

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA
PLANTA INDUSTRIAL, CHICLAYO AGOSTO-DICIEMBRE 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

MARIA ALEJANDRA JIMENEZ VASQUEZ

ASESOR

BEATRIZ ISABEL ORTEGA PAUTA

<https://orcid.org/0000-0003-0781-5344>

Chiclayo, 2021

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES
DE UNA PLANTA INDUSTRIAL, CHICLAYO AGOSTO-
DICIEMBRE 2018**

PRESENTADA POR:

MARIA ALEJANDRA JIMENEZ VASQUEZ

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR:

Rony Edinson Prada Chapoñan

PRESIDENTE

Fiorella Melissa Velásquez Tuesta

SECRETARIO

Beatriz Isabel Ortega Pauta

VOCAL

Índice

Resumen	4
Introducción	6
Marco referencial	9
Antecedentes	9
Marco teórico	12
Variables	14
Método	15
Diseño y tipo de investigación	13
Población	15
Criterios de selección	15
Procedimiento	15
Instrumentos	16
Aspecto éticos	16
Procesamiento y análisis de datos	17
Resultados	18
Discusión	22
Conclusiones	25
Recomendaciones	26
Referencias Bibliográficas	27
Apéndice	30

Resumen

El compromiso organizacional hace referencia al vínculo de lealtad que presenta el colaborador hacia la empresa, el cual mantiene estrecha relación con la decisión de continuar o abandonar la institución. Esta investigación buscó determinar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo; así mismo identificar los niveles de compromiso organizacional, según dimensiones, área de trabajo, edad y estado civil. El estudio fue no experimental, de tipo descriptivo; participaron colaboradores de ambos sexos, pertenecientes a las diversas áreas de producción como también a las áreas administrativas, siendo un total de 341 personas, de una planta industrial de Chiclayo. Se empleó la técnica de la encuesta, para lo cual se utilizó como instrumento de recolección la escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen, la cual posee una validez por constructo y confiabilidad de $\alpha = ,80$. Los resultados indicaron que los colaboradores se ubican en el nivel medio de compromiso. Así mismo, se encontró, tanto en las dimensiones, edad y en los grupos de trabajo, que su mayor porcentaje se ubica en el nivel medio. En relación al estado civil, se encontró que aquellos que se encuentran solteros, casados y conviviendo presentan un nivel medio de compromiso, además aquellos que están divorciados y viudos presentan un nivel de medio a alto de compromiso.

Palabras clave: Compromiso organizacional, planta industrial, colaboradores.

Abstract

The organizational commitment refers to the loyalty bond that the employee presents to the company, which is closely related to the decision to continue or leave the institution. This research sought to determine the levels of organizational commitment in the collaborators of an industrial plant in Chiclayo; likewise identify the levels of organizational commitment, according to dimensions, work area, age and marital status. The study was non-experimental, descriptive; Employees of both sexes participated, belonging to the various production areas as well as administrative areas, with a total of 341 people, from an industrial plant in Chiclayo. The survey technique was used, for which the Meyer and Allen Organizational Commitment scale was used as a collection instrument, which has a construct validity and reliability of $\alpha = .80$. The results indicated that the collaborators are located in the medium level of commitment. Likewise, it was found, both in the dimensions, age and in the work groups, that its highest percentage is located at the medium level. In relation to marital status, it was found that those who are single, married and living together present a medium level of commitment, in addition those who are divorced and widowed present a medium to high level of commitment.

Keywords: Organizational commitment, industrial plant, collaborators.

Compromiso organizacional en colaboradores de una planta industrial, Chiclayo agosto-diciembre 2018

El éxito en una organización dependerá de una adecuada administración de los recursos humanos, dado que las personas son el único factor dinámico que tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier organización (Chiavenato, 2001).

En la actualidad, se evidencia cada vez más la necesidad de humanizar al entorno laboral. Pues es primordial que las organizaciones enfoquen su atención en el capital humano, ya que si se busca un crecimiento, en el rendimiento productivo, este tiene que ir con un coherente avance paralelo con el personal. En el Perú, el 50% de los directivos mencionan que la falta de compromiso es un problema latente, así mismo a nivel global, el 87% de los líderes en recursos humanos y negocios, considera a la falta de compromiso como uno de los principales problemas que actualmente están afrontando las compañías (Gestión, 21 de noviembre de 2015).

El compromiso organizacional hace mención a todos aquellos factores que disponen un vínculo de lealtad del colaborador hacia la empresa (Córdova, 2005). La relación que ha de mantener una empresa con su colaborador debe proporcionarle a éste la seguridad y estabilidad de sentirse parte de ella, como pieza importante de la misma. Sin embargo, el impacto que tiene la empresa hacia su trabajador no suele ser el suficiente como para calar en su vida y esto llega a originar una fuga creciente en su personal.

En el 2017, se hizo notoria la crisis en cuanto a retención del personal, la cual se encuentra ligada al compromiso y lealtad que tiene el colaborador hacia su centro de empleo, por lo cual se encontró que las empresas peruanas pierden alrededor del 30% de sus colaboradores al año, encontrando dicha cifra alarmante, pues afecta al desarrollo productivo de las mismas (Gestión, 26 de abril de 2017).

Al evidenciar todos estos resultados, es de principal relevancia para una organización que se encuentra en miras de alcanzar desarrollo y éxito en el mercado, que el motor que fortalece su productividad, se encuentre altamente involucrado con las metas y objetivos que se buscan lograr. Para ello, se busca reconocer aquellos elementos o factores que generan y potencializan el compromiso entre el colaborador y la organización. Puesto que cada colaborador es un ámbito diferente, el cual se encuentra comprometido por diferentes aspectos a la empresa con la que labora, y por lo tanto es necesario que la institución conozca dichos elementos para que así pueda generar un compromiso con ellos.

Es notorio que cuando se hace mención del desarrollo y avance por parte del recurso humano de la organización, se halle una relación con el compromiso que tiene este en cuanto a sus labores; sin embargo, las cifras muestran todo lo contrario, siendo resaltante que existe poco nivel de compromiso por parte del trabajador hacia su centro de labores. Al evidenciar este déficit, se ha de tener en consideración factores como la retribución, participación activa, cultura organizacional, entre otros elementos que potencialicen su actividad y así eliminar cualquier sensación de frustración al momento de realizar sus labores. El compromiso organizacional, resulta así, un factor fundamental porque en el recae la sostenibilidad de la productividad de la organización, puesto que, si no se cuenta con compromiso por parte de ellos, se presentarían bajos índices en la producción de los colaboradores, como los que se ha podido manifestar en los últimos años.

