

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Compromiso organizacional y valores hacia el trabajo en colaboradores de
una municipalidad de Chiclayo, 2023**

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

AUTOR

Luis Alberto Garcia Arrivasplata

ASESOR

Anali Milagros Ramos Diaz

<https://orcid.org/0000-0003-1581-929X>

Chiclayo, 2025

**Compromiso organizacional y valores hacia el trabajo en
colaboradores de una municipalidad de Chiclayo, 2023**

PRESENTADA POR

Luis Alberto Garcia Arrivasplata

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Marilia Sibebe Cortez Vidal

PRESIDENTE

Rony Edison Prada Chapoñan

SECRETARIO

Anali Milagros Ramos Diaz

VOCAL

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres: Victor Garcia y Violeta Arrivasplata, quienes son mi fortaleza y motivación a seguir adelante, indispensablemente en todas las cosas que me propongo a realizar.

Agradecimientos

Doy gracias a Dios por permitirme tener salud, cumplir mis expectativas de vida y profesionales. A la vez, agradezco infinitamente a mis padres por motivarme siempre a ser mejor cada día y luchar por mis sueños.

REPORTE DE TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	14%	3%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	1%
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	selene.uab.es Fuente de Internet	<1%
7	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1%
9	openaccessojs.com Fuente de Internet	

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Resultados y Discusión.....	17
Conclusiones.....	20
Recomendaciones.....	21
Referencias	22
Anexos.....	27

Resumen

Las organizaciones buscan constantemente ventajas competitivas mediante la gestión del capital humano. En este contexto, el compromiso y los valores hacia el trabajo de los colaboradores adquirieron especial relevancia debido a la escasez de estudios que abordaban esta temática. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre el compromiso organizacional y los valores hacia el trabajo en colaboradores de una Municipalidad de Chiclayo. Se empleó un diseño no experimental transversal de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 participantes (58,75% hombres), con edades entre 18 y 69 años ($M = 44,86$, $DE = 14,49$). Se utilizó un muestreo no probabilístico de conveniencia. Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos psicométricos: el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) y la Escala de Valores hacia el Trabajo (EVAT). Los resultados arrojaron que el nivel predominante tanto para el compromiso organizacional como para los valores hacia el trabajo fue medio en ambos sexos. No obstante, no se encontró una correlación significativa entre las variables principales ($p = .265$). Sin embargo, a nivel de subescalas, se identificaron correlaciones significativas: el compromiso afectivo se correlacionó positivamente con los valores de apertura al cambio ($\rho = .804$), conservación ($\rho = .276$) y autoengrandecimiento ($\rho = .227$). El compromiso de continuidad ($\rho = .403$) y normativo ($\rho = .664$) se correlacionaron positivamente con la apertura al cambio. Se concluyó que no existe correlación general entre compromiso organizacional y valores hacia el trabajo, pero sí se hallaron correlaciones significativas a nivel de dimensiones.

Palabras clave: compromiso organizacional, valores hacia el trabajo, trabajadores, Municipalidad.

Abstract

Organizations are constantly seeking competitive advantages through human capital management. In this context, the commitment and values towards work of employees became especially relevant due to the scarcity of studies addressing this topic. The main objective of this research was to determine the correlation between organizational commitment and values towards work in employees of a Municipality of Chiclayo. A non-experimental cross-sectional descriptive correlational design was used. The sample consisted of 80 participants (58.75% men), aged between 18 and 69 years ($M = 44.86$, $SD = 14.49$). A non-probabilistic convenience sampling was used. For data collection, two psychometric instruments were applied: the Organizational Commitment Questionnaire (OC) and the Scale of Values Towards Work (EVAT). The results showed that the predominant level for both organizational commitment and values towards work was medium in both sexes. However, no significant correlation was found between the main variables ($p = .265$). However, at the subscale level, significant correlations were identified: affective commitment was positively correlated with the values of openness to change ($\rho = .804$), conservation ($\rho = .276$) and self-aggrandizement ($\rho = .227$). Continuity commitment ($\rho = .403$) and normative commitment ($\rho = .664$) were positively correlated with openness to change. It was concluded that there is no general correlation between organizational balance and values towards work, but significant correlations were found at the dimension level.

Keywords: organizational commitment, values towards work, workers, Municipality

Introducción

Las organizaciones compiten ferozmente por la ventaja competitiva, empleando tecnología y gestión del capital humano para destacarse. En este contexto, se ha dirigido una mayor atención hacia las variables del compromiso organizacional y los valores hacia el trabajo debido a la escasa investigación que ha abordado de manera adecuada la relación entre estas dos variables en estudios previos (Mathur & Silky, 2007). No obstante, es importante destacar que existe un elemento crucial que podría ejercer una influencia significativa en estas pautas de comportamiento dentro del ámbito organizacional. El compromiso laboral depende de varios factores, como el ambiente laboral, el clima organizacional, la remuneración, los valores del empleado y su enfoque familiar (Suarez, 2017). Estos factores son claves para entender cómo el compromiso y los valores se relacionan en el trabajo.

Europa enfrenta un problema de compromiso laboral: 13% de empresas carecen de empleados comprometidos, 21% no están disponibles cuando se les necesita, 35% no son leales y 28% sufren escasez de personal calificado. La falta de incentivos y beneficios adecuados agrava el problema (Workforce, 2020). A pesar de los resultados prometedores que experimentamos en el año 2020, de acuerdo con el informe global sobre tendencias en el compromiso de los trabajadores, desafortunadamente hemos notado una tendencia a la baja en el compromiso que los empleados muestran hacia la organización desde ese año hasta el 2022. Esta tendencia se fundamenta en la información obtenida mediante encuestas llevadas a cabo por Kincentrik durante este período y refleja una disminución en el grado de implicación de los empleados con la empresa (Tendencia Global en el Compromiso de los empleados [TGCE], 2022).

