

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



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES
DE UNA EMPRESA PRIVADA, CHICLAYO 2017**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DANIEL LORENZO GOMEZ DE LOS RIOS

Chiclayo, 15 de mayo de 2018

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA,
CHICLAYO 2017**

Por

DANIEL LORENZO GOMEZ DE LOS RIOS

**Presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de
Mogrovejo, para optar el Título de:**

Licenciado en Psicología

APROBADA POR

**Dra. Marilia Sibebe Cortez Vidal
Presidente del Jurado**

**Mgtr. Lizzeth Aimée García Flores
Secretaria del Jurado**

**Lic. Fiorella Melissa Velásquez Tuesta
Vocal del Jurado**

Chiclayo, 15 de mayo del 2018

Índice

Resumen.....	3
Introducción.....	5
Marco de referencia.....	8
Antecedentes.....	8
Marco Teórico.....	11
Variable.....	17
Método.....	18
Diseño y tipo de investigación.....	18
Población.....	18
Criterios de selección.....	18
Procedimiento.....	18
Instrumento.....	19
Aspectos éticos.....	20
Procesamiento y análisis de datos.....	20
Resultados.....	21
Discusión.....	25
Conclusiones.....	28
Recomendaciones.....	29
Referencias.....	30
Apéndice.....	34

Resumen

El Compromiso Organizacional es la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja. El objetivo general de esta investigación fue determinar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada – Chiclayo 2017; dedicada al rubro de fabricaciones metálicas, así mismo, se planteó como objetivos específicos identificar los niveles de compromiso organizacional según dimensiones, sexo y tiempo de servicio. La población estuvo conformada por 70 colaboradores. Se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen & Smith (1993), el cual fue baremado en Trujillo por Figueroa en 2016, obteniendo una confiabilidad de .806. La validez de Constructo evidenciaron correlación directamente y muy significativa entre los ítems – Afectivo, Continuidad y Normativo, con puntajes entre .168 y .628. La investigación fue de tipo descriptiva- no experimental. Los resultados señalaron que el mayor porcentaje en la dimensión normativo y continuo se ubica en el nivel alto, mientras que en la dimensión afectiva en el nivel bajo. En cuanto al sexo, son las mujeres que presentan nivel bajo y los hombres nivel medio y bajo. Los trabajadores con 3m-12m y 37m+ de servicio mostraron un nivel bajo y medio, además de 13m-36m de servicio se encontró en el nivel bajo. Por otra parte, el mayor porcentaje de colaboradores se hallaron en el nivel bajo.

Palabras clave: Compromiso organizacional, colaboradores.

Abstract

The Organizational Commitment is the psychological identification of a person with the organization in which he works. The general objective of this research was to determine the levels of organizational commitment in the collaborators of a private company - Chiclayo 2017; to dedicate to the heading of metallic fabrications, likewise, it was proposed as specific objectives to identify the levels of organizational commitment according to the dimensions, sex and time of service. The population consisted of 70 employees. The Organizational Commitment questionnaire of Meyer, Allen & Smith (1993) was used, which was measured in Trujillo by Figueroa in 2016, obtaining a reliability of .806. The validity of Constructo showed a direct and very significant correlation between the items - Affective, Continuity and Normative, with scores between .168 and .628. The research was descriptive, not experimental. The results indicated that the highest percentage in the normative and continuous dimension is located in the high level, while in the effective dimension in the low level. With regard to sex, it is women

who present low level and men who are medium and low level. Workers with 3m-12m and 37m + of service showed a low and medium level, in addition to 13m-36m of service were found at the low level. On the other hand, the highest percentage of collaborators were found at the low level.

Keywords: Organizational commitment, collaborators.

Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017.

Uno de los principales problemas que afrontan las compañías a nivel mundial según el 87% de los colaboradores es la falta de compromiso en el área de trabajo. Asimismo, en el Perú, el 50% de los ejecutivos cita la problemática de cultura organizacional y falta de compromiso como “muy importante”, duplicando la cifra del año pasado (Gestión, 2015).

El impacto financiero de una fuerza de trabajo comprometida es significativo, investigaciones revelan que existe una relación consistente y estadísticamente significativa entre un elevado nivel de compromiso de los empleados y el desempeño financiero. En estudios, se encontró que un aumento del 5% en el compromiso de los empleados está vinculado a un aumento del 3% en el crecimiento de los ingresos en el año subsiguiente (Aon, 2015). Es por esto que Rocha y Bohrt (como se citó en Figueroa, 2016) argumentan que para alcanzar mayores logros los gerentes tendrán que manejar adecuadamente el cambio, pero el manejo del cambio por lo general requiere de empleados comprometidos con sus empresas, empleados que se identifiquen con los valores y objetivos de la empresa y la traten como si fuera propia.

Arciniega (como se citó en Córdoba, 2006) menciona que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño, productividad y bajos índices de ausentismo. Es por esto, que el compromiso organizacional se ve reflejado en el performance que demuestran a diario los colaboradores en su centro laboral.

Meyer y Allen (como se citó en Castro, Martínez, Robledo y Sierra, 2013) indican que aquellas personas que permanecen comprometidas con la organización, se ven influidas por tres dimensiones: Porque quieren (afectivo), porque lo necesitan (de continuidad) o porque sienten que deben hacerlo (normativo). Por tal motivo, podría afirmarse que si un empleado siente un fuerte apego hacia una organización y la organización lo reconoce a su vez, le sería muy difícil desde el punto de vista económico para la empresa dejarlo ir.

El gerente general de la empresa donde se llevó a cabo la investigación (comunicación personal, marzo 2017) señaló que muchos de los colaboradores de la empresa evidencian

bajo desempeño laboral, se ausentan con frecuencia del trabajo, existe ausencia de vínculo laboral que no permite una buena interacción entre ellos provocando malestar dentro de la organización, falta de identificación y confraternización con las actividades de la empresa, además, ejecutan las labores de manera mecánica, sin sentir la fluidez e inspiración que deberían tener, todo ello en conjunto afecta directamente a la gestión empresarial, y por ende a los resultados monetarios de cada mes. Asimismo, se presume el hecho de que algunos de los colaboradores, trabajan en esta empresa por: mantener a su familia o gastos personales, falta de oportunidad laboral y por mantenerse ocupados.

Por lo mencionado, existe una constante preocupación por parte de la empresa, ya que los colaboradores presentan indicadores de ausencia de compromiso organizacional, lo cual interfiere en el logro de las metas y objetivos de la organización, dando lugar a un déficit en el desempeño y productividad.

Debido al “statu quo” presente en muchas empresas de la región, se pretenderá conocer uno de los tantos problemas que las afectan, y que al mismo tiempo repercuten en sus colaboradores, provocando consecuencias significativas para el desempeño y productividad de la misma.

En base a esta problemática se planteó lo siguiente: ¿Cuáles son los niveles de compromiso organizacional según dimensiones, sexo y tiempo de servicio en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017?

Para ello, se propuso como objetivo principal determinar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo durante el periodo marzo a julio, 2017; y como objetivos específicos: Identificar los niveles de compromiso organizacional según dimensiones, sexo y tiempo de servicio en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo, durante el periodo 2017.

