpv-tipo-de-publicacion=tesis-doctoral&wpv-departamento-o-escuela=0&wpv-indexacion-proyecto=0&wpv-wpcf-ano-de-la-publicacion=&wpv_filter_submit=Filtrar

Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica. *Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.

https://www.academia.edu/328551/Compromiso_Organizacional_Em_M%C3%A9xico_Qu%C3%A9_Es_Lo_Que_Hace_Que_La_Gente_Se_Ponga_La_Camiseta

- Barraza Macías A., y Acosta Chávez M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Revista Redalyc*, 8(45), pp. 20-35. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Benziane, R. (2017) The role of organisational commitment in the improvement of employees' performance at a business companies an empirical study at Sonelgaz Company-Distribution Directorate Rifi-Béchar. *Al Bashaer Economic Journal*, 3(3), 254-270. https://www.researchgate.net/publication/320552140_The_Role_of_Organisational_Commitment_in_the_Improvement_of_Employees'_Performance_at_a_Business_Companies_An_Empirical_Study_at_Sonelgaz_Company-Distribution_Directorate_Rifi-Bechar
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., y Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. (C. O. Madrid, Ed.). *Revista Redalyc*, 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 la psicología*, 23(2), 207-215. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411>
- Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F (2011). Compromiso Organizacional en profesionales de la salud. *Revisión Bibliografica. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 19(1), 35-41. <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadeenfermeriadelInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2011/vol19/no1/8.pdf>
- Bishop, W.J. y Scott, K.D. (2000). An examination of Organizational and Team Commitment in a Self-Directed Team Enviroment. *Journal of Applied Psychology. Publimed*, 85, 439-450. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10900817/>

- Blanco M. y Castro P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Revista Scielo*, 9(2), 215-233. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Cardona Arbelaez, D., Ramírez Molinares, C. y Pardo Guardo A. (2016). Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación: Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*. 27(04), 28. <https://www.revistaespacios.com/a16v37n34/16373428.html>
- Caruana, A., Ramaseshan, B. y Ewing, M.T. (1997) Market orientation and performance in the public sector: The role of organizational commitment. *The International Journal of Public Sector Management*, 10(4). <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/22017/1/1999%20JGM%20%2012%283%29.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos 8° edición*, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Claire Rocha, M. (2003). *Compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa privada de la ciudad de La Paz*. [Tesis de grado, Universidad Católica Boliviana]. <https://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/63350/Details>
- Colquitt, J., Lepine, J. y Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill. <https://gibsoncollege.edu.et/wp-content/uploads/2022/01/Organizational-Behavior-6th-edition.pdf>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* México: Editorial McGraw-Hill interamericana.

- De Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). *Análisis Factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso organizacional*. *Revispsi*, 19, 345-366.
<https://www.uv.es/revispsi/articulos3.98/frutos.pdf>
- Dessler, G., (1996). *Administración de personal*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
<http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1201/1/01222.pdf>
- Díaz Hamada, L. (2018). *Clases de Taller de investigación II-III*. Facultad de psicología. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Dorien, T., De Lange, A., Jansen, P., Kanfer, R., y Dikkers, J. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225.
<https://doi.org/10.1002/job.665>
- Edel Navarro, R., García Santillán, A. y Casiano Bustamante, R. (2007). Clima y compromiso organizacional Veracruz, México. *Universidad Veracruzana, Facultad de pedagogía*.
http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- García Santillán, B., Solís, K., y Serna, H. (2015). La incidencia del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la estabilidad laboral de una empresa del ramo maquilador en Ensenada, Baja California. *XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. UNAM-ANFECA*. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/>
- Gibson, J., Ivancevich, M. y Vásquez, J. (2004). *Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Proceso*. Colombia. Editorial McGraw-
- Gómez, G. (2006). *K. Sigma: control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza* (cómo identificar entre lo mucho que es trivial y lo poco que es crítico). México: Editorial Praxis

- Grajales, T. (2000). *Manual de la Escala de Grado de Compromiso de los empleados Universitarios*. México: UM.
- Harris Mestre, J., Paz Marcano A. y Franco Segovia F. (2014) Compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas de Venezuela. *Revistas científicas*, 35(1), 91-106.
https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/227/pdf_45
- Imamoglu, S., Ince, H., Turkan, H., y Atakay, B. (2019) The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, 158(2019), 899-906.
https://www.researchgate.net/publication/337419592_The_Effect_of_Organizational_Justice_and_Organizational_Commitment_on_Knowledge_Sharing_and_Firm_Performance
- Keller, T. (1997) Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: a study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 539-545. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.539>
- Kerlinger, F. (2004) *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Ko, J.W., Price, J.L. y Mueller, Ch. W. (1997) Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 961-973. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.961>
- Kruse, K. (2013): How do you measure engagement. *Revista Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#6b43cdf64014>

- Littlewood Zimmerman, H. (2009). *Antecedentes de la intención de permanencia en una institución financiera de microcréditos* [Tesis doctoral inédita, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2014/marzo/0710819/0710819.pdf>
- Loli Pineda, 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://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4028/3208>
- Marchalina, L., Ahmad, H., y Gelaidan, H. M. (2020). Employees' commitment to change: personality traits and organizational culture. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 377-392. <https://doi.org/10.1108/JEAS-11-2018-0131>
- Márquez M. (1998). *Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones públicas*. [Tesis de Licenciatura en relaciones industriales, Universidad católica Andrés Bello].
- Mathieu, J., y Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 272-274. https://www.researchgate.net/publication/200824477_A_Review_and_Meta-Analysis_of_the_Antecedents_Correlates_and_Consequences_of_Organizational_Commitment
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