Destacando la importancia del compromiso, se sostiene que el compromiso con la organización se destaca como uno de los indicadores más sólidos en términos de retención en el empleo. Retener empleados talentosos es crucial para un rendimiento laboral óptimo y una mejor calidad de vida en el trabajo (Arias, 2001). El desempeño laboral se divide en dos categorías: "en rol" (productividad) y "extra rol" (comportamiento individual). Ambas son importantes para el funcionamiento de una organización (MacKenzie, et al, 1998). El desempeño "en rol" viene antes del compromiso organizacional, mientras que el desempeño "extra rol" es un resultado del mismo. Los empleados comprometidos se sienten agradecidos con la organización y quieren contribuir más, lo que se ve en su comportamiento como ciudadanos de la organización (Mathur & Silky, 2007).

Por otra parte, los valores de una empresa son su esencia y reflejan la filosofía de sus dueños. Son lo que la hace única y especial (Naumov, 2011). A su vez, Los valores laborales son diversos y deben estar claros en el plan estratégico de la empresa. La combinación de estos valores, la percepción de los trabajadores, las normas y el liderazgo crean el clima laboral. Un buen clima laboral aumenta la productividad (Naumov, 2011). Asimismo, los valores hacia el trabajo son los principios y creencias que guían a una empresa hacia sus objetivos. Estos valores definen la forma en que la empresa funciona y sirven a los intereses de las personas que trabajan en ella, ya sean individuales, grupales o una combinación de ambos (Tamayo, 2005).

Por otro lado, Según un estudio de LinkedIn, la mayoría de los profesionales en Europa, Estados Unidos y Brasil (entre el 68% y el 87%) buscan trabajar en empresas que compartan sus valores. Más de la mitad (59%) incluso no trabajarían para una empresa que no los comparta, ni siquiera por más dinero (Gestión, 2023).

Esta tendencia es aún más fuerte entre la Generación Z (18-25 años) y los Millennials (26-41 años), donde casi el 90% está dispuesto a dejar un trabajo que no se alinee con sus valores (frente al 70% de la Generación X). Además, el 60% de los jóvenes considera que los valores son cruciales al elegir un empleo (Gestión, 2023).

En línea con la relevancia atribuida a los valores, un estudio realizado a 365 empresarios peruanos por Velaochaga y Rake (2019) encontró que los valores hacia el trabajo son el componente principal de la cultura empresarial en Perú, con un 65% de importancia. Entre estos valores, el compromiso destaca como el más significativo, traduciéndose en acciones que reflejan la misión y visión de la empresa (Velaochaga & Rake, 2019).

En virtud de lo anteriormente mencionado y relacionándolo con el escenario descrito por el sub gerente de residuos solidos de la Municipalidad de Chiclayo acotó que la falta de puntualidad, el incumplimiento de metas y la falta de conocimiento y adhesión a los valores hacia el trabajo en los colaboradores señalan un desafío significativo en términos de compromiso y Valores organizacionales. Asimismo, refiere que abordar estos problemas se vuelve esencial para mejorar la efectividad y la cohesión en el lugar de trabajo (García, comunicación personal, 15 de septiembre del 2023)

Ante lo mencionado, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y valores hacia el trabajo en colaboradores de una Municipalidad de Chiclayo, 2023?

Por otra parte, este estudio se justifica porque hay poca investigación en Perú sobre la correlación entre los valores hacia el trabajo y el compromiso organizacional. Esta

investigación permitirá realizar otras en el futuro y mejorar el rendimiento y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad de Chiclayo.

Por otro lado, este estudio tiene como objetivo general determinar la correlación entre compromiso organizacional y valores hacia el trabajo en colaboradores de una Municipalidad de Chiclayo. Así mismo, como objetivos específicos se identificó los niveles de compromiso organizacional según sexo en colaboradores de una Municipalidad de Chiclayo. A su vez, determinó los niveles de valores hacia el trabajo según sexo en colaboradores de una Municipalidad de Chiclayo y por último se estableció la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional con las dimensiones de los valores hacia el trabajo en colaboradores de una Municipalidad de Chiclayo.

Revisión de Literatura

Antecedentes

En un estudio realizado por Demirtaş (2018) en la provincia turca de Elazığ, se exploró la correlación entre los valores laborales, agrado laboral, el silencio organizacional y el compromiso afectivo. La investigación, de tipo correlacional, contó con una muestra de 706 participantes, incluyendo personal administrativo y docentes. Para evaluar el compromiso afectivo, se utilizó la escala de Allen y Meyer, mientras que para medir los valores laborales se empleó la Escala de Gestión Según Valores. Valores laborales y compromiso afectivo están débilmente pero positivamente relacionados. En base a estos hallazgos se concluyó que los valores laborales asocian positivamente con la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, sugiriendo que fomentar valores laborales positivos en las organizaciones puede contribuir a un ambiente laboral más favorable para los empleados.

En Indonesia, Ingarianti (2018) llevó a cabo un estudio para analizar la relación entre los valores hacia el trabajo y el compromiso organizacional en 630 alumnos masculinos de una escuela nacional de policía. La investigación, de tipo correlacional, empleó dos instrumentos: la Escala de Compromiso Organizacional, desarrollada por el propio Ingarianti en 2015, y la Escala de Adaptabilidad de los Valores hacia el Trabajo, creada por Susanti en 2014. Los resultados del estudio revelaron una relación positiva y significativa entre los valores hacia el trabajo y el compromiso, con un coeficiente de correlación de $r = 0,199$. Esta asociación sugiere que los estudiantes con valores laborales más fuertes tienden a tener un mayor compromiso con la organización.

En la República Checa, Leszczynska (2018) exploró la correlación entre los valores hacia el trabajo y el compromiso, analizando las diferencias por sexo y edad en una muestra de 2076 empleados. Para ello, se utilizó un diseño de estudio correlacional. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, junto con una lista jerárquica de valores laborales. Los resultados confirmaron la existencia de una correlación entre los valores hacia el trabajo y el nivel de compromiso organizacional. Se observó que el nivel de compromiso organizacional aumenta con la edad. Además, se encontró una relación positiva entre altos niveles de compromiso organizacional y la valoración de la integridad y la responsabilidad profesional.