Conocer los niveles de compromiso organizacional de los colaboradores permitirá a la organización emprender acciones oportunas como programas y talleres dinámicos en compañía de la apertura de un área de RRHH, el cual tomará la posta para realizar dichas acciones que irán orientadas a una mejora en los procesos de administración de recursos humanos, con el propósito de estructurar una línea base de trabajo empeñado a incrementar el compromiso organizacional de aquellos colaboradores que lo requieran.

Esto a su vez representaría una mejora en temas de productividad, compromiso y desempeño de cara al futuro, logrando así una homeostasis organizacional que favorecería de manera positiva tanto a la empresa en términos de cumplimiento de metas organizacionales; como a los colaboradores, puesto que darán el máximo de su esfuerzo para lograr los objetivos-metas organizacionales planteadas por la organización y a su vez se sentirán a gusto con su trabajo.

Marco Referencial

Antecedentes

Vidal (2016) realizó una investigación en Chimbote, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. Se evaluó a 120 colaboradores administrativos, mediante la escala elaborada por Egoavil de liderazgo organizacional – ELO validada en el año 2003 y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado en 1998. Se obtuvo como resultados que un 97.5% presentan un nivel medio de compromiso organizacional.

Además Vergara (2014) realizó una investigación en Chimbote titulada, acoso laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de Seguridad Ciudadana, la muestra de estudio se desarrolló en 110 colaboradores. Principales resultados revelan que el 64.9% obtuvo un nivel alto de acoso laboral mientras que el 89.2% alcanzaron un nivel bajo de compromiso organizacional. Se concluyó que los colaboradores presentan bajo compromiso organizacional.

En la ciudad de Trujillo, Saldaña (2011) investigó el Compromiso Organizacional entre trabajadores contratados por intermediación laboral y por una empresa usuaria. La población estuvo conformada por 80 trabajadores, 30 de ellos contratados por una empresa de intermediación laboral y 50 trabajadores contratados por la empresa usuaria. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. En esta investigación se encontraron diferencias significativas en el nivel de Compromiso Organizacional, hallando que el 37% de los trabajadores contratados por intermediación laboral presentan un nivel medio de Compromiso Organizacional seguido de un 33% de trabajadores con un nivel bajo de Compromiso Organizacional. Así mismo, el 54% de trabajadores contratados por la empresa usuaria presentan un nivel medio de Compromiso Organizacional, seguido de un 40% de trabajadores con un nivel alto de Compromiso Organización.

Crespo (2016) investigó el clima y compromiso organizacional en una empresa en México, la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, quienes realizaban trabajos administrativos en la empresa. Para evaluar el compromiso organizacional, usó el

Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran un predominante nivel alto del 73% en relación al compromiso organizacional.

Bernal (2015) investigó el compromiso laboral en empleados de una corporación en España. La muestra estuvo conformada por 76 empleados, de los cuales 35 eran hombres y 41 mujeres, pertenecientes a 3 empresas locales. El instrumento de investigación empleado fue sometido a una adaptación psicométrica, presentando una varianza del 56.3% y una confiabilidad de .92. Los resultados obtenidos muestran que existen diferencias entre el compromiso organizacional por sexo, siendo las mujeres quienes presentan un compromiso mayor, lo que las motiva a cumplir con las metas propuestas por la organización.

Badell y Stanchieri (2011) realizaron una investigación con la finalidad de analizar la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de irse que tienen los gerentes de dos empresas multinacionales en la ciudad de Caracas en Venezuela. La muestra estuvo conformada por 81 gerentes. En esta investigación se empleó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, concluyendo que el 46% de la muestra presenta un nivel medio de Compromiso Organizacional indicando que poseen una actitud favorable hacia la organización o una relación intensa entre el trabajador y la misma, donde el trabajador posee identificación, obligación o al tener en cuenta su edad de adultez intermedia percibe algún costo asociado a dejar la organización al tener menos opciones laborales por su edad avanzada. Al porcentaje anterior le sigue un 31% que presenta un alto nivel de Compromiso Organizacional señalando una actitud muy favorable hacia la organización o una relación fuertemente intensa entre el sujeto y la misma, donde el trabajador se encuentra altamente identificado, obligado o asocia un alto costo a dejar la organización.

En Chile, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) investigaron el Compromiso y el clima organizacional. La muestra estuvo conformada por 62 trabajadores de dos organizaciones públicas relacionadas. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los investigadores encontraron que tanto varones como mujeres presentaron un nivel alto de Compromiso Organizacional, concluyendo que el factor motivador de Compromiso Organizacional en las mujeres es la presión por el trabajo, mientras que en los varones es el sentirse reconocidos por su trabajo.

En Venezuela, Robles y García (2010) realizaron una investigación de tipo descriptivo correlacional, bajo diseño no experimental, así mismo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las estrategias de retención de personal y compromiso organizacional en empleados. Se utilizó el instrumento de Compromiso Organizacional por Meyer y Allen, 1997 y Estrategias de Retención de Personal realizado por Robles y García (2010). Los resultados obtenidos fueron que existe un compromiso organizacional medio en los empleados de la organización y las estrategias que son percibidas con mayor proporción son aquellas dirigidas a la mente del trabajador.

Omar y Florencia (2008) desarrollaron una investigación que tuvo como objetivo principal explorar las relaciones entre el Compromiso Organizacional y los valores individuales en empleados de una empresa de Argentina. El diseño que usaron fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo integrada por 429 colaboradores de una empresa radicada en la zona Sur de Argentina. Para la recolección de datos utilizaron la Escala de individualismos y colectivismo desarrollado por Singles, Triandis, Bhawuk y Gelfand; y la Escala Tridimensional de Compromiso desarrollada por Allen y Meyer. Los resultados mostraron que los empleados con mayor antigüedad exhiben mayores niveles de compromiso afectivo y normativo; los que ocupan cargos gerenciales y los empleados de grandes empresas se comprometen a través del compromiso normativo. El compromiso continuo opera de modo diferente al afectivo.

Córdova (2005) elaboró un estudio que tuvo como principal objetivo determinar los niveles de compromiso laboral que desarrollan los trabajadores en una empresa Venezolana. La muestra estuvo integrada por 131 trabajadores, utilizando para la recolección de los datos un instrumento de escala tipo Lickert; obteniendo como resultado que el tipo de compromiso predominante es el afectivo, seguido del normativo y el componente con menos valor es el continuo.

Marín (2003) estudió la relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa del sector petroquímico de la ciudad de Caracas, Venezuela, quienes realizaban trabajos administrativos. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Concluyendo que los trabajadores, en su mayoría poseen un nivel medio de Compromiso Organizacional lo que significa una relación intensa entre el trabajador y su organización.

Márquez (1998), realizó una investigación sobre los “tipos de compromiso y su predominancia en empresas privadas y en organizaciones públicas de Venezuela”, en la que utiliza una muestra conformada por 121 trabajadores de ambos sexos, se aplicó el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen, hallándose predominante con 54,8% el componente afectivo en ambos sectores organizacionales, así mismo se encontró un nivel de compromiso organizacional medio.

Marco teórico

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es visto como un factor determinante que influye en si una persona permanece en el puesto en el que labora o no, Hellriegel y Slocum (como se citó en Montoya, 2014). Asimismo, muchos autores lo catalogan como un indicador que ayuda a trabajar en la rotación del personal, en el absentismo y en el buen desempeño de los trabajadores, Mathieu y Zajac (como se citó en Montoya, 2014).