- Meyer, J. P., Allen N. J. y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer J. y Allen N. (1997) Commitment in the workplace: Theory, research and application. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Mosquera Torres, D (2020) *Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una universidad particular de huacho* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48606/Mosquera_TDF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- 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://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721>
- O' Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Omar, A., y Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(2), 353-372. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2921321>
- Patrón Cortés, R. (2018). Compromiso organizacional de una empresa maquiladora ubicada en el Sureste de México. *Revista de Formación de Recursos Humanos*. 4(14), 15-24. https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion_de_Recursos_Humanos/vol4num14/Revista_de_Formaci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_V4_N14_3.pdf

- Porter, L.; Steers, R.; Mowday, R. y Boulian, P. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*. 59, 603-609. <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>
- Qureshi, M., y Hamid, K. (2017). Impact of supervisor support on job satisfaction: A moderating role of fairness perception. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 235-242. https://hrmars.com/papers_submitted/2729/Impact_of_Supervisor_Support_on_Job_Satisfaction.pdf
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés* [Tesis de maestría, Universidad de Colima]. http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. <https://www.jstor.org/stable/258128?origin=crossref>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* 15^o edición. Pearson Educación.
- Rucci, A., Kirn, S. y Quinn, R. (1998). The employee-customer-profit chain at Sears. *Harvard Business Review*, 81, 83-97. <https://hbr.org/1998/01/the-employee-customer-profit-chain-at-sears>
- Santos, C., Rivera, M., Pinto, L. y Oliveira, L. (2018). The relationship between organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. *Rebrae*, 11(2), 201- 215. https://www.academia.edu/70440991/The_Relationship_Between_Organizational_Culture_Organizational_Commitment_and_Job_Satisfaction

- Sorenson, S. (2013) Engaging Employees After the Honeymoon Period. http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspxutm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication
- Steers, R. (1977) Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46- 56. <https://www.jstor.org/stable/2391745>
- Stoner, J., Freeman y Gilberth, Jr. (2004). *Administración*. Editorial: Prentice Hall Hispanoamericana
- Sungu, L., Weng, Q., y Xu, X. (2019) Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>
- Swalhi, A., Zgoulli, S., y Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 26(4), 542-559. <https://doi.org/10.1108/JMD11-2015-0162>
- Tejada Tayabas, J. y Arias Galicia, F. (2005) Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Revista Redalyc*, 10(2), 295-309. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>
- Toro, F. (2012) *Gestión humana y el compromiso laboral*. Editorial Cincel
- Toro Álvarez, F., Londoño Londoño, M., Sanín Posada, A. y Valencia Jauregui, M. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. *Revista cincel*, 29(2), 95-137. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/106/105>

- Trofimov A.; Bondar, I.; Trofimova, D.; Miliutina, K. y Riabchych, I. (2017). Organizational commitment factors: role of employee work engagement. *Revista Espacios*, 38(24), 18. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n24/a17v38n24p18.pdf>
- Vivilaki, V., Athanasiadou, C.; Zemperligkou, E.; Stamatopoulou, M.; Springer, P. y Prezerakos, P. (2019) Psychometric properties of the Greek Culture and Climate Scale for assessing the working conditions of midwives. *Archives of Hellenic Medicine/Arheia Ellenikes Iatrikes*, 36(2), 212-217. <https://www.mednet.gr/archives/2019-2/pdf/212.pdf>
- Winter, R. y Brent. J. (2006). State of the psychological contract: manager and employee perspectives within an Australian credit union. *Employee Relations*, 28 (5), 421-434. https://www.researchgate.net/publication/244139834_State_of_the_psychological_contract_Manager_and_employee_perspectives_within_an_Australian_credit_union
- Zavaleta, P.B., (2005) *Compromiso organizacional en el personal de una compañía de seguros y reaseguros* [Tesis de grado, Universidad Católica Boliviana]. <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/135900/Details>

IX. ANEXO

Anexo A. Escala de compromiso organizacional

Meyer J. P. y Allen N. J. (1997).

La veracidad de su respuesta es de suma importancia. No existen respuestas buenas ni malas ya que no es un test para medir conocimientos ni capacidades.

La información recolectada es confidencial, teniendo un fin estrictamente académico, por lo cual el instrumento es de carácter anónimo.

Le agradecemos de antemano toda la colaboración que pueda usted brindar en esta actividad y el tiempo que la misma le pueda tomar.

Instrucciones generales

Se le presentaran 18 preguntas cerradas a las cuales tendrá que responder indicando la alternativa que mejor adecue a su sentimiento hacia la organización.

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que le serán presentadas usando una escala de 5 puntos ofrecidas a continuación

Categorías

0 = Fuertemente en desacuerdo.

1 =Moderadamente en desacuerdo

2 =Débilmente en desacuerdo.

3 =Débilmente de acuerdo.

4=Moderadamente de acuerdo.

5 =Fuertemente de acuerdo

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

	Enunciados	
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3	Si desearía renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas	
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas.	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
8	Esta organización merece mi lealtad.	
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	
11	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	
13	Le debo muchísimo a mi organización.	
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	

	Fuertemente en desacuerdo.	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo.	Débilmente de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Fuertemente de acuerdo
1. Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo (a) en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.						
2. Aunque fuera ventajoso para mi, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.						
3. Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.						
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.						
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.						
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.						
8. Esta organización merece mi lealtad.						
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.						
10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.						
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.						
12. Esta organización tiene para mi un alto grado de significación personal.						
13. Le debo muchísimo a mi organización.						
14. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.						
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.						
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.						
17. Sería muy difícil para mi en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.						
18. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.						