En Tianjin, China, Wei, et al. (2021) investigaron el papel mediador de los valores laborales en conexión entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de enfermeras. El estudio, de tipo correlacional, contó con una muestra de 490 enfermeras de cuatro hospitales. Se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de información general para recopilar datos sobre edad, sexo, nivel educativo, título profesional e ingresos mensuales, y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer para medir el compromiso laboral. Los resultados revelaron una correlación negativa entre los valores personales y organizacionales, el compromiso organizacional y la intención de rotación. Esto indica que las enfermeras con valores más fuertes, tanto personales como organizacionales, tienden a tener un mayor compromiso con su trabajo y una menor intención de rotar. El estudio concluye que el compromiso organizacional reduce indirectamente la intención de rotación de las enfermeras a través de los valores personales y organizacionales. Esto sugiere que fomentar valores laborales positivos en el entorno hospitalario puede contribuir a reducir la rotación de enfermeras.

En Tarapoto, Gutiérrez (2017) se elaboró un estudio con el objetivo de analizar la relación entre los valores hacia el trabajo y el compromiso organizacional en una muestra de 42 colaboradores de un Centro de Salud. El estudio fue de tipo correlacional. Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos: valores hacia el trabajo de Afiliación, Poder y Logro y la escala de Compromiso de Allen y Meyer. El análisis estadístico confirmó una relación significativa entre los valores laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Salud.

El estudio de Roxana y Rosario (2022) realizado una investigación en una Municipalidad, tuvo como objetivo principal analizar la correlación entre los valores en el

trabajo y el compromiso en un grupo de 112 trabajadores. Se empleó un diseño de estudio correlacional para recolectar y analizar los datos. Se utilizaron dos instrumentos de medición: la escala del Inventario de Valores en el Trabajo de Afiliación, Poder y Logro para evaluar los valores laborales y la escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer para medir el compromiso de los trabajadores con la organización. Los resultados del estudio revelaron que la dimensión "logro" es la que más destaca en la variable valores en el trabajo, con un porcentaje del 64.37%. Esto indica que los trabajadores valoran la responsabilidad, el esfuerzo y la búsqueda de resultados en su desempeño laboral. En cuanto a la variable compromiso organizacional, la dimensión "normativo" es la que predomina con un 48.28%. El análisis estadístico evidenció una correlación positiva y significativa ($\rho=0.564$, $p<0.01$) entre los valores en el trabajo y el compromiso organizacional. Esto sugiere que los trabajadores con valores laborales más fuertes tienden a tener un mayor compromiso con la organización. concluye que existe una relación positiva y significativa entre los valores en el trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Huari.

Bases Teóricas

En la teoría del compromiso organizacional menciona que el compromiso es parte de una actitud que tiene la persona hacia el trabajo que viene desempeñando en el proceso de la socialización, que este es uno de los factores por el cual, los empleados aprenden a compartir, valores sumergidos en su vida, normas establecidas como cultura y patrones de conducta dentro de la organización (Coronado et al., 2020). Esta teoría sostiene que el capital humano, deja una marca eficaz de manera personal y colectiva a la institución, puesto que el compromiso organizacional no solo parte de un proceso de políticas institucionales sino, el capital humano es un ente indispensable para el surgimiento de este mediador dentro de las empresas.

El compromiso organizacional, concebida como estado psicológico que define la relación entre empleados y empresa, es crucial para la permanencia del personal. La gestión de los colaboradores y su motivación individual impactan en este compromiso, tal como lo postulan Mayer y Allen (1991). Este compromiso se manifiesta en tres dimensiones: Afectivo: Apego emocional a la organización por la satisfacción de necesidades y expectativas. Se refleja en la identificación, lealtad e implicación del trabajador. De continuidad: Evaluación de los costos asociados a la salida de la empresa, considerando el tiempo y esfuerzo invertidos y las oportunidades laborales disponibles.

Normativo: Responsabilidad moral u obligación con la empresa por los beneficios recibidos. (Meyer & Allen,1997).

La teoría de valores en el trabajo (EVAT) describe los valores como representaciones mentales de necesidades universales que se traducen en objetivos generales y se organizan jerárquicamente, manifestándose en el ámbito laboral. (Arciniega & Gonzales, 2000).

Los valores, según Schwartz (1992), son creencias con una fuerte carga emocional que nos impulsan hacia objetivos deseables y nos encaminan en la toma de determinaciones. Estas creencias no se limitan a situaciones o acciones específicas, sino que trascienden a diferentes contextos de nuestra vida.

Los valores actúan como brújulas que guían nuestras decisiones y acciones. Nos permiten evaluar diferentes opciones y elegir aquellas que se alinean con nuestros principios más importantes. Estos valores se organizan en una jerarquía, donde algunos tienen mayor peso que otros, y esta jerarquía influye en nuestro comportamiento diario (Graus, 2019).

Los valores hacia el trabajo son un reflejo de las circunstancias individuales, las normas y pautas que cada persona establece en su día a día. Estos valores permiten a las personas adaptar su estilo de vida para alcanzar sus expectativas, cumplir sus metas y satisfacer sus necesidades. En definitiva, los valores laborales son un reflejo de los intereses, necesidades y deseos que cada individuo considera importantes (Graus, 2019).

Definición de Términos Compromiso Organizacional

“El compromiso organizacional es un estado psicológico que define la relación entre el empleado y la empresa, influenciando su decisión de permanecer o no en ella” (Meyer & Allen, 1991).