La empresa en la cual se realizó el estudio, es una institución privada, la cual se dedica a la fabricación y comercialización de telas y envases de polipropileno. En dicha organización los colaboradores tienen horarios rotativos, los cuales constan de dos días de turno diurno, dos de turno nocturno y dos de descanso. También se encuentran bajo la supervisión constante, se les ofrece línea de carrera y aumento gradual de su salario, en base al desarrollo de competencias, productividad y habilidades que presenten en cuanto al desenvolvimiento en sus funciones.

No obstante, a pesar de los beneficios mencionados, el coordinador del área de recursos humanos, refiere que a pesar del aumento de salario y las facilidades que se les ofrece con los horarios, entre otros bonos que en base a ley que se les otorga, no ve a un personal comprometido, “que lleve la camiseta” por la empresa. Así mismo, menciona que no hay interés por asistir a eventos de capacitación o actividades de integración (comunicación personal, 9 de abril de 2018).

Además, relata que una de las consecuencias que ha tenido la falta de compromiso es la creciente rotación del personal. En el año 2017, el indicador de rotación del mes de enero fue de 4.3%, y en relación al presente año, se evidenció un aumento en dicho mes pues se obtuvo una puntuación de 4.7%, en relación a dicho indicador. Esta cifra resulta alarmante, ya que no solo nos referimos a un incremento en los indicadores, si no también, esto refleja una mayor cantidad de egresos, los cuales son originados al realizar el pago de liquidaciones de beneficios sociales.

En relación al desempeño que tienen los trabajadores hacia sus labores, se pudo evidenciar que muestran poco interés, suelen descuidar sus puestos de trabajo o realizar

erróneamente su producción, habiéndoles instruido previamente. Esto ha generado grandes pérdidas en la fabricación de sacos, y es evidente la baja producción de este año en relación al año anterior. No obstante, en cuanto a la asistencia a su centro de labores, se observó una disminución en los niveles de ausentismo; sin embargo, los casos que aún se presentan suelen tener como precedentes de sus faltas, colaboradores que por encontrarse en estado etílico o con rastros de celebraciones de la noche anterior, suelen optar por no llegar a laborar.

Entre los motivos por los cuales los colaboradores laboran, se observó que ha habido un incremento de jóvenes que buscan trabajo, pues a su corta edad ya presentan carga familiar, y se encuentran en la obligación de mantener y sostener a su familia. Además, se encuentran casos de personas con estudios superiores, que, al no haber encontrado oportunidad laboral en su profesión, optan por realizar labores que les permitan tener un ingreso económico y así poder solventar sus gastos.

A partir de lo mencionado se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una planta industrial, Chiclayo agosto-diciembre 2018?

Se estableció como objetivo general determinar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una planta industrial, Chiclayo agosto-diciembre 2018, y como objetivos específicos, identificar los niveles de compromiso organizacional, según dimensiones, área de trabajo, edad y estado civil en los colaboradores de una planta industrial, Chiclayo agosto-diciembre 2018.

Los resultados de la investigación permitieron a la empresa conocer el nivel de compromiso organizacional en el que se encuentran los trabajadores de la planta industrial, pues, a partir de ello, el Área de recursos humanos pudo tomar acciones ante los problemas localizados. Esto permitirá el impulso de planes de trabajo, talleres, charlas, entre otras estrategias que ayudaran al desarrollo progresivo del factor humano, y por consiguiente traerá mayor producción a la empresa. Además, con este estudio se buscó fomentar la investigación, en empresas de este rubro, y mediante los resultados obtenidos, se tuvo una base para futuras investigaciones, y así tener un progreso en la exploración sobre el compromiso organizacional.

Marco de Referencia

Antecedentes

Se realizó una investigación, en una institución de Lima, para lo cual se empleó una muestra de 170 colaboradores de la Dirección de administración y finanzas. Dicho estudio buscó determinar la relación que existe entre las conductas de la ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional. Se utilizó dos cuestionarios para la recolección de datos, uno de ellos fue el Meyer y Allen, el cual mide la variable de compromiso organizacional. Entre los resultados obtenidos, se encontró que el 17.06% de los encuestados tiene un bajo compromiso normativo, el 65.88% tiene un regular compromiso normativo y el 17.06% presenta un alto compromiso normativo. En relación al compromiso de continuidad, un 5.88% presenta un nivel bajo, el 24.12% un nivel regular y el 70% un nivel alto. Y, en relación al compromiso afectivo, el 50% se encuentra en un nivel alto y el 50% en un nivel regular. Del total de encuestados, se evidenció que el 60.59% tiene un nivel regular de compromiso (Mas, 2018).

Se hizo un estudio en un Call center, de Lima, el cual buscaba determinar la correlación que existe entre las variable apoyo y compromiso organizacional. Para dicho estudio se tomó como muestra a 135 teleoperadores, el instrumento que se empleó fue la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos muestran que los colaboradores que tienen mayor edad buscan permanecer en sus puestos y no se encuentran en la búsqueda de otros trabajos. En la dimensión de continuidad, se halló que aquellos colaboradores que tienen una mayor cantidad de hijos buscan permanecer estables en una organización. Así mismo, los colaboradores con educación completa presentan niveles de compromiso más bajo que aquellos que poseen formación inconclusa o educación básica (Flores & Gómez, 2018).

Se llevó a cabo una investigación, la cual estudió la motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Lima. Se aplicó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen a los 250 colaboradores que conformaban la muestra. En los resultados evidenciados se encontró un mayor porcentaje a nivel promedio (45.2%), en la escala general. Por otro lado, en el componente normativo, afectivo y de continuidad, se obtuvo un mayor porcentaje a nivel promedio, siendo los porcentajes 48,4%, 65,6% y 46, 4% respectivamente. Así mismo, se encontraron diferencias en relación a la variable edad, pues se demostró que los jóvenes evidencian mayor compromiso que los adultos (Oblitas, 2017).

En Huarney, se hizo un estudio en operarios de una empresa avícola, para la investigación se utilizó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos arrojaron que aquellos encuestados que tienen entre las edades de 41 a 64 años poseen una media más alta, tanto a nivel general como a nivel de las dimensiones, que aquellos colaboradores encuestados que tienen entre 20 a 40 años. En relación al estado civil, los colaboradores que se encuentran casados poseen una media más alta que aquellos que se encuentran solteros, este resultado se halló tanto a nivel general como en las dimensiones. Según el tiempo de servicio, se encontró que aquellos trabajadores que poseen entre 23 a 32 años de servicio tienen una media más alta que los encuestados entre 12 a 22 años y de 1 a 11 años; cabe resaltar que fue también para la escala general como en proporción a las dimensiones (Romero, 2017).