Lagomarsino (2003) refiere que el concepto de Compromiso Organizacional, también designado por algunos investigadores por Implicación o Comprometimiento, es de origen anglosajona “Organizational Commitment” y es considerado actualmente como uno de los constructos más relevantes en las investigaciones de ámbito organizacional y uno de los que provocan más controversia.

Kinicki y Kreitner (2006) consideran que el Compromiso Organizacional simboliza el grado con que un individuo se identifica con una organización y está comprometido o involucrado con sus objetivos, motivo por lo cual Rodríguez (1998) lo considera un concepto que presenta gran interés para la Psicología Organizacional y que se refiere, al estado en el que el trabajador se identifica y extiende una liga afectiva con la organización, con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta.

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) manifiestan que el compromiso organizacional es un estado psicológico que se caracteriza por una relación entre una persona y una organización. En la misma línea, se señala que si los jefes pudieran elegir qué tipo de compromiso instalar en sus empleados, sería el compromiso afectivo. Los trabajadores con compromiso afectivo tienden a exhibir conductas civilizadas a nivel interpersonal y organizacional, como de ayuda, deporte, etc.

Debido a que estos autores han sido los que más han profundizado en esta variable, incluso elaboraron una teoría acerca de los componentes del compromiso organizacional y a partir de ahí crearon una prueba para medir el nivel de cada componente del compromiso, la cual se utilizará en la presente investigación, se ha considerado conveniente asumir su concepto para la presente investigación.

Características que influyen en el Compromiso Organizacional:

Respecto a los antecedentes del compromiso, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno (Meyer y Allen, 1997). Entre las primeras se destacan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales.

Según Stephen y Robbins (2004) son varios los antecedentes que influyen el compromiso de las personas con su organización. Además, mencionan que se puede agrupar en dos:

Características personales: Son las características como la edad, el sexo, antigüedad y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso.

Estos autores encontraron que la conexión entre compromiso y antigüedad, aunque tiene forma positiva, es muy débil. Sin embargo, Meyer & Allen (1997) consideran que la posible relación entre ambas variables puede ser producto de la edad del trabajador o resulta de la diversidad de vivencias cuando se permanece en una misma empresa por mucho tiempo.

Sorenson (2013) plantea que para muchas personas, los primeros seis meses de trabajo son los mejores, a lo que denomina periodo de luna de miel. Luego de esos seis meses, comienza a disminuir el compromiso, por lo que según la autora, parece haber un área de mejora en la forma de atraer nuevos empleados. Los altos niveles de compromiso en el periodo luna de miel al parecer representarían el entusiasmo inicial acerca de ser parte de una nueva empresa, donde ese entusiasmo puede ser lo suficientemente fuerte como para contrarrestar cualquier impresión negativa inicial. El mismo autor plantea que

es muy importante construir compromiso durante el periodo de luna de miel, asegurando una fuerte conexión por parte de los líderes de la organización hacia los empleados y controlar y gestionar activamente el compromiso, con perseverancia y firmeza en el tiempo.

Robbins (1993), manifiesta que las mujeres tienen porcentajes más altos de rotación y se comprometen menos a diferencia de los hombres, no hay ninguna diferencia consistente entre el hombre y la mujer en la habilidad para resolver problemas, las habilidades analíticas, el impulso competitivo, la motivación, la sociabilidad o la capacidad de aprendizaje.

Factores situacionales: Entre los situacionales se han señalado:

Características de trabajo: Meyer y Allen (1997) refiere que la satisfacción hacia la tarea es un antecedente de compromiso; a su vez la pertenencia o estar insertos dentro de grupos de personas altamente comprometidas. Aquí también se encuentra la participación en la toma de decisiones, en donde el empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de sus capacidades y la expresión de sus valores.

Características de la organización: Tales como eficiencia organizacional y adaptabilidad. Se asocia las relaciones de empleado y supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.

Meyer y Allen (1997) señalan que las prácticas de recursos humanos podrían influir en el compromiso de continuidad y normativo. A modo de ejemplo, señalan que los trabajadores que reciben beneficios de parte de la organización aumentan su compromiso afectivo (percepción de que la organización los apoya y se preocupa por ellos), su compromiso normativo (percepción de que se siente en deuda con la organización) y de continuidad (percepción de que perder el beneficio sería un costo importante). Según estos autores, las organizaciones que quieren aumentar su compromiso organizacional a través de prácticas de recursos humanos, buscan aumentar el compromiso afectivo y normativo principalmente.

Por otro lado, Timothy (2009), menciona que las organizaciones que no permiten que sus colaboradores de ambos sexos logren equilibrar su trabajo con su vida encontrarán cada vez más difícil reclutar y conservar a los empleados más capaces, motivados y comprometidos, hallando estudios relacionados referentes a que actualmente los

colaboradores priorizan más el hecho de equilibrar las demandas del trabajo y su vida personal, que la de la seguridad en el trabajo.

Experiencias laborales: Ocurridas durante la vida laboral del trabajador. Entre estas podemos citar las conductas de supervisión de los jefes o de la participación en la toma de decisiones.

Dimensiones del compromiso organizacional.

Compromiso Afectivo.

El compromiso afectivo está definido como los lazos emocionales que unen al individuo con la organización. Meyer y Allen (1996) señalaron que en el proceso de formación de tales lazos interviene la valoración que hace el empleado del apoyo y los beneficios recibidos por parte de la empresa. Esta definición de compromiso afectivo, supone la aceptación e interiorización de las metas y valores que tiene el trabajador de su organización.

Dicho de esta forma, podemos referir que el compromiso afectivo involucra la esfera afectiva del colaborador, quien al realizar un análisis subjetivo, en función a los sentimientos y afectos surgidos hacia la empresa por el buen trato recibido, logra forjar un compromiso gradualmente, en base a las vivencias, experiencias y beneficios obtenidos que son gratificantes para él.

Meyer y Allen (1997) resaltan la importancia de las experiencias de trabajo y el impacto real queda manifestado cuando el trabajador percibe mensajes que le hacen sentirse valioso e importantes, este lazo se fortalece aún más cuando los trabajadores piensan que la organización es solidaria con ellos y los trata justamente; como resultado a estas percepciones aumenta el sentido de importancia y comprensión personal de los trabajadores valorando sus aportes a la organización.

Compromiso de Continuidad.

Relacionada con los costos y pérdidas que implicarían el hecho de renunciar a la organización, asimismo, resalta un gran número de limitantes que saltan a la palestra y hacen que el colaborador analice su presente y futuro en la organización, considerando

que el hecho de abandonarla implicaría abrir una caja de pandora llena de inestabilidades laborales.

Marín (2003) señala que otro aspecto que considera esta variable es la oportunidad que tiene el trabajador para conseguir otro trabajo de condiciones similares al que tiene su empresa actual; luego entonces, en la medida en que percibe que sus oportunidades fuera de la compañía son reducidas, se incrementa el apego hacia la empresa para la cual trabaja. Torres y Díaz (2012) refieren que esta dimensión refleja una faceta calculadora, pues se refiere a la persecución de inversiones (pensión, seguros, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultante de la pertenencia a la organización.

Compromiso Normativo

Marín (2003) manifiesta que el compromiso normativo es la tercera y última dimensión de Compromiso Organizacional, consiste en la experimentación por parte del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la empresa.