Valores hacia el trabajo

“Los valores hacia el trabajo son creencias fundamentales que reflejan necesidades universales de la persona y se traducen en objetivos que abarcan toda la organización. Estos valores se estructuran jerárquicamente y se manifiestan en el comportamiento dentro del ámbito laboral” (Arciniega & Gonzáles, 2000).

Variables y operacionalización

La primera variable seleccionada es compromiso organizacional, la cual, es medida por “Employee Commitment Survey (TCM)”. Este instrumento está estructurado en dieciocho ítems agrupados en tres dimensiones. (Ver anexo 1)

La segunda variable considerada es valores hacia el trabajo, la cual, es medida a través de la encuesta “Valores hacia el trabajo (EVAT)”. Este instrumento está estructurado en dieciséis ítems agrupados en cuatro dimensiones. (Ver anexo 2)

Materiales y Métodos

Diseño Metodológico

Este diseño de la investigación fue no experimental, puesto que no se ejerció control sobre las variables estudiadas ni tampoco las variables externas. Asimismo, este estudio fue de tipo transversal correlacional descriptivo porque se determinó la relación existente entre dos variables en un momento determinado (Hernández & Mendoza, 2018)

La población está compuesta por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo del área de residuos sólidos, población conformada por 80 trabajadores de ambos sexos (A. García, comunicación personal, 13 de junio de 2023)

La muestra será censal con la totalidad de la población. Asimismo, estuvo conformada por 80 trabajadores. Entre el grupo de estudio tenemos a los varones conformados por un total de 58.75%, así mismo, entre las mujeres tenemos aún 41.25% quienes pertenecen al grupo de estudio.

Con respecto a los criterios de inclusión que los participantes deben cumplir para ser parte del estudio son: ser trabajador del área de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo de ambos sexos que trabajan en el periodo del 2023. Por otro lado, se van excluir a trabajadores que no se encuentran laborando por licencia, trabajadores que se encuentran en comisión de servicio y personal con cargos jerárquicos mayores. Mientras que, se descartarán los cuestionarios que estén incompletos o que no hayan sido contestados correctamente.

Técnicas e Instrumentos.

Para la recolección de datos, se utilizará la técnica de encuesta como una forma de medición y estudio. La encuesta será una herramienta que se llevará a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario y estará dirigida exclusivamente a personas, proporcionando información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta arrojará resultados que pueden ser cuantitativos o cualitativos y se enfocará en preguntas preestablecidas

con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonadas. Mayormente, se obtendrán datos numéricos (González, 2020)

Para evaluar el compromiso organizacional de los participantes, se utilizará el instrumento "TCM Employee Commitment Survey" desarrollado por Allen y Meyer en 1990 (ver Anexo 3). Este cuestionario tiene una duración aproximada de 10 minutos y puede aplicarse de forma individual o colectiva.

El instrumento consiste en una serie de afirmaciones relacionadas con la experiencia del trabajador en la empresa. Los participantes deben indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación en función de su percepción personal.

La Escala de Compromiso Organizacional, adaptada por Arciniega y González en 2006, utiliza una escala de puntuación directa del 1 al 7 para cada ítem. A partir de estas puntuaciones, se calcula el promedio ponderado para cada dimensión del compromiso organizacional: afectivo y de continuidad. Los resultados se clasifican de la siguiente manera: Compromiso Afectivo: bajo: 1 a 4.83, medio: 5.33 a 6 alto: 6.33 a .Compromiso de continuidad: bajo: 1 a 3.8, Medio: 4.2 a 5 y Alto: 5.4 a 7.

Se determinaron las siguientes características psicométricas para la prueba: La dimensión de compromiso afectivo obtuvo un valor de 0,85 y la dimensión de compromiso normativo un valor de 0.73, lo que indica que la prueba es confiable según el Alfa de Cronbach. En el estudio, se validará la prueba en español y se calculará la validez del constructo utilizando un análisis exploratorio factorial con rotación oblimin. Los siguientes son los resultados esperados: El compromiso afectivo obtuvo un valor de 0,79, mientras que el compromiso de continuidad obtuvo un valor de 77, y el compromiso normativo obtuvo un valor de 72, respectivamente. Al utilizar el Alfa de Cronbach, estos valores indicarán que la prueba es internamente consistente. Además, se llevará a cabo un análisis factorial exploratorio para validar la prueba en una muestra de 104 profesores peruanos, y se espera que demuestre las tres dimensiones originales del instrumento.

Además, se aplicará el KMO de 91, que implica una buena potencia de extracción de factores y la validez del instrumento. Además, se obtendrá un valor de esfericidad de Bartlett de 670,254. Este valor indicará que el instrumento tiene una consistencia interna adecuada. Se espera que ambas medidas sean estadísticamente significativas. Además, el coeficiente alfa de Cronbach del instrumento será de 0.91. Este valor indicará que el dispositivo es muy confiable. El compromiso afectivo será de 0.76, el compromiso de continuidad será de 0.79 y el compromiso normativo será de 0.75.

La Escala de Valores en el Trabajo, creada por Arciniega y Gonzales en México en 2006, se utilizó en la investigación (Ver anexo 4). Esta escala tiene una estructuración de cuatro dimensiones: apertura al cambio, conservación, autoengrandecimiento y autotrascendencia. Dura diez minutos. Cada dimensión contiene 16 elementos, y el objetivo de la aplicación es evaluar a varios colaboradores utilizando las opciones ofrecidas.

La corrección de EVAT implica puntuar cada ítem de 1 a 7, luego sumar las puntuaciones directas de cada dimensión. Todos los ítems han sido redactados de manera positiva y no hay ítems inversos. Se calcula el promedio ponderado sumando los puntajes directos de cada dimensión. Los resultados de la corrección de EVAT se clasificarán de la siguiente manera: para apertura al cambio, 1 a 5 indican un nivel bajo, 5,2 a 5.75 indican un nivel medio y 6 a 7 indican un nivel alto.