Se realizó un estudio en Lima, el cual investigó acerca de la motivación para el trabajo y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Puente piedra. El instrumento que se empleó para dicho estudio, fue la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En relación a los resultados encontrados, a nivel general, se obtuvo que la población presenta un nivel promedio de compromiso (35.6%). A nivel de dimensiones, se encontró que en la dimensión compromiso afectivo hubo un 53% que presenta un nivel promedio, seguido de un 7.6% con nivel bajo y un 11.4% presentó un nivel alto. En la dimensión compromiso de continuidad, se evidenció que el 59.1% presenta un nivel promedio, por otro lado, el 6.1% un nivel bajo y el 13.6% con un nivel alto. Además, en la dimensión compromiso normativo, el 35.6% presenta un nivel promedio, el 9.1% un nivel bajo y un 40.2% un nivel alto (Góngora, 2017)

En Arequipa, se investigó acerca del compromiso organizacional e intención de rotación laboral. Para dicho estudio se utilizó una muestra de 124 colaboradores de la empresa cementera, a los cuales se les aplicó el cuestionario de Meyer y Allen para medir el compromiso organizacional. Los resultados encontrados evidenciaron que aquellos colaboradores entre las edades de 40 a 49 años, poseen mayor compromiso que aquellos que se encuentran entre los rangos de 20 a 39 y 30 a 39 años. En la dimensión de compromiso de continuidad, se halló diferencias con respecto al estado civil, pues los colaboradores que se encuentran casados tienen mayor compromiso que aquellos que están solteros. En el compromiso normativo, se encontró diferencias significativas en relación al grupo de edades, ya que aquellos trabajadores que se encuentran entre 40 a 49 años poseen mayor compromiso, en esta dimensión, que aquellos que están en los grupos de 20 a 39 y 30 a 39 años (Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera, 2016).

Se realizó un estudio entre la relación de satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera del Perú. Para lo cual se tomó una muestra de 150 colaboradores, y para la recolección de datos se empleó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En relación a los resultados obtenidos, en referencia al compromiso organizacional, no existe una concordancia relevante entre sus tres dimensiones y la rotación de personal; cabe señalar, que se halló una relación altamente significativa entre el componente normativo, afectivo y de continuidad con los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral. Así mismo, se encontró que los trabajadores de dicha organización presentan mayor compromiso afectivo, pues priorizan el establecimiento de un lazo emocional y sentimiento de orgullo al encontrarse en un sector el cual potencia la economía peruana (Caincela y Pazos, 2016).

En Lima, se realizó un estudio el cual buscaba determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail. Esta investigación uso como instrumento para la recolección de datos la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y tuvieron una muestra de 136 trabajadores. Los resultados obtenidos muestran, en relación al compromiso organizacional, que un 4% de los colaboradores presentan un nivel de compromiso bajo, el 48% presenta un nivel moderado y el 48% restante un nivel alto. Además, se evidenció que los supervisores (90.9%), asesores (50%) y jefes de tienda (100%) se encuentran más comprometidos que los administradores (64.3%), los cuales presentan un nivel moderado de compromiso (Richard, 2015).

Un estudio realizado en la ciudad de Chiclayo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre síndrome de burnout y el compromiso organizacional, para medir esta variable se utilizó la escala de Meyer y Allen. Entre los resultados obtenidos se evidenció que el 50.6% de trabajadores de un grupo importador de vehículos presenta un nivel medio de compromiso, indicando esto el nivel de lealtad y obligación que tienen con la organización, mientras que el 36.6% presenta un nivel de compromiso alto (García, 2015).

Marco teórico

Enfoque tridimensional del compromiso organizacional

Meyer y Allen mencionan tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa.

Compromiso afectivo. Meyer y Allen toman como base el deseo y hacen referencia a los lazos emocionales que las personas establecen o forjan con la organización, al percibir la satisfacción de sus necesidades, en especial las psicológicas, y expectativas, por ende, disfrutan de su permanencia en la organización. Esta dimensión, hace referencia a la aceptación e interiorización de los valores y metas que tiene un trabajador de su centro de labores. Este lazo se afianza cuando el colaborador percibe mensajes que le hacen sentir valorado por parte de la organización, así como también de la solidaridad que puede manifestar la empresa hacia ellos (como se citó en García, 2015).

Castañón señala a esta dimensión como la identificación psicológica del empleado con los valores y filosofía de la empresa, la cual se manifiesta en las actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia del colaborador hacia su empresa. Esta identificación hace referencia también, cuando la empresa atraviesa por problemas y muestra hacia ellos solidaridad y aprehensión (como se citó en Santos, 2011)

Compromiso de continuidad. Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en la organización. Meyer y Allen, como se citó en Mas (2018), mencionan que es muy viable encontrar una relación consistente de los empleados respecto a la inversión de su tiempo y esfuerzo, los cuales se perderían en caso dejasen su empleo y sostiene el hecho que ya no tendrán antigüedad para futuras promociones y ascensos. Esto hace referencia a los costos financieros, físicos y psicológicos en los cuales infiriera retirarse, a su vez se generaría una incertidumbre psicológica que genera la búsqueda de un nuevo empleo. Esta dimensión puede encontrarse más ligada a una motivación extrínseca, pues lo que atrae al colaborador no es la actividad realizada en sí, si no lo que recibe a cambio de esta, ya sea dinero u otra forma de recompensa. Así mismo, Meyer y Allen (como se cita en Mas, 2018) refieren que un colaborador que presenta mayor nivel de compromiso de continuidad, tienen un nivel de servicio por debajo de lo medio, pues solo se limitarían a ejecutar estrictamente sus actividades que se les asigna y de esta forma solo harán el mínimo esfuerzo para continuar en la organización.

Compromiso normativo. Esta dimensión hace referencia, según Meyer y Allen, a la lealtad que tiene el colaborador hacia la institución donde labora, de modo simbólico, como un pago en concordancia por percibir algunos beneficios brindados por esta. El individuo llega a desarrollar un fuerte sentimiento de obligación a permanecer en la organización pues experimenta una sensación de deuda hacia ellos por haberle brindado alguna oportunidad y/o recompensa que es intensamente valorada por el colaborador. El salario que recibe el colaborador por sus actividades realizadas, muchas veces no representa el incentivo para desarrollar altos grados de compromiso, pues es máspreciado para un colaborar el apoyo familiar dado, lo cual genera una fuente de compromiso que es más frecuente (como se cita en De la Puente, 2017).