Existe un sentimiento de deber relacionado a un criterio moral estricto, que permite que el colaborador forje un compromiso enfocado en la valoración moral que hace al tener en cuenta las prestaciones dadas por la empresa hacia él como forma de retribución, logrando que el colaborador tome decisiones leales de permanecer en la organización.

Díaz y Quijada (2005), refieren que el compromiso normativo es el grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer en su organización. En el compromiso normativo (deber), se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizás por percibir ciertas prestaciones (capacitaciones o pago de colegiaturas) conducentes a un sentido del deber de proporcionar una correspondencia.

Esta prestación normativa genera en el empleado sentimientos de retribución que se traducen en la obligación (o el deber) de seguir perteneciendo a la empresa como una forma de reconocimiento. Su vínculo con ella no es el resultado del deseo ni la conveniencia, sino refleja un sentimiento de deber u obligación (Omar y Florencia, 2008).

Importancia del Compromiso organizacional

El compromiso va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo. El término “ponerse la camiseta” puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que, en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta (Peiró ,1996).

Figuroa (2016) refiere que desde los inicios de las organizaciones ha existido la preocupación sobre el compromiso del colaborador con la organización, sin duda, la integración de las personas a la organización es un asunto de vital importancia pues de este acoplamiento depende en gran medida que los intereses, objetivos y necesidades de cada uno lleguen a un nivel armónico que permita que la relación empleado empresa perdure en el tiempo.

Así mismo, Peiró (1996) señala que el compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

Variable**Definición operacional de variables e indicadores**

Tabla 1

Definición operacional de compromiso organizacional medida por el “Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991)”.

Definición conceptual	Definición operacional		
	Dimensión	Indicadores	Nivel
Meyer y Allen (1997) lo definen como el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización, dicho estado tiene repercusión en la decisión de continuar formando parte de la organización (p.11).	Afectivo Actitudinal	o 1,2,3,4,5,6,	Bajo 1-25
	Continuidad Permanencia	o 7,8,9,10,11,12	Medio 26-75
	Normativo	13,14,15,16,17,18	Alto 76-99

Método

Diseño y tipo de investigación

No experimental - descriptiva.

Población

La población estuvo conformada por N=70 colaboradores que asistieron a una empresa privada de Chiclayo. Son de ambos sexos, de edades comprendidas entre: 18 a 55 años. Cumplen sus labores en: Área administrativa, área de transportes y área de operaciones. Algunos son casados, convivientes y otros solteros. Se trabajó con todos los colaboradores de la organización.

Criterios de selección

Inclusión

Colaboradores de una empresa privada, de ambos sexos, que tengan trabajando como mínimo tres meses en la empresa. Además, que tengan como mínimo un nivel educativo secundario.

Eliminación

Instrumentos que no han sido marcadas en su totalidad.

Instrumentos donde un ítem tenga más de una respuesta.

Procedimiento

Esta investigación se evaluó mediante técnicas, tales como la entrevista, observación y el instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen & Smith, (1993). Para esto, se realizó previas coordinaciones con la empresa para solicitar su autorización para el desarrollo del estudio, luego se envió una solicitud donde se expuso el objetivo y fines de esta investigación respaldada por la universidad a la que pertenece. La selección de la población se obtuvo por medio del responsable encargado de los colaboradores, lo cual ayudó a saber quiénes cumplían con los criterios de selección. Posteriormente, se hizo entrega de la hoja informativa (Apéndice A) remarcando la confidencialidad de la información.

Instrumento

Esta investigación se evaluó de manera grupal, tomando en cuenta las áreas que están establecidas dentro de la empresa. El instrumento que se utilizó fue:

Compromiso organizacional

Se utilizó la adaptación del cuestionario de Compromiso Organizacional (Apéndice B) de Meyer, Allen y Smith (1993), la prueba es procedente de Estados Unidos, tiene como objetivo medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización. Está estructurada en 3 sub escalas: Afectivo, continuidad, normativo cada uno compuesto por 6 ítems, el cuestionario posee ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13). Es de Administración Individual o colectiva y se puede aplicar a partir de los 18 años, el tiempo aproximado es de 15 minutos.

Las respuestas se promedian para obtener una puntuación global para cada uno de los tres componentes del compromiso. Estos resultados deben variar en valor de 1 a 7, organiza la información mediante un cuestionario que incluye una escala tipo Likert para las respuestas, que pueden ir de 7 (completamente de acuerdo), 6 (de acuerdo), 5 (levemente de acuerdo), 4 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (levemente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo) y 1 (completamente en desacuerdo). Para efectos de puntuación, sin embargo, es importante que para los ítems inversos o negativos las puntuaciones sean recodificados (es decir, 1 = 7, 2 = 6,... 7 = 1).

En Trujillo, Figueroa (2016) realizó la validez, confiabilidad y baremación de este instrumento en trabajadores públicos. La Validez de Constructo evidencian correlación directamente y muy significativa entre los ítems – test de los factores del compromiso Afectivo, Continuidad y Normativo, con puntajes entre .168 y .628. Mediante el análisis factorial confirmatorio reportó cargas factoriales mayores a .20 nos indica como aceptable; e índices de bondad de ajuste Bentler-Bonett no normado de .644, CFI .678 e IFI .681 indicativo de un ajuste no razonable. La confiabilidad del instrumento se realizó, mediante la consistencia interna para el cuestionario general fue de .806 y para los factores Afectivo es .748, Continuidad .746 y Normativo .704 muy bueno para la escala general y respetable para los factores. Por último se realizaron las normas percentilares del Cuestionario de Compromiso Organizacional y sus factores según el género sin diferencias significativas.

Aspectos éticos

Con el propósito de certificar que el procedimiento de esta investigación se realice acorde con los principios éticos, buscando respetar y proteger la integridad de cada uno de los participantes, se elaboró una hoja informativa (Apéndice A) que garantizó la confidencialidad, voluntariedad y anonimato del personal. El cual fue entregado al inicio del proceso y se les explicó que la prueba tiene una duración de 15 a 20 minutos. Así mismo, se brindó información en cuanto a los objetivos y los procedimientos de la investigación, recalcando la total libertad para aceptar o no formar parte de esta investigación. Además, los resultados fueron entregados a los directivos y nadie tuvo acceso a los datos recolectados.

Por otro lado, la investigación obtuvo la aprobación del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa Microsoft Office Excel 2010, elaborándose una base de datos con los resultados de cada uno de los participantes, obtenidos por cada nivel. Para el análisis de datos se empleó el estadístico Chi cuadrado de Pearson, mediante una prueba de hipótesis para determinar si existe o no diferencia en las variables de sexo y tiempo de servicio (Apéndice C), posteriormente los resultados fueron organizados en tablas y figuras.