La investigación encontró pruebas de confiabilidad interna para las dimensiones de EVAT utilizando el Omega de McDonald. Los resultados esperados fueron la apertura al cambio de 0,6811, la conservación de 0,7465 y el auto-trascender de 0,8266. Además, se utilizará V de Aiken con 10 jueces para validar el contenido de la EVAT. Se espera que se obtenga un valor apropiado para esta estadística.

Se trabajó con el total de la muestra, compuesta por 203 personas, para calcular la confiabilidad del instrumento. Los resultados esperados fueron la conservación de 0.525, el autoengrandecimiento de 0.567, la trascendencia de sí mismo de 0,724 y la apertura al cambio de 0,704.

Procedimientos

Para llevar a cabo el estudio, primero se solicitará información a la persona encargada de la gestión de permisos de la institución pública y al jefe del área de residuos sólidos de la municipalidad. En segundo lugar, para obtener la aprobación oficial de la investigación, se enviará una carta de presentación a la institución por correo electrónico (ver anexo 5). En tercer lugar, se pedirá permiso a la Municipalidad de Chiclayo para llevar a cabo el estudio. En cuarto lugar, los cuestionarios se imprimirán y distribuirán a todos los empleados del área de desechos sólidos en octubre. A su vez, se les pedirá a los empleados que sean honestos en sus respuestas. Esto es crucial para asegurar la validez de los hallazgos del estudio. En quinto lugar, se requerirá una hoja de información con los objetivos del estudio y los derechos de los participantes. Por último, se realizará un análisis de los datos recopilados con el fin de resolver la hipótesis sugerida.

Aspectos Éticos

El proyecto de investigación actual fue evaluado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Para lograr esto, revisará los resultados del 23% del porcentaje de similitud del programa Turnitin. Dentro de los parámetros permitidos por la investigación, este nivel de similitud debe ser menor o igual al 25%. Además, esta investigación cumple con los principios éticos de Belmont de la Comisión Nacional para la Protección de las Personas (1979).

El primer principio enfatiza el respeto a las personas involucradas en esta investigación, así como el principio de beneficencia, que implica garantizar que los participantes de la investigación no correrán riesgo. Se les entregó una hoja de información para lograrlo. Finalmente, con respecto al principio de equidad, todos los empleados tuvieron la oportunidad de participar en el estudio. Se garantizó un trato justo y todos se beneficiaron de los resultados.

Procesamiento y Análisis de Datos.

La hoja de cálculo de Microsoft Excel 2018 fue utilizada como base de datos para analizar los datos recopilados. El programa Jamovi 2.3.26 fue utilizado para realizar este análisis.

Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para determinar si los datos siguen una distribución normal. Se determinó si se utiliza una prueba estadística paramétrica o no paramétrica en función de los resultados de esta prueba. La relación entre el compromiso organizacional y los valores hacia el trabajo, así como sus dimensiones y posibles diferencias según el sexo y la edad, será evaluada por el análisis. Las tablas presentarán visualmente los resultados.

Resultados y Discusión

La Tabla 1 muestra una correlación positiva leve ($\rho = .126$) entre el compromiso organizacional y los valores hacia el trabajo. No obstante, la correlación no es estadísticamente significativa ($p = .265$), lo que indica que las dos variables no tienen una relación directa.

Tabla 1

Correlación entre compromiso y valores hacia el trabajo

	Compromiso organizacional	
Valores	Rho	<i>p</i>
organizacionales	.126	.265

Los hallazgos de esta investigación difieren de los hallazgos de otros estudios (AbdulAbaass y Mohammed, 2017; Halim et al., 2021; Gutiérrez, 2017), que encontraron una fuerte correlación positiva entre los valores hacia el trabajo y el compromiso con la organización. Por otro lado, nuestras conclusiones están en línea con las de Arciniega y González (2006), quienes no encontraron ninguna conexión. La cultura organizacional, el tamaño de la organización y los valores personales de los empleados pueden influir en esta relación, lo que explica esta discrepancia en los hallazgos.

En la tabla 2 proporciona información sobre los niveles de compromiso organizacional (CO) según sexo presentes en la muestra estudiada, categorizándolos en alto, medio y bajo. Cabe destacar que el nivel medio, en ambos sexos, es el que prevalece entre los participantes.

Tabla 2

Niveles de compromiso organizacional según sexo

Niveles	Compromiso organizacional			
	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
Alto	1	1.25%	1	1.25%
Medio	45	56.25%	32	40.00%
Bajo	1	1.25%	0	0.00%

La investigación actual coincide con el estudio de Araya et al. (2020) al identificar niveles medios similares de compromiso organizacional general entre funcionarios y funcionarias de un establecimiento educativo. Este hallazgo sugiere que, en términos generales, no existen diferencias significativas en el compromiso organizacional por género en este contexto específico.

Contrariamente a los resultados de la investigación actual, los estudios de Hernández et al. (2021) y Maldonado et al. (2014) reportan niveles de compromiso organizacional más altos en mujeres en comparación con hombres. Hernández et al. (2021) atribuyen esta diferencia a la mayor lealtad de las mujeres hacia sus empleadores, mientras que Maldonado et al. (2014) no encuentran diferencias significativas en el compromiso organizacional por género.

La Tabla 3 presenta una descripción detallada de los niveles de valores hacia el trabajo según sexo presentes en la muestra estudiada, clasificándolos en alto, medio y bajo. Es importante resaltar que el nivel medio de valores hacia el trabajo en ambos sexos es el que prevalece entre los participantes.