Compromiso organizacional

Meyer y Allen (como se citó en Lobato, 2017), definen al compromiso organizacional como un estado psicológico, el cual establece estrecho vínculo con la relación entre el colaborador y la organización. Dicho estado tiene repercusión en la decisión de continuar formando parte de la organización.

Determinantes del compromiso organizacional

Edad. Álvarez (como se citó en Rivera, 2010) menciona que esta característica se encuentra relacionada con el compromiso afectivo, pues al pasar los años, el individuo encuentra cada vez más reducida sus posibilidades de empleo y se ve un incremento en el costo de dejar la organización. Así mismo, aquellos colaboradores que tienen más edad suelen comprometerse más con la empresa.

Antigüedad en el puesto. Marín (2003) encontró una relación positiva entre el número de años trabajados y la identificación con el trabajo; sin embargo, en relación al número de años trabajados en el mismo puesto se evidenció que esto influye de manera negativa en los cambios que desee hacer la organización

Educación. Álvarez menciona que hay una relación negativa en relación a aquellos individuos que presenten un mayor nivel de educación y tengan expectativas laborales que la empresa no pueda cubrir (como se citó en Rivera, 2010).

Número de horas. Álvarez (como se citó en Rivera, 2010), refiere que el número de horas que labora un trabajador acrecentará su socialización con sus pares, y por añadidura su compromiso hacia la organización.

Estado civil: Rico y Rodríguez (como se citó en Castellanos y Gómez, 2013) mencionan que aquellas personas que se encuentran casados evidencian obligación por seguir en la organización, debido a la carga familiar que presentan. Por otro lado,

aquellos colaboradores que se encuentran divorciados y viudos muestran afianzamiento por los lazos emocionales que llegan a entablar con sus pares. Así mismo, en relación a aquellos que se encuentran conviviendo se evidenció un vínculo de lealtad con la institución por las prestaciones brindadas.

Definición operacional

La variable Compromiso organizacional fue medida por la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen elaborada en 1991. Se basó en la definición propuesta por los mismos autores (Ver Apéndice A).

Variables

Área de trabajo: Administrativos y Producción.

Estado civil: Soltero, Casado, Viudo, Divorciado y Conviviente.

Edad: 18 a 20 años, 21 a 40 años, 41 a 64 años y 65 años hacia adelante.

Método

Diseño y tipo de investigación

No experimental, descriptivo.

Población

La población se encontró conformada por colaboradores de ambos sexos, de los cuales 326 son varones y 15 son mujeres. Las edades de dicha población se encuentran entre los 18 a 73 años, en su mayoría son convivientes y con responsabilidad familiar. En relación al grado de instrucción, los colaboradores, en su mayoría, presentan solo secundaria completa, así mismo tienen un tiempo de servicio entre 1 mes y 16 años de antigüedad. El número total de colaboradores que conformaron la población es de 341.

Criterios de selección

Criterio de inclusión. Colaboradores cuyo tiempo de servicio es mayor a 4 meses. Además, aquellos colaboradores que se encuentren entre los rangos de edad de 18 a 65 años.

Criterio de exclusión. Colaboradores inclusivos e iletrados, los cuales fueron identificados mediante los files correspondientes. Así mismo, trabajadores que se encuentren en otra sucursal, sean externos a la empresa y todos aquellos que se encontrasen realizando sus prácticas pre profesionales en la institución.

Criterio de eliminación. Colaboradores que no respondieron más de un ítem o aquellos que hayan seleccionado dos respuestas de un mismo ítem.

Procedimiento

Para realizar esta investigación se presentó una carta de autorización al coordinador del área de recursos humanos, cabe recalcar que previamente se realizó una entrevista en donde se explicó la finalidad del estudio. Al iniciar la recolección de datos se hizo entrega de un consentimiento informado, en donde se detallaron los aspectos éticos del estudio. Posteriormente, para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, la escala fue administrada de manera colectiva para lo cual se formaron grupos de 30 colaboradores, con el propósito de no detener la producción. Su tiempo de aplicación fue de 15 minutos aproximadamente, y se realizó en el comedor de la planta pues cuenta con el espacio, iluminación y ventilación correspondiente para realizar dicho cuestionario. La escala fue aplicada desde los 18 años de edad hacia adelante.

Instrumento

Se empleó la escala de compromiso organizacional construida por Meyer y Allen en 1991, la cual posteriormente se actualizó en 1993 (Ver apéndice B). Este instrumento posee siete alternativas de respuesta tipo likert, las puntuaciones utilizadas son: 7 totalmente de acuerdo, 6 de acuerdo, 5 levemente de acuerdo, 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 levemente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente en desacuerdo; para los ítems negativos (3,4,5,13) se consideran las puntuaciones de forma inversa. Así mismo, presenta 3 dimensiones las cuales son normativa, afectiva y de continuidad; el instrumento consta de 18 ítems y cada dimensión presenta 6 ítems. Se obtiene el puntaje total de la suma de las puntuaciones alcanzadas por cada ítem que oscilan entre 1 y 99, también se puede obtener puntajes por áreas.

Así mismo, para la investigación se empleó la versión validada en la ciudad de Trujillo por Figueroa en el año 2016. Esta presenta una confiabilidad de 0,80 para la escala general, los factores, afectivo, continuidad y normativo cuentan con una confiabilidad de 0,75; 0,74 y 0,70 respectivamente, la cual se obtuvo a través del método de correlación alfa de Cronbach. El instrumento presenta una validez de significancia de 0,05; por otro lado, presenta cargas factoriales para la dimensión afectiva, de 0,85; para la dimensión de continuidad 0,79; y para la dimensión normativa 0,73; además en relación a la escala general tiene una validez de 0,97.

Aspectos éticos

La investigación contó con la aprobación del Comité de ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Ver Apendice C).

Este estudio consideró los principios de autonomía, beneficencia y justicia. Por ello, al inicio de la aplicación del instrumento se hizo entrega de un consentimiento informado (Ver apéndice D), donde se especifica que se brindará información completa de los diferentes aspectos concernientes a la evaluación en un lenguaje claro y entendible, aclarando cualquier interrogante que pueda surgir. Se les proporcionó la información necesaria acerca de objetivos y fines de la investigación, el instrumento que se aplicó, uso de los resultados obtenidos, haciendo énfasis en que dichos datos serán tomados de manera anónima, así como también que tiene total libertad de participar o retirarse en el momento deseado sin que se les perjudique.