Resultados

Niveles de compromiso organizacional según dimensiones

Se observa que en las dimensiones normativo y continuo el mayor porcentaje es similar y se ubica en el nivel medio, seguido del nivel bajo con porcentajes similares y un menor porcentaje en el nivel alto. En cambio en la dimensión afectiva el mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo y en el nivel alto, mientras que el nivel medio presenta el menor porcentaje. (Ver figura 1)

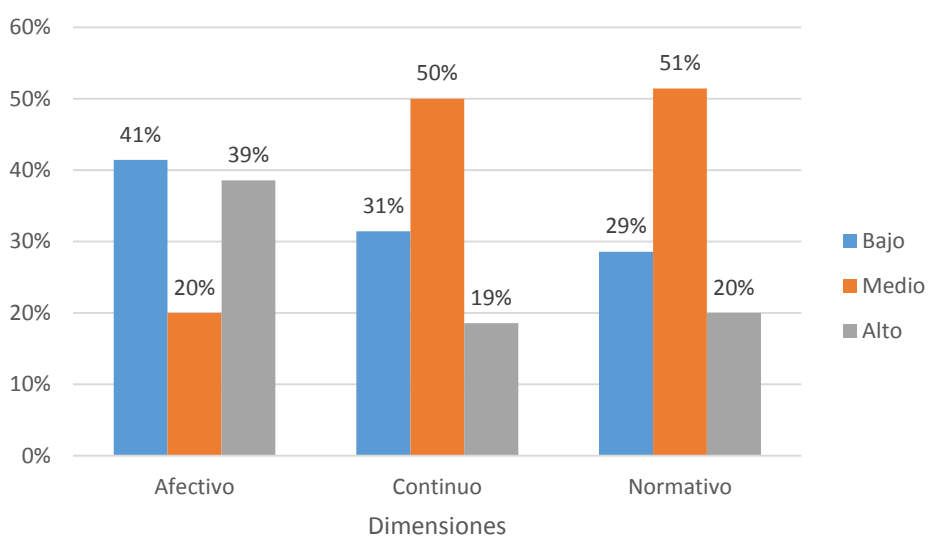


Figura 1. Niveles de compromiso organizacional en porcentajes según dimensiones en los colaboradores de una empresa privada de Chiclayo 2017.

Niveles de compromiso organizacional según sexo

Se observa que las mujeres presentan un mayor porcentaje en el nivel bajo (61%), seguido del nivel medio (29%) y presentan un menor porcentaje en el nivel alto (10%). Mientras que los varones evidencian mayor porcentaje siendo este similar en los niveles medio y bajo (38%), seguido del nivel alto con 23%. (Ver figura 2).

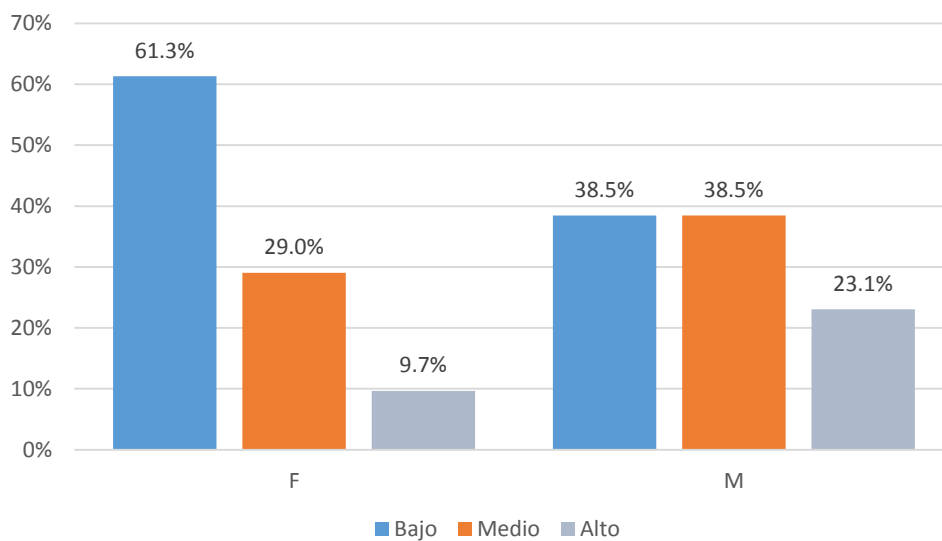


Figura 2. Niveles de compromiso organizacional en porcentajes según sexo en los colaboradores de una empresa privada de Chiclayo 2017.

Niveles de compromiso organizacional según tiempo de servicio

Se observa que en los grupos de 3m-12m y 37m+, el mayor porcentaje se ubica en los niveles medio y bajo, sin embargo en el grupo de 13m-36m el mayor porcentaje se evidencia en el nivel bajo, mientras que en los tres grupos el nivel alto presenta los menores porcentajes. (Ver figura 3)

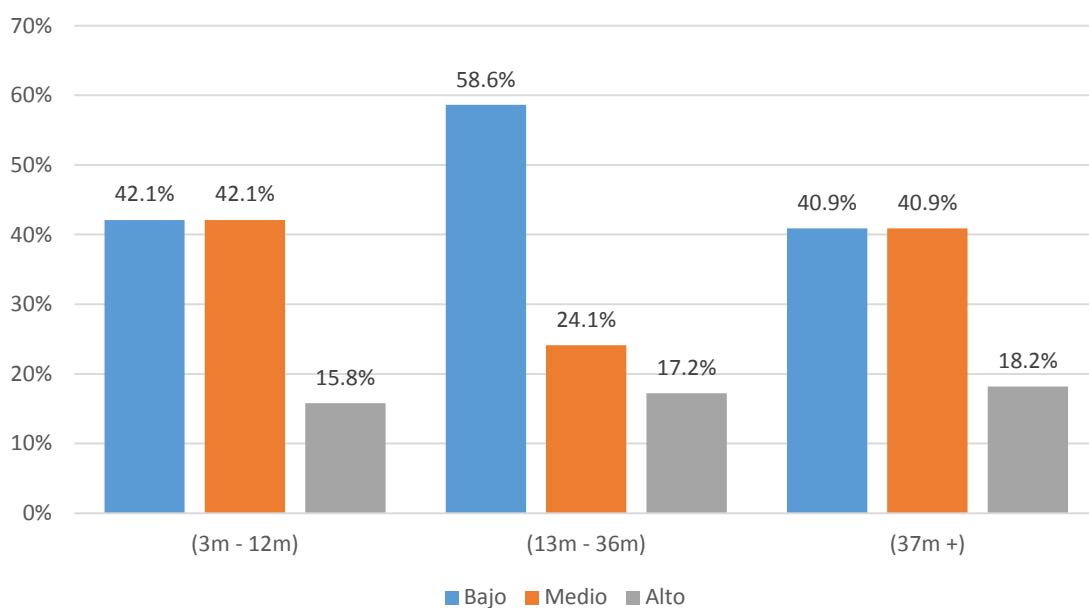


Figura 3. Niveles de compromiso organizacional en porcentajes según tiempo de servicio en los colaboradores de una empresa privada de Chiclayo 2017.