Tabla 3*Niveles de valores hacia el trabajo según sexo*

Niveles	Valores hacia el trabajo			
	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
Alto	1	1.25%	0	0.00%
Medio	46	57.50%	32	40.00%
Bajo	0	0.00%	1	1.25%

La investigación actual coincide con el estudio de Dajani (2018) al identificar un nivel medio de similitud en los valores hacia el trabajo entre hombres y mujeres en todos los grupos de edad. Este hallazgo sugiere que, en términos generales, no existen diferencias significativas en los valores hacia el trabajo por género en la población estudiada. Contrariamente a los resultados de la investigación actual, los estudios de Ueda y Ohzono (2013) y Grimaldo y Mirian (2008) reportan niveles más altos de valores hacia el trabajo en hombres que en mujeres. Ueda y Ohzono (2013) atribuyen esta diferencia a factores culturales y sociales que promueven valores como la competitividad y el logro en los hombres. Por su parte, Grimaldo y Mirian (2008) sugieren que las responsabilidades del cuidado del hogar y la familia podrían limitar el desarrollo de ciertos valores hacia el trabajo en las mujeres.

Los resultados de la investigación actual también difieren de los estudios de Moreno y Marcaccio (2014) y Castro y Nader (2006), quienes no encontraron diferencias significativas en los valores hacia el trabajo por género. Moreno y Marcaccio (2014) explican esta falta de diferencias por el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y los cambios en los roles de género. Castro y Nader (2006), por su parte, sugieren que las metodologías empleadas en sus estudios podrían no haber sido lo suficientemente sensibles para detectar diferencias sutiles entre géneros.

En la tabla 4 se encontró correlación significativa entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones de valores organizacionales. Por otro lado, el compromiso de continuidad y compromiso normativo solo se correlacionaron significativamente con las dimensiones Apertura al cambio y Conservación.

Tabla 4*Correlaciones entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de valores organizacionales*

	Compromiso afectivo		Compromiso continuidad		Compromiso normativo	
	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>
Apertura al Cambio	.804	<.001 ***	.403	<.001***	.664***	<.001
Conservación	.276	<.001*	.083	<.001	.071	0.88
Auto-engrandecimiento	.227	.013*	-.032	.466	.116	.53
Auto-Trascendencia	.043	.041	-.054	.779	-.058	.305

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Existe una fuerte relación positiva entre la apertura al cambio y el compromiso afectivo y el compromiso normativo, lo que indica que empleados que valoran la apertura al cambio tienden a sentirse más emocionalmente vinculados y moralmente obligados hacia su organización. Además, hay una correlación moderada positiva entre la apertura al cambio y el compromiso de continuidad, sugiriendo que estos empleados también sienten un mayor deseo de permanecer en la organización debido a su necesidad de estabilidad. Por otro lado, la conservación muestra una correlación positiva baja con el compromiso afectivo, lo cual indica que los empleados que valoran la conservación tienden a sentirse algo más emocionalmente conectados con su organización.

A pesar de una exhaustiva búsqueda de literatura, no se encontraron estudios previos que permitieran comparar directamente los resultados obtenidos en la presente investigación. Esta situación resalta la naturaleza novedosa del estudio y la contribución original que realiza al campo de conocimiento.

En este sentido, la ausencia de investigaciones comparables no invalida los hallazgos del presente trabajo, sino que más bien los posiciona como un referente pionero en la exploración de esta temática específica.

Conclusiones

Respecto al compromiso organizacional y los valores hacia el trabajo no se encontró una relación estadísticamente significativa.

En cuanto a hombres como en mujeres, el nivel medio de valores hacia el trabajo es el más común entre los participantes. De igual manera, cabe señalar que el nivel medio de compromiso organizacional es el que predomina en ambos sexos.

En lo que concierne a la correlación entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de valores hacia el trabajo, el compromiso afectivo presentó una correlación significativa con todas las dimensiones de valores organizacionales, mientras que el compromiso de continuidad y el compromiso normativo solo se correlacionan con dos dimensiones específicas: apertura al cambio y conservación respectivamente.

Recomendaciones

Es fundamental continuar desarrollando investigaciones en América Latina para profundizar en la relación entre el compromiso organizacional, los valores hacia el trabajo y las variables de sexo, edad y tiempo de servicio. Estas investigaciones contribuirán a una mejor comprensión de la influencia que ejercen estas variables sobre los niveles de compromiso organizacional y los valores hacia el trabajo.

Continuar profundizando en las investigaciones sobre la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de los valores hacia el trabajo con el fin de generar nuevos antecedentes para futuras investigaciones.

Trabajar con muestras más amplias para tener un mejor alcance de los resultados de estas variables, además de que diversos autores señalan que es pertinente considerar también el tipo de cultura organizacional y características de los colaboradores como posibles variables intervinientes que deben ser tomadas en cuenta.

En relación al instrumento de valores hacia el trabajo sería pertinente la actualización de sus propiedades psicométricas debido a que durante la aplicación del recojo de los datos, los participantes identificaron que la cantidad de ítems era muy extensa.

Implementar un conjunto de estrategias integrales que consideren las necesidades y las motivaciones de todos los colaboradores, independientemente de su género que ayude a fomentar un alto nivel de compromiso organizacional y valores hacia el trabajo. Como por ejemplo: sensibilizarlos y capacitarlos sobre la importancia de su labor en la comunidad y el medio ambiente, destacando el impacto positivo que tienen sus acciones en la salud pública y el bienestar social. Fomentar el orgullo por pertenecer a un equipo que contribuye a un objetivo noble es clave para motivarlos. Así mismo, implementar programas de reconocimiento formal e informal para los colaboradores que demuestren un alto nivel de compromiso y valores hacia el trabajo es esencial. Ofrecer incentivos y recompensas, tanto económicos como no monetarios, por el desempeño destacado, así como celebrar los logros del equipo y reconocer

las contribuciones individuales, ayudará a reforzar el compromiso y la motivación. A su vez, Brindar un ambiente de trabajo seguro, saludable y agradable. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua, junto con la promoción del bienestar físico y mental, contribuirá a crear un entorno laboral positivo y productivo. Por último, Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes entre la gerencia y los colaboradores es crucial para fomentar la confianza y el respeto mutuo.

