

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**INFLUENCIA DEL INVOLUCRAMIENTO LABORAL EN EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA SEDE PRINCIPAL DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS
TINAJONES, 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR
NICOLE DEL MILAGRO SOPLAPUCO TAVARA**

**ASESOR
RAFAEL CAMILO GIRON CORDOVA**
<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2022

**INFLUENCIA DEL INVOLUCRAMIENTO LABORAL EN EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA SEDE PRINCIPAL DEL PROYECTO
ESPECIAL OLMOS TINAJONES, 2019**

PRESENTADA POR:

NICOLE DEL MILAGRO SOPLAPUCO TAVARA

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo,
para optar el Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADO POR:

Jessica Karin Solano Cavero

PRESIDENTE

Valeria Llontop Hernandez

SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova

VOCAL

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a Dios, por brindarme un día más de vida y poder culminar la presente investigación con éxito, a mis padres y hermanas, por el cariño, los valores inculcados como la ayuda constante y la fortaleza que me han dado en cada paso académico para lograr mis objetivos propuestos.

Agradecimientos

Le agradezco a mi asesor, el Mgtr. Rafael Camilo Girón Córdova por brindarme su tiempo, apoyo constante y su conocimiento que me transmitió para seguir adelante con mi tesis. Así mismo a la unidad de recursos humanos del Proyecto Especial Olmos Tinajones por cooperar a lo largo de la investigación.

Influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de sede principal de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

3%

2

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to EP NBS S.A.C.

Trabajo del estudiante

1%

4

www.ciencias.holguin.cu

Fuente de Internet

1%

5

www.emeraldinsight.com

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Trabajo del estudiante

1%

7

Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Trabajo del estudiante

1%

8

creativecommons.org

Índice

Resumen.....	09
Abstract.....	10
I. Introducción	11
II.Marco Teórico	13
2.1. Antecedentes del problema	13
2.2. Bases teórico científicas	18
2.2.1. Involucramiento laboral	18
2.2.2. Compromiso organizacional.....	19
2.2.3. Modelo Propuesto de Compromiso e Involucramiento.	22
III.Metodología	27
3.1. Tipo y nivel de investigación	27
3.2. Diseño de investigación.....	27
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Criterios de selección	28
3.5. Operacionalización de variables	28
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7. Procedimientos.....	32
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	33
3.9. Matriz de consistencia	33
3.10. Consideraciones éticas.....	36
IV.Resultados.....	37
V. Discusión	45
VI. Conclusiones	48
VII. Recomendaciones	49
VIII. Referencias Bibliográficas.....	50
IX. Anexos.....	53

Lista de tablas

Tabla 1: Definiciones de Involucramiento laboral	19
Tabla 2: Definiciones de compromiso organizacional	20
Tabla 3: Tipo de compromiso organizacional	21
Tabla 4: Definición de dimensiones de compromiso	23
Tabla 5: Subdimensiones de Involucramiento laboral.....	24
Tabla 6: Subdimensiones de compromiso organizacional	25
Tabla 7: Población del Proyecto Especial Olmos Tinajones	28
Tabla 8: Operacionalización de variables.....	28
Tabla 9: Resultados de Alfa de Cronbach por constructos.....	31
Tabla 10: Resultados de Alfa de Cronbach por subdimensiones.....	32
Tabla 11:Matriz de Consistencia	33
Tabla 12: Influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional	38
Tabla 13: Promedio del Compromiso Organizacional.....	39
Tabla 14: Promedio por dimensiones del compromiso organizacional	40
Tabla 15: Percentiles para determinar el compromiso organizacional	40
Tabla 16: Promedio del Involucramiento laboral	41
Tabla 17: Percentiles para el nivel del involucramiento laboral.....	41
Tabla 18: Correlación por dimensiones del Involucramiento laboral y el compromiso organizacional.....	43
Tabla 19: Apreciación de Alfa de Cronbach de Veliz 2003.....	62
Tabla 20: Cuadro completo de correlación	63
Tabla 21: Resumen de las Características sociodemográficos	66