También se detallaron aspectos referentes al respeto de las personas y a sus decisiones en todas sus dimensiones, además de no presentar ningún riesgo para la salud

física o mental de los participantes. Al finalizar la investigación, se hizo entrega de un informe general al coordinador de recursos humanos con los resultados obtenidos.

Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos fue trabajado mediante el uso de los programas estadísticos Microsoft Excel (versión 2013) y SPSS v.22.0. La información registrada, a través del instrumento, fue trasladada a una hoja electrónica de cálculo. Dicha base constó de dos hojas electrónicas, en la primera se encontraron los datos generales y la segunda los datos por dimensiones. Así mismo, dichos datos fueron sometidos a la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov para determinar si siguen una distribución normal.

Para identificar los niveles de compromiso organizacional, se sumaron los puntajes obtenidos, considerando los ítems negativos, y se les asignó la categoría correspondiente. Se utilizó frecuencia en porcentaje para un mejor análisis de datos. Además, se aplicó el procesamiento anterior para hallar los niveles de compromiso organizacional según dimensiones, edad, área de trabajo y estado civil. Cabe recalcar que en relación a la segmentación de edades, se empleó la teoría dada por Sotelo (2016), quien menciona a los siguientes rangos de 18 a 20 años, de 21 a 40 años y de 41 a 65 años.

Se emplearon pruebas paramétricas, como *t*- student y análisis de varianza, esto se realizó con la finalidad de identificar si existen diferencias significativas o no, así como también se consideró un nivel de significancia de ,05.

Los resultados fueron presentados mediante tablas y figuras.

Resultados

Normalidad de los datos

Para determinar la normalidad de los datos, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Se halló un valor de $p = ,638$; lo cual indicó que existe normalidad en los datos y por consiguiente el uso de pruebas paramétricas.

Niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo

En relación al nivel de compromiso organizacional en los colaboradores se encontró que el mayor porcentaje se encuentra ubicado en el nivel medio con un 46%, seguido del nivel bajo con un 29% y finalmente el nivel alto con un 25%.

Prueba estadística del compromiso organizacional según tiempo de servicio

Para determinar si existen diferencias significativas de la variable tiempo de servicio se aplicó la prueba análisis de varianza. Se encontró un valor de $p = ,350$; lo cual indica que no existen diferencias significativas entre el tiempo de servicio.

Niveles de compromiso organizacional según dimensiones, en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo

Respecto a las dimensiones, se evidenció que en los tres factores el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio, puesto que presentan un porcentaje de 49, 50 y 57 en la dimensión normativo, de continuidad y afectivo, respectivamente. Así mismo, se encontró que la dimensión de continuidad presenta un 30% en el nivel alto (Ver figura 1).

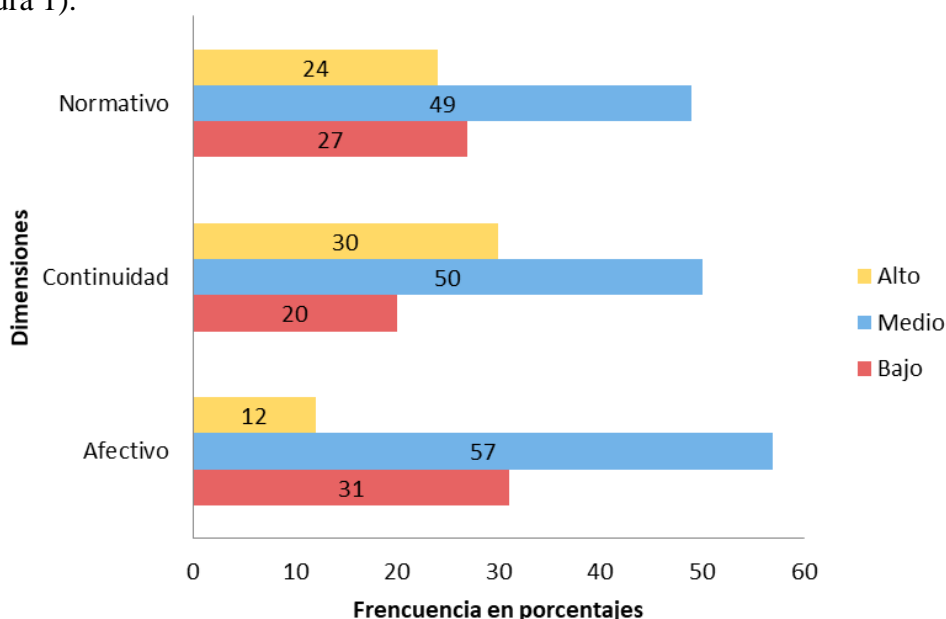


Figura 1. Porcentajes de los niveles de compromiso organizacional, según dimensiones, en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo.

Prueba estadística del compromiso organizacional según área de trabajo

Para conocer si existen diferencias significativas de la variable área de trabajo se aplicó la prueba *t*-Student. Se encontró un valor de $p = ,320$; lo cual indica que no existen diferencias significativas entre las áreas de trabajo.

Niveles de compromiso organizacional según área de trabajo, en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo

Se evidenció que el mayor porcentaje, de ambas áreas de trabajo, se encuentra ubicado en el nivel medio, teniendo un 59 % en el área administrativa y un 44% en el área de producción. Sin embargo, se encontró que en el área de producción presentan un 31% en el nivel bajo (Ver figura 2).