Referencias

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 200, 5-12.
- Arciniega, L. M., & González, L. (2006). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15(3), 281- 296.
- Araya, P., Díaz, V., Rojas, E. & Luperfina, E. (2020). Compromiso organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un análisis Multidimensional según Variable de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- AbdulAbaass, M., y Mohammed, N. (2017). El papel de los valores organizacionales en el compromiso de los empleados. <https://doi.org/10.21275/8121701>.
- Ueda, Y., & Ohzono, Y. (2013). Diferencias en los valores del trabajo por género, estado civil y generación: un análisis de los datos recopilados de la "Encuesta de Personas Trabajadoras, 2010". *Revista Internacional de Estudios de Recursos Humanos*, 3, 28-41. <https://doi.org/10.5296/IJHRS.V3I2.3131>.
- Caronado, J., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Redalyc.org*. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

- Castro Solano, Alejandro, & Nader, Martín. (2006). Human values assessment with Schwart's Portrait Values Questionnaire. *Interdisciplinaria*, 23(2), 155-174. Recuperado en 23 de junio de 2024, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272006000200002&lng=es&tlng=en.
- Demirtaş, Z. (2018). The relationships between organizational values, job satisfaction, organizational silence and affective commitment. *European Journal of Education Studies*, 4(11), 108-125. <https://zenodo.org/record/1321680>
- Dajani, M. (2018). Diferencias en los valores del trabajo por género y generación: Evidencia de Egipto. *International Journal of Business Administration*, 9, 9-20. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n2p9>.
- Gestión. (2023). *Valores empresariales, la nueva tendencia para atraer nueva generación de talentos*. <https://goo.su/cmxxvW>
- Gutiérrez, R. (2017). Valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del centro de Salud de Morales. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30500>
- National Health Institute. (1979). The Belmont Report. Washington, DC: US Government Printing Office. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-andpolicy/belmontreport/index.html>
- Velaochaga, J. & Rake, D. (2019) La cultura organizacional en el Perú. *Gestión*. <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

- Hernández, Y., Jaramillo, J. & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28 (1),102-129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Ingarianti, T. (2018). The Relationship between Work Value and Organizational Commitment on Student of Sekolah Polisi Negara Mojokerto. *Atlantis Press*, 133, 1–5. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/acpch-17/25890688>
- Leszczynska, A. (2018). Work related values and organizational commitment relative to gender and age. *CBU International Conference Proceedings*, 6, 296–302. <https://doi.org/10.12955/cbup.v6.1172>
- Li, W., Liu, X., & Wan, W. (2008). Efectos demográficos de los valores del trabajo y sus implicaciones para la gestión. *Revista de Ética Empresarial*, 81, 875-885. <https://doi.org/10.1007/S10551-007-9554-6>.
- Ríos, M. (2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? Gestión. <https://goo.su/qSMpF5j>
- Lucas, S. (2022). Valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109245>
- Frieze, I., Olson, J., Murrell, A., & Selvan, M. (2006). Los valores del trabajo y su efecto en el comportamiento laboral y los resultados del trabajo en mujeres y hombres gerentes. *Roles sexuales*, 54, 83-93. <https://doi.org/10.1007/S11199-006-8871-Z>.
- Gonzáles, L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa-Perú: Enfoques consulting EIRL.

- Gutiérrez, R. R. (2017). Valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del centro de Salud de Morales. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30500>
- Grimaldo Muchotrigo, Mirian Pilar. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana. *Liberabit*, 14(14), 71-80. Recuperado en 23 de junio de 2024, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272008000100009&lng=es&tlng=es.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61– 89. <https://goo.su/SR3miH>
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1997). Commitment in the work place: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mathur, G., y Silky, V. K. (2007). Organizational Citizenship Behavior: A study of Manufacturing and Service Organizations. *NICE Journal of Business*, 2, 1- 12
- Maldonado, S., Ramírez, C., García, R. & Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, 2(47), 12-18. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=94431297002>
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., y Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62(3), 87–98. <https://www.jstor.org/stable/1251745>
- Moreno, José Eduardo, & Marcaccio, Antonela. (2014). PERFILES PROFESIONALES Y VALORES RELATIVOS AL TRABAJO. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138. Recuperado en 23 de junio de 2024, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&tlng=es.

Wei, W., Gan, M., Liu, Y., Yang, M., & Liu, J. (2021). Mediating effects of nurses' personal and organizational values between organizational commitment and turnover: Cross-sectional study. *PloS One*, *16*(10), e0258387. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258387>

Workforce, Oxford Economics. (2020). The Looming Talent Crisis. Reino Unido.

<https://www.oxfordeconomics.com/resource/workforce-2020-the-looming-talentcrisis/>

Waterwall, B., Chullen, C., Barber, D., y Adeyemi-Bello, T. (2022). El papel de la experiencia y el género en la configuración de los valores del trabajo. *Educación superior, habilidades y aprendizaje basado en el trabajo*. <https://doi.org/10.1108/heswbl-03-2022-0078>.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, *25*, 1-65. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0065260108602816>

Suarez, R. (2017) *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8720/Suarez_FRS.pdf

Tamayo, Á. (2005). VALORES ORGANIZACIONAIS E COMPROMETIMENTO AFETIVO. *RAM Revista de Administração Mackenzie*, *6*(3), 192-213. <https://doi.org/10.1590/1678-69712005/administracao.v6n3p192-213>

KINCENTRIC. (2022). Tendencias globales en el compromiso de los empleados 2022. TGCE. <https://goo.su/dInzhgz>

Anexos

Anexo 1

Operacionalización de variables Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Compromiso organizacional	Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre el colaborador y la organización, y tiene implicaciones para con la decisión de continuar o discontinuar su afiliación a la organización”(Meyer & Allen, 1991).	El compromiso organizacional será medido a través de la Escala de Compromiso Organizacional. A su vez, Conformada por dieciocho ítems con siete opciones de respuesta tipo Likert.	Compromiso afectivo	Anhelar seguir formando parte de una organización	1,3,7,10, 11,12,15	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Necesitar seguir formando parte de una organización	4,8,13,16 17	
			Compromiso normativo	Sentir que se debe seguir formando parte de una organización.	2,5,6,9,14 18	