Lista de figuras

Ilustración 1: Elaboracion propia del modelo teorico propuesto por Saxena y Saxena (2015)Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior, 22-2.....	22
Ilustración 2: Brechas de la variable Compromiso Organizacional.....	40
Ilustración 3: Brechas de la variable Involucramiento laboral	42
Ilustración 4: Sexo de los trabajadores del PEOT	64
Ilustración 5: Edad de los trabajadores del PEOT	64
Ilustración 6: Nivel de escolaridad de los trabajadores del PEOT	65
Ilustración 7: Ingresos de los trabajadores del PEOT	65
Ilustración 8: Antigüedad de los trabajadores del PEOT	65

Lista de Anexos

Anexo 1. Constancia de autorización	53
Anexo 2. Cuestionario aplicado.....	54
Anexo 3. Entrevista aplicada.....	57
Anexo 4. Constancia de validación de experto de cuestionario y / o entrevista.....	59
Anexo 5. Escala de valoración de Alfa de cronbach.....	62
Anexo 6: Correlación por dimensión.....	63
Anexo 7. Factores sociodemograficos	64
Anexo 8. Recibo Turniting.....	67

Resumen

La siguiente investigación buscó conocer cuál es la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de sede principal del Proyecto Especial Olmos Tinajones, en la ciudad de Chiclayo 2019, la metodología utilizada tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicada con un nivel descriptivo y con un diseño no experimental-transversal, se determinó que se utilizará el modelo de Saxena y Saxena (2015), la cual trata de aplicar un modelo estructural pretendiendo examinar la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional, resultando como la primera variable independiente y la segunda dependiente. El tamaño de la muestra es de 148 encuestados, la cual será medida con escala de Likert y las técnicas a realizarse son encuestas estructuradas y la recolección de la base de datos. Los resultados determinaron que, a partir de lo analizado, el compromiso organizacional (5.0042) y el involucramiento laboral (5.2500) tienen un nivel medio, también la correlación entre ambas variables es débil ya que solo hay 6 correlaciones de 14 posibles y de esas solo 3 son moderadas. Finalmente, como conclusión se deduce que no existe influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional ($r=0.151$ y $r= 0.122$) en los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, debido a la debilidad de la correlación.

Palabra clave: Compromiso organizacional, Influencia, Involucramiento laboral.

Clasificaciones JEL: M50, M54

Abstract

The following research sought to know how to influence labor participation in the organizational commitment of employees of the main project of the Olmos Tinajones Special Project, in the city of Chiclayo 2019, the methodology used has a quantitative approach, a type applied with a descriptive level and with An experimental-cross-sectional design, it was determined that the model of Saxena and Saxena (2015) will be used, which attempts to apply a structural model with the intention of examining the influence of labor participation on organizational commitment, resulting as the first independent variable and The second dependent. The sample size of 148 surveys, to be measured using the Likert scale and the techniques that will be carried out in the structured surveys and the compilation of the database. The results determined that, from the analyzed point, the organizational commitment (5,0042) and the labor participation (5,2500) had a medium level, also the correlation between both variables is weak and that there are only 6 correlations of 14 possibilities and these only 3 sounds moderate. Finally, as a conclusion, it can be deduced that there is no influence of labor participation on the organizational commitment ($r = 0.151$ and $r = 0.122$) in the workers of the Olmos Tinajones Special Project, due to the weak correlation.

Keywords: Organizational commitment, Influence, Labor involvement.

JEL Ratings: M50, M54

I. Introducción

En el mundo empresarial, día a día se pierde confianza, y a la vez resulta difícil hacer que la mayoría de los colaboradores estén orgullosos de su organización. “Se toma como desafío a futuro que los empleados se sientan comprometidos e involucrados y también parte de la empresa en la que trabajan” (Vargas, Cordero y Gómez, 2016).