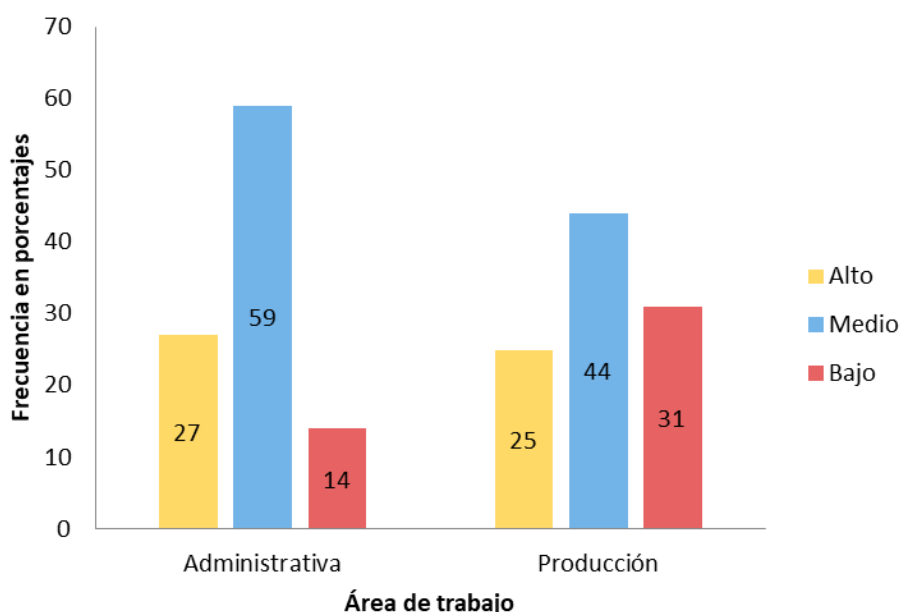


Figura 2. Porcentajes de los niveles de compromiso organizacional, según área de trabajo, en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo.

Prueba estadística del compromiso organizacional según edad

Para determinar si existen diferencias significativas de la variable edad se aplicó la prueba análisis de varianza. Se encontró un valor de $p = ,246$; lo cual indica que no existen diferencias significativas entre las edades.

Niveles de compromiso organizacional según edad, en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo

En cuanto a los niveles, según edad, se pudo apreciar que los tres rangos de edades presentan un mayor porcentaje en el nivel medio; sin embargo estos valores se encuentran en descenso en los rangos de edades consiguientes. Por otro lado, podemos evidenciar que los rangos de edad de 21 a 40 años y 41 a 64 años presentan porcentajes

de 27% y 31% en el nivel alto. Además, se observó que los porcentajes del nivel bajo tienen puntuaciones similares entre sí (Ver figura 3).

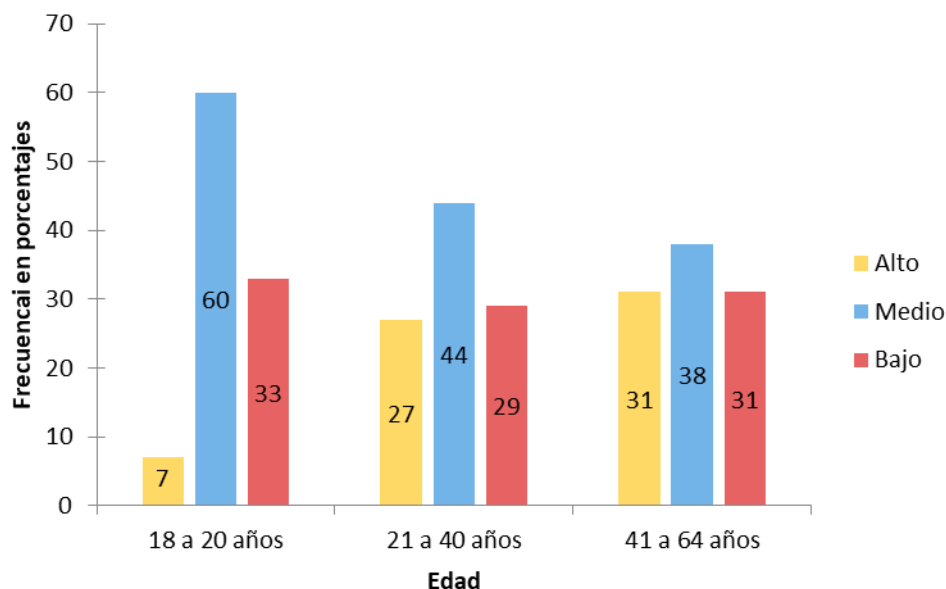


Figura 3. Porcentajes de los niveles de compromiso organizacional, según edad, en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo.

Prueba estadística del compromiso organizacional según estado civil

Para determinar si existen diferencias significativas de la variable estado civil se aplicó la prueba análisis de varianza. Se encontró un valor de $p = ,011$; lo cual indica que existen diferencias significativas.

Niveles de compromiso organizacional según estado civil en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo

En cuanto al estado civil, aquellos colaboradores que se encuentran solteros, casados y conviviendo obtuvieron un mayor porcentaje en el nivel medio pues se obtuvieron 45%, 49% y 44% respectivamente. Por otro lado, en el estado civil viudo, el 100% se ubicó en el nivel alto de compromiso. Así mismo, se obtuvo similar puntuación en los niveles medio y alto del estado civil divorciado, pues ambos obtuvieron un 50% (Ver tabla 1).

Tabla 1.

Porcentajes de los niveles de compromiso organizacional, según estado civil, en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo.

Estado civil/ Nivel	Nivel		
	Alto %	Medio %	Bajo %
Soltero	18	45	37
Casado	35	49	16
Viudo	100	0	0
Divorciado	50	50	0
Conviviente	28	44	28

Discusión

La empresa en la que se realizó el estudio, se encuentra atravesando por un periodo de cambios a nivel de personal como de distribución, los cuales están permitiendo impulsar actividades de mejora para los colaboradores. Es por dichos cambios que la población a ser encuestada disminuyó, pues en un inicio se contaba con un total de 341 participantes, los cuales descendieron a 237. Dicha disminución se debió a las nuevas políticas que instauró la empresa, las cuales no agradaron a ciertos colaboradores, por lo que se desvincularon de la organización.

En relación a los resultados encontrados, se evidenció que la organización presenta un nivel medio de compromiso general. Pues, el mayor porcentaje de los colaboradores se encuentra vinculado y comprometido con la empresa. Estos resultados se asemejan con la investigación realizada por Mas (2018), Oblitas (2017), Góngora (2017) y García (2015), donde el grado de compromiso general se ubica en el nivel medio. En todos estos casos se pudo evidenciar que las acciones que han generado las empresa para impulsar su vínculo con el trabajador han logrado fortalecerlo y como consecuencia han generado un adecuado nivel de lealtad e identificación con la organización, pues tanto en dichas investigaciones como en la empresa que se ha realizado el estudio, se ve el deseo de seguir participando activamente en las metas y retos que se aproximan a la institución.