Niveles de compromiso organizacional

Respecto al nivel de compromiso organizacional en los colaboradores se observa que el mayor porcentaje se ubica en el nivel bajo con un 49%, seguido del nivel medio con un 34% y finalmente se encuentra el nivel alto con un 17%. (Ver figura 4)

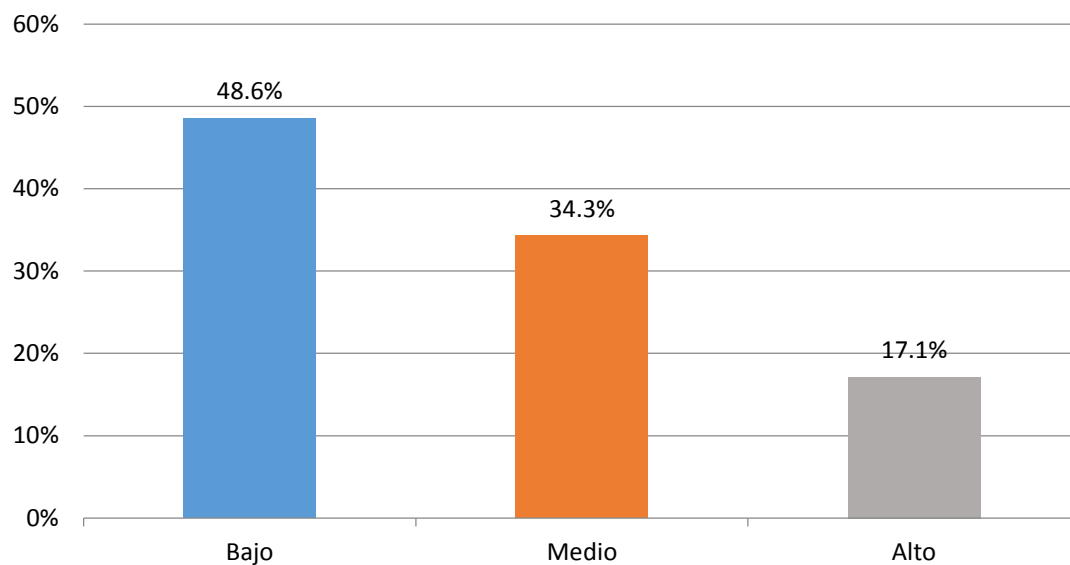


Figura 4. *Niveles de compromiso organizacional en porcentajes en los colaboradores de una empresa privada de Chiclayo 2017.*

Discusión

Respecto a los niveles de compromiso organizacional según dimensiones se obtuvo como resultados que en la dimensión normativa y continua los colaboradores se ubican en el nivel medio, esto coincide por un lado con lo mencionado específicamente por Robbins (1993) y Meyer y Allen (1991) respecto a la dimensión continua, quienes señalan que el hecho de estar en la empresa le brinda al colaborador una estabilidad económica y profesional, por lo que abandonar la organización representaría más un costo que un beneficio, es decir un costo que implica el hecho de dejar de percibir un ingreso mensual que sustente sus gastos personales, sumándole las pocas posibilidades para encontrar otro trabajo puesto a que ha invertido tiempo y energía en la organización, teniendo en cuenta que en la actualidad las empresas apuestan por contratar personal joven. En lo que respecta al beneficio asociado con continuar participando en la empresa, se hace mención al hecho de que siga recibiendo los beneficios laborales correspondientes a la ley y que con el tiempo pueda percibir mejores ingresos que le permitan una mejor calidad de vida para él y para sus familiares. En cuanto a la dimensión normativa, los resultados podrían deberse a que el sentido moral de los colaboradores se involucra a tal nivel que permite formar un compromiso enfocado en la valoración que el colaborador hace al tener en cuenta las capacitaciones y prestaciones que recibió por parte de la empresa, lo cual genera en él un sentimiento moral de deuda con la organización y esto coincide con lo mencionado por Díaz y Quijada (2005) quienes refieren que el compromiso normativo es el grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a la empresa en forma de retribución por lo brindado por esta.

Por otro lado, los resultados hallados difieren con los estudios realizados por Omar y Florencia (2008), Márquez (1998) y Córdova (2005) quienes encontraron en sus investigaciones que las dimensiones normativa y afectiva presentan un porcentaje alto de compromiso organizacional. Esto podría explicarse por las diferencias socio-culturales de los colaboradores, ya que el estudio de Omar y Florencia se realizó en Argentina y el de Córdova y Márquez en Venezuela, ambos estudios con una población más amplia que la del presente estudio. Asimismo, la ausencia del área de RRHH podría ser un factor que explique los resultados encontrados ya que como señala Meyer y Allen (1991) contar con

un área de esta índole podría influir de forma positiva en las tres dimensiones estudiadas (normativa, afectiva y continua).

Asimismo, los datos encontrados en esta investigación pueden atribuirse al hecho de que las actividades de confraternidad como las deportivas se realicen con menos frecuencia que en años anteriores, lo cual generaba en los colaboradores una actitud más comprometida y recíproca entre compañeros, como refiere el gerente de la empresa en la cual se realizó la investigación.

En lo que respecta al sexo, se observa que las mujeres presentan un mayor porcentaje en el nivel bajo, estos resultados coinciden con lo mencionado por Robbins (1993), quien refiere que las mujeres tienen porcentajes más altos de rotación y se comprometen menos a diferencia de los hombres, lo cual podría explicarse por el hecho de que la sociedad occidental, históricamente ha encargado a las mujeres la responsabilidad del hogar y la familia, lo cual tiende a generar niveles de estrés y preocupación latentes que influirían en el desempeño y el comprometimiento de las mujeres hacia la organización, y esto podría explicar también el hecho de los porcentajes altos de rotación en las mujeres, ya que al cargar con un gran número de estresores tanto en el trabajo como en casa, las mujeres podrían experimentar una rotación voluntaria debido a la situación de tensión que implica el lidiar con problemas de la casa y del trabajo. Referente a los hombres, se suscita lo contrario, ya que ellos se muestran más proactivos, menos saturados y estresados por las responsabilidades de la carga familiar y tienden más que las mujeres a tener expectativas de éxito y compromiso con respecto a la organización. Asimismo, los resultados encontrados pueden ser explicados por lo mencionado por Timothy (2009), quien refiere que las organizaciones que no ayuden a que su personal tanto varones como mujeres, logren equilibrar su trabajo con su vida encontrarán cada vez más difícil reclutar y conservar a los empleados más capaces, motivados y comprometidos, puesto que hay evidencias que indican que actualmente, para un empleado la prioridad del balance entre las demandas del trabajo y las de la vida es mayor que la de la seguridad en el trabajo.

En relación al tiempo de servicio se observa que el mayor porcentaje se ubica en el nivel bajo lo que podría significar que el tiempo de servicio no es una variable que se relacione con el compromiso organizacional, hallazgo que es coherente con lo señalado por Meyer y Allen (1997), quienes indican que la conexión entre compromiso y antigüedad, aunque tiene forma positiva, es muy débil. Además, el mayor número de

colaboradores se ubican en los rangos de edad entre 13m-36m y 37m+, lo cual podría explicar que se haya obtenido un mayor porcentaje en el nivel bajo, ya que como señala Sorenson (2013), a partir de los seis meses comienza a disminuir el compromiso en los colaboradores, la autora refiere que los altos niveles de compromiso en los primeros 6 meses al parecer representarían el entusiasmo inicial acerca de ser parte de una nueva empresa, donde ese entusiasmo puede ser lo suficientemente fuerte como para contrarrestar cualquier impresión negativa inicial.

En cuanto al compromiso organizacional en forma global, los resultados hallados coinciden con los estudios realizados por Vergara (2014), quien encontró un porcentaje alto de compromiso organizacional en el nivel bajo, lo cual puede ser explicado por la posible similitud en el trabajo que realiza un colaborador de seguridad ciudadana que debe estar en constante actividad y que puede manifestar un desgaste casi similar al que se genera en los colaboradores de la empresa en la que se le realizó la investigación. Sin embargo, los resultados de la investigación difieren con los estudios realizados por Crespo (2016), Marín (2003) y Vidal (2016), quienes encontraron niveles alto y medio de compromiso organizacional respectivamente. Esto podría deberse a que en los estudios de Crespo, Marín y Vidal, los colaboradores desempeñaban labores administrativas, a diferencia del trabajo que realizan los colaboradores de esta investigación, siendo este más operativo y de mayor desgaste físico, causado por los años de trabajo pesado y jornadas laborales extenuantes, esto al no ser reconocidas por la empresa, ocasiona que el colaborador opte por mantener un escaso compromiso con las metas organizacionales de productividad y desempeño, volviéndose un colaborador mecanizado por la tarea que solo trabaja por cumplir con la organización, sin dar todo el potencial de sí mismo.