Anexo 2

Operacionalización de variables de Valores hacia el trabajo

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Valores hacia el trabajo	“Representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas trans institucionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral.” (Arciniega y González, 2000).	Los valores hacia el trabajo serán medidos a través de la EVAT, conformada por 16 ítems con 7 opciones de respuesta tipo Likert.	Apertura al cambio	Disposición positiva ante cosas novedosas	1,5,9,13	Ordinal
			Conservación	Mantener la tradición y rutina	2,6,10, 14	
			Auto-Engrandecimiento	Obtener poder y control sobre otros	3,7,11, 15	
			Auto-Trascendencia	Preocupación por el bienestar de sus pares	4,8,12, 16	

Anexo 3

Escala de Compromiso Organizacional (Arciniega v González, 2006)

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que usted trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. A su vez, indique su grado de acuerdo o desacuerdo marcando la casilla que corresponda.

Enunciados	En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo
1.- Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2.- Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3.- Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4.- Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5.- Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							
6.- Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							
7.- Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8.- Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9.- Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10.- Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11.- Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12.- Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							

13.- Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.							
14.-Esta empresa se merece mi lealtad.							
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.							
16. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa incluso si quisiera hacerlo.							
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.							

Anexo 4

Escala de Valores en el Trabajo (Arciniega y González, 2000)

Los siguientes enunciados describen brevemente las características de distintos empleados. Su tarea consiste en calificar qué tanto se parece cada uno de ellos a usted empleando para ello la escala que se presenta a continuación y marcando el casillero que corresponda.

Enunciados	Es totalmente distinto a mí	Casi no se parece a mí	Se parece muy poco a mí	Se parece algo a mí	Se parece mucho a mí	Se parece mucho a mí	Es idéntico a mí
1.- Es un(a) empleado(a) muy activo(a), contagia energía sólo de verle.							
2.- Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para él(ella).							
3.- A él (ella), le gusta manejar a la gente, le gusta mandar e influenciar a las personas.							
4.- Para él (ella), es muy importante el bienestar de las personas que conforman su equipo de trabajo.							
5.- Él (ella) es un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre está buscando nuevas maneras de hacer mejor su trabajo.							
6.- Siempre se guía por lo que otros hacen, no le gusta hacer cosas que otros no hagan.							
7.- Él (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.							
8.- Para él (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siendo leal y honesto(a).							
9.- Él (Ella), siempre está preocupado por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.							

10.- Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.							
11.- Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación.							
12.- Él (Ella) siempre lucha por que todos los empleados reciban el mismo trato oportunos.							
13.- Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.							
14.- Él (Ella) es muy metódico(a); no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.							
15.- Para él (ella), adquirir y acumular bienes o usar servicios costosos es muy importante.							
16.- Para él (ella) la lealtad hacia su empresa y/o equipo de trabajo es muy importante.							

Anexo 5



Chiclayo, 10 de julio de 2023

Carta N°213-2023-USAT-EPSI

Sr. Pedro Enrique García Chavesta
Subgerente de Gestión de Residuos Sólidos
Municipalidad Provincial de Chiclayo
Presente. -

Asunto: Taller de Investigación

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **LUIS ALBERTO GARCÍA ARRIVASPLATA**, con documento de identidad N° **47710351**, estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura Taller de Investigación I cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñán**, docente del programa de estudios de Psicología.

Estimado sub gerente, el estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: "**Compromiso organizacional y valores organizacionales en colaboradores de una Municipalidad de Chiclayo, 2023**", producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios.

Por tal motivo, recorro a usted para que brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información necesaria para ejecutar su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología

Hoja informativa para participar en un estudio de investigación

Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadores : Luis Alberto, Garcia Arrivasplata
Título : Compromiso organizacional y valores organizacionales en colaboradores de una
Municipalidad de Chiclayo, 2023

Propósito del Estudio:

Estamos invitando a participar en este estudio, que tiene como finalidad determinar la relación entre el compromiso organizacional y los valores organizacionales en colaboradores de una Municipalidad de Chiclayo, 2023

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos: Luego de aceptar su participación voluntaria en el estudio, se le pedirá que responda dos cuestionarios enfocados en el tema a investigar teniendo un tiempo estimado de 15 minutos, después de ello se recogerá la información por el investigador para ser analizada mediante programas estadísticos, y finalmente los resultados se entregarán a la Municipalidad de Chiclayo con el fin de que puedan implementar estrategias de mejora en relación al compromiso organizacional y valores organizacionales que sus colaboradores presentan.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan en la investigación.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

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 futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus cuestionarios guardadas en archivos por un periodo de 3 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos: SI NO

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, y si por algún motivo desiste, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Luis Garcia Arrivasplata al tel. 917049345, investigador principal.

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, al correo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

Investigador**Nombre:** Luis Alberto Garcia Arrivasplata**DNI:** 47710351

Fecha

Anexo 7



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 318-2023-USAT-FMED

Chiclayo, 13 de octubre de 2023

Vista la solicitud virtual N° TRL-2023-12183 en virtud de la aprobación con fecha 07 de octubre de 2023 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación del estudiante GARCIA ARRIVASPLATA LUIS ALBERTO, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mtra. Anali Milagros Ramos Díaz.

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 Y VALORES ORGANIZACIONALES EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO, 2023, fue aprobado por 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.- Dar a conocer la presente resolución al interesado.

Regístrese, comuníquese y archívese.



SECRETARÍA ACADÉMICA
FACULTAD DE MEDICINA



FACULTAD DE MEDICINA

Mtro. Luis Enrique Jara Romero
Decano (e)
Facultad de Medicina

Mtro. Jorge Luis Limo Liza
Secretario Académico (e)
Facultad de Medicina