Respecto a los niveles de compromiso según dimensión, se encontró como resultado que en los tres factores se obtuvo alto porcentaje en el nivel medio, esto coincide, respecto a la dimensión afectiva, con el estudio de García (2015) quien menciona la relación que tiene esta dimensión con los lazos emocionales con la organización, como la solidaridad que presenta a ellos. Así mismo, Santos (2011) se refiere al compromiso afectivo como los lazos emocionales que el colaborador forja con la organización el cual genera que disfrute su permanencia en esta, esto tiene asociación con lo mencionado por Rivera (2010) quien refiere que el número de horas que labora un trabajador acrecentará su socialización con sus pares, y por añadidura su compromiso hacia la organización. En relación al compromiso de continuidad, Mas (2018) menciona que esta dimensión está ligada con el tiempo y esfuerzo invertido en la organización, los cuales se perderían si dejase su empleo. No obstante, el autor refiere que a mayor nivel hay un menor esfuerzo por parte del trabajador, pues solo hará el trabajo asignado. En la dimensión de compromiso normativo, según De la Puente (2017), se encuentra relacionada con la sensación de deuda con la organización

por las oportunidades, apoyo familiar, entre otras prestaciones brindadas. Por otro lado, los resultados hallados se asemejan a los encontrados por Oblitas (2017) y Góngora (2017), el cual realizó un estudio en una población similar. Esto permite visualizar que los colaboradores han generado un vínculo de lealtad con la organización, se sienten identificados con la misma pero pueden llegar a realizar sus labores sin mayor esmero que el beneficio remunerativo.

En relación a los resultados encontrados según área de trabajo, se observó que ambas áreas obtuvieron un nivel medio de compromiso organizacional. En cuanto al personal administrativo, se evidenció que los resultados hallados coinciden con los encontrados por Richard (2015) y Mas (2018) en el cual el nivel de compromiso de los colaboradores, de cargos similares, es de nivel medio. Así mismo, en relación al personal de producción, se visualizó que los resultados coinciden con los hallados en investigaciones del mismo rubro, tal como lo manifiesta Góngora (2017) y Romero (2017). Sin embargo, según la investigación de Flores y Gómez (2018) y la teoría que expone Rivera (2010), refiere que aquellas personas que presentan estudios superiores tendrían menor nivel de compromiso que aquellas personas que poseen formación básica, esto se asocia con las áreas de trabajo pues aquellos colaboradores que se encuentran en el área administrativa tienen estudios técnicos o universitarios, a diferencia de aquellos trabajadores que se encuentran en el área de producción, los cuales cuentan con estudios básicos o inconclusos. Lo expuesto por los autores difiere con los resultados encontrados, pues aquellos colaboradores del área administrativa muestran mayor nivel de compromiso que aquellos que están en el área de producción, por lo cual podemos decir que las expectativas laborales que manifiestan en el área administrativa han sido cubiertas.

Respecto a los resultados encontrados, según edad, se evidencia que el nivel medio obtuvo un alto porcentaje en sus tres dimensiones. Al revisar la literatura se encontró similitud con la investigación hecha por Flores y Gómez (2018), en la que los resultados encontrados mencionan que aquellos colaboradores que tienen mayor edad buscan permanecer en sus puestos de trabajo y no se encuentra en la búsqueda de otro empleo. Es por ello que se encontró que el porcentaje más elevado, en el nivel alto, pertenece al rango de edad entre 41 a 64 años. Este hallazgo se puede evidenciar de igual manera en la investigación hecha por Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016), quienes mencionan que el rango más elevado de edad presenta mayor compromiso que aquellos entre 20 a 39 y 30 a 39 años. Además, lo mencionado por los

autores se ve reforzado por la teoría de Rivera (2010), quien refiere que al pasar los años el individuo encuentra menos probabilidades de empleo y por lo cual se compromete más con la organización en la que labora. Por otro lado, se puede evidenciar que los colaboradores de los rangos de edad entre 18 a 20 años obtuvieron mayor porcentaje de compromiso en el nivel medio, que los rangos de mayor edad. Esto se asemeja a lo expuesto por Oblitas (2017), en su investigación, quien menciona que los jóvenes muestran mayor compromiso que los adultos debido al sentimiento de gratitud que manifiestan ante la empresa por haberle brindado la oportunidad de iniciar en el mundo laboral, y al ser probablemente su primera oportunidad de trabajo muestran mayor compromiso con su cargo asignado. No obstante, los resultados difieren con la investigación de Romero (2017), pues menciona que el rango de mayor edad muestra un mayor porcentaje que los rangos de menor edad, lo cual no se evidenció de esa forma en la investigación.

En relación a variable estado civil, se encontró en los resultados, que los colaboradores que se encuentran casados muestran una media más elevada que aquellos que se encontrasen solteros. Estos resultados se asemejan con lo expuesto por Romero (2017) y Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016), quienes mencionan que a raíz de la carga familiar que presentan, evidencian un mayor nivel de compromiso. Así mismo, se encontró que aquellas personas que se encuentran divorciadas o viudas manifiestan afianzamiento con la institución, por los lazos emocionales que llegan a entablar con sus pares, tal como nos menciona Castellanos y Gómez (2013). Además esto se encuentra ligado con el número de horas que comparte en la institución, tal como refiere Rivera (2010), quien menciona la relación de la cantidad de horas con la socialización de pares, lo cual traerá mayor compromiso con la empresa. Todo esto se puede evidenciar en los resultados presentados, pues tanto los colaboradores que se encuentran divorciados como viudos, evidencian un nivel de compromiso de medio a alto, respectivamente. Por otro lado, aquellos trabajadores que se encuentran conviviendo, obtuvieron un nivel de compromiso medio, esto se puede asociar a lo mencionado por Castellanos y Gómez (2013), pues refieren que el vínculo de lealtad que han generado se debe a las prestaciones y apoyo brindado por la institución, debido a que representan una figura de soporte para sus hogares.

Conclusiones

El mayor porcentaje de los colaboradores de una planta industrial, presentó un nivel medio de compromiso organizacional.

En relación al compromiso afectivo, normativo y de continuidad se evidenció que los colaboradores obtuvieron prevalencia en el nivel medio de compromiso, según dimensiones.

Los niveles de compromiso, según área de trabajo, alcanzaron un alto porcentaje en el nivel medio tanto para el grupo administrativo como de producción, sin embargo también se pudo evidenciar que el área de producción obtuvo un 30% en el nivel bajo.

Respecto al grado de compromiso, según edad, se presentó que los tres rangos de edad obtuvieron un nivel de compromiso medio. No obstante, se encontró que los rangos de 18 a 20, 21 a 40 y 41 a 64 años, presentan un porcentaje ascendente en el nivel alto. Esto sucede de manera contraria con el nivel medio, pues el rango de edad de 41 a 64 años, presenta menor porcentaje que el rango de 18 a 20 años. Por otro lado, en el nivel bajo se evidenció una consistencia en relación a los porcentajes, ya que los tres rangos de edades presentan puntuaciones similares.