Conclusiones

Las dimensiones continuo y normativo presentan un mayor porcentaje de compromiso organizacional en el nivel medio, y un menor porcentaje en el nivel alto. Asimismo, la dimensión afectiva presenta mayor porcentaje en los niveles bajo y alto.

En lo que respecta al sexo, las mujeres obtuvieron un mayor porcentaje en el nivel bajo, seguido del nivel medio, y el menor porcentaje se ubicó en el nivel alto. Por otro lado, los hombres obtuvieron porcentajes iguales en los niveles bajo y medio, y un menor porcentaje en el nivel alto.

Se observa que en los grupos de 3m-12m y 37m+, el mayor porcentaje se ubica en los niveles medio y bajo, sin embargo en el grupo de 13m-36m el mayor porcentaje se evidencia en el nivel bajo, mientras que en los tres grupos el nivel alto presente los menores porcentajes.

En lo concerniente a la dimensión global del compromiso organizacional, el mayor porcentaje se ubicó en el nivel bajo, seguido del nivel medio y por último, el menor porcentaje se ubicó en el nivel alto.

Recomendaciones

Implementar el área de RRHH el cual permita una interacción adecuada entre la fuerza laboral y el directivo, de esta manera se programarían actividades como las del “trabajador del mes” en la cual se premie significativamente con un bono al colaborador que realice un mejor trabajo durante el mes, de esta forma los colaboradores fortalecerían su compromiso con la organización y mantendrían una actitud adecuada al ver que sus esfuerzos son reconocidos, además, esto permitiría que los colaboradores se alineen con las metas y objetivos de la organización, dando el máximo desempeño de si mismos.

Realizar actividades que promuevan el compromiso organizacional, tales como actividades deportivas, asimismo, establecer días de confraternización de acuerdo al calendario, tomando en cuenta fechas importantes, como la del día del padre, en la cual los colaboradores asistan con sus familiares a una reunión organizada por la empresa, para de esta manera fortalecer los lazos emocionales entre los colaboradores y las familias, disfrutando de un momento agradable en conjunto.

Asimismo, realizar capacitaciones con el fin de mejorar sus conocimientos y técnicas, para que el trabajo pueda realizarse de manera eficaz y proactiva, siendo la productividad el condicionante principal que motiven a dichas capacitaciones.

Realizar investigaciones donde se estudie otras variables que puedan estar relacionadas al compromiso organizacional, como por ejemplo, el clima organizacional, satisfacción laboral, desempeño laboral, estilos de liderazgo entre otros.

Referencias

- Aon, H. (2015). *Trends in Global Employee Engagement*. E.E.U.U: All rights reservd.
Recuperado de:

<http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2015-Trends-in-Global-Employee-Engagement-Report.pdf>
- Badell, M. & Stanchieri, Y. (2011). *Satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de irse. Un estudio comparativo de dos empresas multinacionales*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Recuperado de:

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3028.pdf>
- Bernal, J. (2015). *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España.
- Castro, D., Martínez, F., Robledo, D. & Sierra, E. (2013). Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región. *Revista de Psicología UVM*, 3(6), 36-37. Recuperado de:

<http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista-detalle.php/6/36/contenido/compromiso-organizacional-en-trabajadores-del-rubro-minero-de-la-iv-region>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín. M. & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Revista Panorama Socioeconómico*, 28 (40), 92-103. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. EE.UU: Ediciones Erlbaum.

Córdova, C. (2005). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Chile. Recuperado de:

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>

Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México.

Díaz, Y. y Quijada, A. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Recuperado de <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=12428&docs=UAMI12428.pdf>

Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.

Gestión (21 de Noviembre del 2015). Agostino, A. *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. *Diario Gestión*. Recuperado el de 2 Marzo del 2017, de:

<http://gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>

Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson.

Kinicki, A. & Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional*. (2.ª ed.). Brasil: McGraw-Hill

Largomarsino, R. (2003). *Compromiso organizacional*. *Revista de Antiguos Alumnos*, 5(2), 79-83.

Marín, M. (2003). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>

- Márquez, M. (1998). *Tipos de compromiso organizacional y su predominio en las empresas privadas y en organizaciones públicas*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM9312.pdf>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991) Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J y Allen, N. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 252-270.
- Meyer, J & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theoría, research and application*. California: Sage-Publications.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadoras de un contact center*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima. Recuperado de: http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FIN_AL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Omar, A & Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. Enseñanza e investigación de psicología. *Revista IIPSI Facultad de San Marcos*, (13), 353-372.
- Peiró, M. (1996). *Tratado de psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*.
- Robbins, S. (1993). *Comportamiento organizacional*. Sexta edición. México: Prentice hall.
- Robles, D. & García, I. (2010). *Estrategias de retención de personal y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-10-03953.pdf>

- Rocha, M. & Bohrt, M. (2015). *Tres Dimensiones Del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad*. Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 2(1).
- Rodríguez, J. (1998). *Psicología de las Organizaciones*. México: Trillas.
- Saldaña, E. (2011). *Compromiso organizacional entre trabajadores contratados por intermediación laboral y por la empresa usuaria, según vínculo laboral*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Stephen, F & Robbins, G. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Sorenson, S (2013, 1 de Agosto): Engaging Employees After the Honeymoon Period. Recuperado de http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engaging-employees-honeymoon-period.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication
- Vergara, K. (2014). *Acoso laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de seguridad ciudadana Chimbote*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote.
- Vidal, Q. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Nuevo Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/241/1/quin_vy.pdf

Apéndice A

Hoja informativa

Institución	:	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigador	:	Daniel Lorenzo Gómez De los Ríos
Título:		Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017.

Fines del Estudio:

Se le invita a participar en el estudio llamado: Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017.

El Compromiso Organizacional es el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, con una duración de 15 a 20 minutos.

Riesgos:

No existen riesgos por participar en este estudio, ya que los resultados se le podrán entregar de forma personal mediante un código brindado.

Beneficios:

Recibirá una charla informativa acerca del compromiso organizacional.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan. 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 llamar a Daniel Lorenzo Gómez De los Ríos al Celular: 943783357.