Se considera que un obstáculo principal para superar el éxito de una empresa, es lograr el compromiso, la confianza e involucramiento de los colaboradores de manera sostenida. Por lo tanto, se debe liderar de manera que participen en la mejora de los objetivos. “Son pocas las organizaciones que apuestan decisivamente por el involucramiento activo de los trabajadores ya que la gran mayoría prefiere hacer lo que se les ordena”. (Jurburg et al., 2017)

En Latinoamérica el compromiso e involucramiento aumentó de 72% a 75% en los empleados superando mercados de Europa, EEUU y Asia. Así mismo es muy notable que aún con altos niveles de compromiso estas organizaciones puedan mejorar cada año. (Manzanera, 2017).

Otro punto importante es que el compromiso es de mucho interés para las organizaciones que buscan seguir establemente con sus colaboradores, también se conoce que es de las más grandes preocupaciones ya que según estudios hay una baja proporción de compromiso en diversas empresas, señaló el portal El Peruano (2017) que se debe reconocer que las conductas de los colaboradores se relacionan con el compromiso organizacional, por ende estas se revelan por el entusiasmo, dedicación e involucramiento, así mismo resalta que tanto en el sector público y privado se necesita a los trabajadores involucrados y comprometidos con los objetivos de la organización.

En la ciudad de Chiclayo, en el Proyecto Especial Olmos Tinajones se tuvo una entrevista con el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, la cual resalta que el problema se manifiesta desde que el servidor tanto del D.L. 728 y CAS no se involucra en toda su capacidad, en las labores y actividades que desarrolla el PEOT, debido a la ausencia de participación y a las reiteradas faltas injustificadas, por otro lado, esto afecta al compromiso organizacional porque mayormente no se cumplen las normas, no se sienten motivados y al cambiar de cargo o de oficina cuesta tiempo para que el personal se adapte. (Véase su entrevista en el anexo3).

Ante esta realidad se formuló el siguiente problema, ¿Cuál es la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de sede principal del PEOT 2019? En consecuencia, se planteó como objetivo general: Determinar la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de sede principal del PEOT 2019 y, como objetivos específicos: Determinar en qué nivel se encuentra el compromiso organizacional de los trabajadores de sede principal del PEOT 2019, determinar el nivel del involucramiento laboral de los trabajadores de sede principal del PEOT 2019 y determinar la correlación de las dimensiones del involucramiento laboral con el compromiso organizacional.

El presente trabajo científico es importante porque aportó conocimiento e información que será útil a entidades públicas que surgen de la necesidad de conocer la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del PEOT, es decir, determinará en qué nivel está el involucramiento laboral de los colaboradores y como este influye en los diferentes tipos de compromiso organizacional, permitiendo de esta manera plantear estrategias para la integración, apego y pertenencia hacia la entidad en estudio. También es un tema de investigación innovador ya que cubre las carencias de las ambas variables en el PEOT aportando un estudio nuevo e importante como modo de beneficio para la entidad.

A su vez, la investigación contó con un modelo de estudio establecido por Saxena (2015), con el fin de analizar la influencia entre involucramiento laboral en el compromiso organizacional en trabajadores del PEOT, resultando la primera variable independiente y la siguiente como dependiente.

Por lo tanto, en el primer capítulo se planteó la introducción del tema; en el segundo capítulo está relacionado al marco teórico, el cual está formado por los antecedentes y las bases teóricas científicas, en este capítulo se dan a conocer los aportes más relevantes acerca de las dos variables de estudio. En el tercer capítulo se expuso todo lo relacionado a la metodología que se empleó para la investigación, así como también: la población, la muestra, muestreo, el criterio de selección, operacionalización de variable, la técnica e instrumentos de investigación además del procedimiento, la matriz de consistencia; por cuarto capítulo los resultados y discusión y por último capítulo las conclusiones y recomendaciones correspondientes de la investigación.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del problema

Zayas & Baez (2016), resalta que su investigación se dio en una distribuidora mayorista, donde se tuvo que medir el compromiso organizacional, se precisa los motivos que obstaculiza el incremento de esta variable en los trabajadores, la cual acceda en tener un plan de acción, en diseñar diferentes estrategias para de esta manera alcanzar una estabilidad laboral en la organización. En este estudio se usó métodos teóricos y empíricos, y dentro de ello, se utilizó escalas, la observación directa y entrevistas, teniendo relación unas con otras, y consiguientemente se dio a la triangulación de resultados. Finalmente se empleó el software SPSS en la versión 20.0 (2011), y a su vez la perspectiva de los expertos, donde se comprobó que el instrumento utilizado era válido y fiable.