Los colaboradores que se encuentran solteros, casados y conviviendo, presentan un nivel medio de compromiso. Por otro lado, aquellos que están divorciados o son viudos, muestran un nivel medio a alto de compromiso.

Recomendaciones

Se sugiere a la institución gestionar el desarrollo de un plan de comunicación interna, el cual enfocará al grupo de trabajo hacia metas y objetivos, fomentando su participación e involucramiento, así como también generando cambios en la organización.

Se recomienda a la empresa establecer políticas de reconocimiento, las cuales potenciarán el trabajo realizado, pues aumenta su autoestima laboral, generando un mayor desempeño para lograr los bonos ya establecidos por llegar a la meta. Así mismo, instituir un programa de promociones y ascensos, pues esto generará en el colaborador la posibilidad de proyectarse a crecer dentro de la institución, desarrollando así su talento y sus conocimientos.

Realizar futuras investigaciones de esta variable dentro del ámbito organizacional, dado que es un tema poco estudiado dentro de este campo. Además, incluir otras características con el fin de ampliar y profundizar esta temática.

Referencias Bibliográficas

- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y. & Vera, J. (2017). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa*. (Tesis de pos grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima). Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8312>
- Caincela, F. & Pazos, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. (Tesis de pos grado, Universidad del Pacifico). Recuperada de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castellanos, G. & Gómez, F. (2013). *Relación entre compensación total y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa del sector bancario*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Andrés Bello, Caracas). Recuperada de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7321.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Santa fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Córdova, C. (2005). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal*. (Tesis de pre grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas). Recuperada de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1
- Diario Gestión. (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperada de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Diario Gestión. (26 de abril de 2017). Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente. Recuperada de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824>
- Flores, J & Gómez, I. (2018). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú*. (Tesis de pre grado, Universidad peruana de ciencias aplicadas, Lima). Recuperada de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf

- García, A. (2015). *Síndrome de Bournout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – Región norte 2012*. (Tesis de pre grado, Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo). Recuperada de:
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/345/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf
- Góngora, M. (2017). *Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa industrial, Puente Piedra 2017*. (Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima). Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3266/Gongora_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lobato, D. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*. (Tesis de pre grado, Universidad Cesas Vallejo, Trujillo). Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. (Tesis de pre grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas). Recuperada de:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Mas, F. (2018). *Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la dirección de administración y finanzas de una institución tributaria de Lima- Perú, Periodo Abril 2016-2017*. (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres, Lima). Recuperada de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3288/3/mas_tfm.pdf
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89
- Meyer, J & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. California: Sage Publications.
- Oblitas, C. (2017). *Motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017*. (Tesis pre grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima) Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11328/Oblitas_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, L. (2011). *Relación entre compromiso organizacional y valor hacia el trabajo en una empresa de químicos*. (Tesis de pre grado, Universidad Rafael Landívar,

- Guatemala). Recuperada de: <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/05/43/Santos-Laura/Santos-Laura.pdf>
- Sotelo, V. (2016). *Fundamentos de la psicología. Manual autoformativo*. Universidad Continental, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.continental.edu.pe/978-612-4196>
- Richard, K. (marzo, 2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014. *Revista de investigación universitaria*, (4)I, 51-58. Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/198/Katterine_Tesis_bachiller_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima). Recuperada de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, Y. (2017). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarney, 2017*. (Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3369/Romero_RYY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndice
Apéndice A

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Compromiso organizacional medido por la escala de Compromiso organizacional.

Variable	Dimensión	Indicador	Niveles
Meyer y Allen (1991) definen al compromiso organizacional como un estado psicológico, el cual caracteriza las relaciones de los colaboradores con la organización, dicho estado tiene repercusión en la decisión de continuar formando parte de la organización (p.64)	Compromiso Afectivo	1,2,3,4,5,6	
	Compromiso de Continuidad	7,8,9,10 11,12	Bajo 1-25 Promedio 26-75 Alto 76-99
	Compromiso Normativo	13,14,15,16,17,18	

Apéndice B

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Marque con una X el recuadro o anote la información solicitada:

Sexo: **Femenino** **Masculino** Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

Área de trabajo: **Administrativo** **Producción**

Estado civil: **Soltero** **Casado** **Viudo** **Divorciado** **Conviviente**

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada enunciado. Marque con un ASPA (X) y trate de contestar sin consultar a otra persona. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de acuerdo (TDA)	7
De acuerdo (DA)	6
Levemente de acuerdo (LA)	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND)	4
Levemente en desacuerdo (LD)	3
En desacuerdo (ED)	2
Totalmente en desacuerdo (ED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

Apéndice C

Resolución de aprobación por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 518-2018-USAT-FMED
Chiclayo, 29 de agosto de 2018

Vista la solicitud N° 153327 de fecha 28 de agosto de 2018 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante Jiménez Vásquez María Alejandra, de la Escuela de Psicología.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: Compromiso organizacional en colaboradores de una planta industrial, Chiclayo agosto-diciembre 2018, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Disponer que la estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



SECRETARÍA ACADEMICA
FACULTAD DE MEDICINA

MSc. Bgo. Antero Enrique Yacarini Martínez
Secretario Académico
Facultad de Medicina



FACULTAD DE MEDICINA

Méd. Jorge Luis Limo Liza
Decano (e)
Facultad de Medicina

Apéndice D

Consentimiento para participar en un estudio de investigación - ADULTOS -

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Institución El Águila SRL
 Investigadores : María Alejandra Jiménez Vásquez
 Compromiso organizacional en colaboradores de una planta industrial, Chiclayo Agosto-diciembre 2018.

Fines del Estudio:

Se le invita a participar en un estudio llamado: Compromiso organizacional en colaboradores de una planta industrial, Chiclayo Agosto-diciembre 2018.

El compromiso organizacional es el grado en que un trabajador se identifica con la organización en la que labora, y las metas de ésta, y en consecuencia desea mantener su relación con ella.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Estamos realizando este estudio para determinar el nivel de Compromiso organizacional en colaboradores de planta industrial.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Usted se beneficiará de una evaluación Psicológica para determinar su nivel de Compromiso organizacional.

Si lo desea se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los test realizados. Los costos de todos los test y del programa serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este programa son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno.

Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar 952870081.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha

Investigador

Nombre: María Alejandra Jiménez Vásquez

DNI: 72669794

Fecha