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

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Investigador

Nombre: Daniel Lorenzo Gómez De los Ríos

DNI: 46143908

Apéndice B

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

SEXO: M F

Edad: _____

Tiempo de servicio: _____

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado: De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente: AFIRMACIONES

Totalmente de Acuerdo = TDA
 De Acuerdo = DA
 Levemente de Acuerdo = LA
 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo = NA / ND
 Levemente en Desacuerdo = LD
 En Desacuerdo = ED
 Totalmente en Desacuerdo = TED

	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 considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							

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

Apéndice C

PRUEBA DE HIPOTESIS

- Prueba de hipótesis según sexo de los colaboradores:

		Alto	Bajo	Medio	Total
F	Observado	3	19	9	31
	Esperado	5.31	15.06	10.63	31.00
	O - E	-2.31	3.94	-1.63	0.00
	$(O - E)^2 / E$	1.01	1.03	0.25	2.29
M	Observado	9	15	15	39
	Esperado	6.69	18.94	13.37	39.00
	O - E	2.31	-3.94	1.63	0.00
	$(O - E)^2 / E$	0.80	0.82	0.20	1.82
Total	Observado	12	34	24	70
	Esperado	12.00	34.00	24.00	70.00
	O - E	0.00	0.00	0.00	0.00
	$(O - E)^2 / E$	1.81	1.85	0.45	4.11

Hipótesis nula:

H₀: Los niveles de compromiso organizacional son independientes del sexo de los colaboradores.

H₁: Los niveles de compromiso organizacional dependen del sexo de los colaboradores.

Resultados:

4.11 valor chi – cuadrado

2 grados de libertad

0.1281 valor-p

Conclusión:

Como el valor-p es mayor de alfa, no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se concluye que los niveles de compromiso organizacional son independientes del sexo de los colaboradores.

- **Prueba de hipótesis según tiempo de servicio de los colaboradores:**

TIEMPO		Bajo	Medio	Alto	Total
(3m - 12m)	Observed	8	8	3	19
	Expected	9.23	6.51	3.26	19.00
	O - E	-1.23	1.49	-0.26	0.00
	(O - E) ² / E	0.16	0.34	0.02	0.52
(13m - 36m)	Observed	17	7	5	29
	Expected	14.09	9.94	4.97	29.00
	O - E	2.91	-2.94	0.03	0.00
	(O - E) ² / E	0.60	0.87	0.00	1.47
(37m +)	Observed	9	9	4	22
	Expected	10.69	7.54	3.77	22.00
	O - E	-1.69	1.46	0.23	0.00
	(O - E) ² / E	0.27	0.28	0.01	0.56
Total	Observed	34	24	12	70
	Expected	34.00	24.00	12.00	70.00
	O - E	0.00	0.00	0.00	0.00
	(O - E) ² / E	1.03	1.49	0.03	2.56

Hipótesis nula:

H₀: Los niveles de compromiso organizacional son independientes del tiempo de servicio de los colaboradores.

H₁: Los niveles de compromiso organizacional dependen del tiempo de servicio de los colaboradores.

Resultados:

2.56 valor chi – cuadrado

4 grados de libertad

0.6343 valor-p

Conclusión:

Como el valor-p es mayor de alfa, no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se concluye que los niveles de compromiso organizacional son independientes del tiempo de servicio de los colaboradores.

Apéndice D

Tabla de base de datos:

N°	Sexo	Edad	Rango Edad	Tiempo de servicio	T. Ser en Meses	Rango TS
1	M	38	26 - 40	3a	36	(13m - 36m)
2	F	43	41 - 55	27a	324	(37m +)
3	M	37	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)
4	M	32	26 - 40	6a	72	(37m +)
5	F	27	26 - 40	5a	60	(37m +)
6	F	29	26 - 40	5a	60	(37m +)
7	F	29	26 - 40	5a	60	(37m +)
8	M	28	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)
9	M	29	26 - 40	10a	120	(37m +)
10	M	24	18 - 25	3a	36	(13m - 36m)
11	M	22	18 - 25	4a	48	(37m +)
12	M	22	18 - 25	3a	36	(13m - 36m)
13	M	29	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)
14	M	23	18 - 25	2a	24	(13m - 36m)
15	M	31	26 - 40	3a	36	(13m - 36m)
16	M	39	26 - 40	4a 3m	51	(37m +)
17	M	35	26 - 40	4m	4	(3m - 12m)
18	M	26	26 - 40	10a	120	(37m +)
19	M	54	41 - 55	12a	144	(37m +)
20	F	28	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)
21	M	21	18 - 25	1a	12	(3m - 12m)
22	M	23	18 - 25	1a	12	(3m - 12m)
23	M	26	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)
24	M	21	18 - 25	1a	12	(3m - 12m)
25	M	47	41 - 55	15a	180	(37m +)
26	M	33	26 - 40	8a	96	(37m +)
27	F	34	26 - 40	3a	36	(13m - 36m)
28	M	39	26 - 40	10a	120	(37m +)
29	M	24	18 - 25	2a	24	(13m - 36m)
30	F	26	26 - 40	1a	12	(3m - 12m)
31	M	30	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)
32	F	29	26 - 40	3a	36	(13m - 36m)
33	F	22	18 - 25	2a	24	(13m - 36m)
34	M	26	26 - 40	1a	12	(3m - 12m)
35	M	29	26 - 40	5a	12	(3m - 12m)
36	M	25	18 - 25	1a	12	(3m - 12m)
37	F	28	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)
38	M	22	18 - 25	1a	12	(3m - 12m)

39	M	24	18 - 25	2a 6m	30	(13m - 36m)
40	F	48	41 - 55	2a 4m	28	(13m - 36m)
41	F	20	18 - 25	6m	6	(3m - 12m)
42	F	23	18 - 25	6m	6	(3m - 12m)
43	F	27	26 - 40	1a 8m	20	(13m - 36m)
44	F	26	26 - 40	8m	8	(3m - 12m)
45	F	28	26 - 40	8m	8	(3m - 12m)
46	F	26	26 - 40	4m	4	(3m - 12m)
47	F	25	18 - 25	6m	6	(3m - 12m)
48	F	26	26 - 40	1a	12	(3m - 12m)
49	F	31	26 - 40	3a	36	(13m - 36m)
50	M	32	26 - 40	10m	10	(3m - 12m)
51	F	33	26 - 40	4a	48	(37m +)
52	M	28	26 - 40	7m	7	(3m - 12m)
53	M	32	26 - 40	7m	7	(3m - 12m)
54	M	35	26 - 40	1a 2m	14	(13m - 36m)
55	M	33	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)
56	F	26	26 - 40	3a	36	(13m - 36m)
57	M	33	26 - 40	4a	48	(37m +)
58	M	25	18 - 25	2a	24	(13m - 36m)
59	F	32	26 - 40	4a	48	(37m +)
60	F	26	26 - 40	3a	36	(13m - 36m)
61	F	30	26 - 40	2a 2m	26	(13m - 36m)
62	M	45	41 - 55	12a	144	(37m +)
63	F	34	26 - 40	4a	48	(37m +)
64	F	36	26 - 40	8a	96	(37m +)
65	M	42	41 - 55	16a	192	(37m +)
66	F	29	26 - 40	4a	48	(37m +)
67	F	31	26 - 40	3a	36	(13m - 36m)
68	F	27	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)
69	M	33	26 - 40	4a	48	(37m +)
70	F	30	26 - 40	2a	24	(13m - 36m)

APENDICE E

Baremos

	NIVEL	PUNTUACION DIRECTA	PUNTUACION PERCENTILAR
AFECTIVO	Bajo Medio Alto	8-25 26-35 36-41	1-25 26-75 76-99
CONTINUIDAD	Bajo Medio Alto	6-20 21-30 31-38	1-25 26-75 76-99
NORMATIVO	Bajo Medio Alto	6-24 25-33 34-41	1-25 26-75 76-99
TEST GLOBAL	Bajo Medio Alto	20-75 76-94 95-111	1-25 26-75 76-99