En los resultados de la investigación se determinó las características que distinguen a un sujeto de otros en similar situación, así mismo se pudo realizar una indagación de los colaboradores según las condiciones establecidas para el compromiso organizacional. Se dio un compromiso unipersonal donde se consiguió de cada individuo a partir del valor medio de las respuestas. De siguiente manera en forma general, el compromiso que se dio de forma individual ubicados por rangos procedió de la siguiente manera: 2.2% en nivel bajo, 79.3% en el nivel medio y 18.5% en nivel alto. Con estos niveles se demostró que hay dificultades que repercuten en el nivel del compromiso organizacional. También se confirmó que las diferencias se dan en las dimensiones de esta variable que revela un promedio en afectivo de 3.6, en el de continuidad 3.1 y en el normativo 3.2. En la muestra *t* se alcanzó una *t* en lo afectivo de 66.773, en lo de continuidad de 61.664 y en lo normativo de 44.888, teniendo una significancia para un α de 0,000.

Culibrk, Delic, Mirovic & Culibrk (2018), en su investigación tienen como propósito reconocer y calcular la relación que existe entre el compromiso organizacional, las características del trabajo, la participación laboral, la satisfacción laboral y las políticas y procedimientos organizacionales en la economía de 2 países: Serbia y Europa sudoriental. Este estudio se comprendió de 566 trabajadores, que fueron empleadas por 8 organizaciones, también se manifestó que los modelos que existen de motivación laboral tenían que acoplarse para que se pueda adecuar a los datos empíricos, lo que deduce en un modelo de investigación que es verificado y elaborado en este escrito. Así mismo en el modelo planteado, la

participación laboral calculaba de manera parcial el efecto de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional. Entonces se dedujo que la satisfacción en Serbia se vio alterada por las características del trabajo, pero opuesto a otros estudios realizados en economías desarrolladas, las políticas y procedimientos no impactaría de manera significativa la satisfacción de los trabajadores.

Los resultados indicaron que la relación entre la satisfacción y el compromiso organizacional parece ser más fuerte (valor del coeficiente estándar de 0,54) que la relación entre la satisfacción y la participación (valor del coeficiente estándar de 0,37). El efecto de las características del trabajo y las políticas y procedimientos sobre la satisfacción de los empleados parece estar equilibrado (valores de coeficiente estándar de 0,31 y 0,30, respectivamente). Por lo tanto, la participación en el trabajo media la influencia de la satisfacción en el compromiso de la organización, pero esta es una mediación parcial y una parte importante del efecto de la satisfacción en el compromiso de la organización se logra directamente. La investigación confirma que existe un vínculo entre las propiedades del trabajo y la satisfacción laboral, pero que es débil, lo que sugiere que existe un efecto dominante de los factores materiales de la motivación. También se determinó que existe una conexión entre las variables de reglas y procedimientos y el resto de las variables, lo que indica que se debe considerar en estudios futuros, pero que las construcciones deben operarse mejor y por último es que satisfacción laboral tiene una relación positiva con la participación laboral se ha confirmado y se observó que la motivación laboral extrínseca tiene un efecto más fuerte que la intrínseca, que puede explicarse por los bajos salarios y la insuficiencia de fondos para la vida cotidiana.

Bahjat et al. (2017) tuvo como propósito “investigar las interrelaciones entre las tres estructuras conductuales de la participación laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. En consecuencia, se desarrolla un modelo estructural para delinear las interacciones entre estos constructos y explorar el efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la participación laboral y el compromiso organizacional. Se diseñó una encuesta basada en un cuestionario para probar el modelo mencionado basándose en un conjunto de datos de 315 empleados que trabajan en doce de los veintiséis bancos que operan en la ciudad capital de Jordania, Amman.”

El resultado indica que cuantos más empleados se identifiquen psicológicamente con sus trabajos, donde el desempeño percibido es importante para su autoestima, más podrán identificarse con los objetivos de sus respectivas organizaciones (es decir, más comprometidos

estarán con sus bancos). Como resultado, se cree que dicho compromiso se traducirá en niveles mejorados de productividad. Esto implica que cuando los empleados se sientan comprometidos y preocupados con sus trabajos, se volverán más leales, unidos y comprometidos con su trabajo y por extensión a su organización.

Estos también revelaron un efecto positivo de la participación laboral en la satisfacción laboral, lo que indica que los empleados que participan en sus trabajos tienden a mostrar satisfacción en sus trabajos. El resultado es consistente con los resultados obtenidos en algunos estudios previos.

Alammar, Alamrani, Alqahtani & Ahmad (2016) tuvo como objetivo “predecir la participación laboral de las enfermeras sobre la base de su compromiso organizacional y características personales en un gran hospital terciario en Arabia Saudita. Fuentes de datos: los datos se recopilaron en 2015 de una muestra de conveniencia de 558 enfermeras que trabajan en un gran hospital terciario en Riad, Arabia Saudita”.

Sus resultados fueron todas las escalas de compromiso tuvieron relaciones significativas. El análisis de regresión lineal múltiple reveló que “el modelo predijo una proporción considerable de variación en la participación laboral de las enfermeras ($p < 0.001$). Estos demostraron que la edad media es de 35,5 años, que oscila entre 20 y 60 años. La mayoría de los participantes (97%) eran mujeres. Los datos sobre educación mostraron que el 62% de las enfermeras participantes tenían una licenciatura. Todas las escalas del estudio mostraron un nivel aceptable de confiabilidad, y oscilaron entre 0,71 y 0,81. El rango real y potencial de puntajes, así como las medias y las desviaciones estándar para todas las escalas. Y las correlaciones entre el JIS y las escalas de compromiso, así como las características de los participantes. Aunque ninguna de las características de las enfermeras mostró una relación significativa con la participación en el trabajo, todas las escalas de compromiso tuvieron relaciones significativas. El análisis de regresión lineal múltiple reveló que el modelo predijo una proporción considerable de varianza en la participación en el trabajo de las enfermeras [$F(3, 554) = 53.74$, $p < 0,001$]. El R^2 para el modelo fue de 0.23, y el R^2 ajustado fue de 0.22. La Tabla 4 muestra los coeficientes de regresión no estandarizados (b), error estándar, coeficientes de regresión estandarizados (Beta) y estadísticas t para cada variable”.

Thaib (2019) tuvo como propósito “explorar la relación entre la rotación de la participación laboral y el compromiso organizacional. Mientras tanto, el estudio ha revisado el papel mediador de la participación y la rotación. El estudio abordó el argumento de que, en la era de

la globalización, se ha considerado un problema conocido para tratar con la conversión de empleados para cualquier organización empresarial. Empleando la metodología basada en encuestas, la técnica SEM-PLS se utiliza para probar las relaciones hipotéticas. Por lo tanto, el estudio actual ha utilizado SEM-PLS como una herramienta estadística para responder las preguntas de investigación planteadas en este estudio y los objetivos de investigación previstos en el estudio actual”.

Los resultados de la relación de la validez convergente son “la medida en que un conjunto de variables se cruza para estimar un concepto particular. El análisis de la validez de convergencia requiere la prueba simultánea de tres criterios, es decir, la fiabilidad compuesta, la carga de factores y la varianza promedio extraída. En primer lugar, la evaluación de las cargas para todos los ítems indicó que todas las cargas de factores están por encima de 0,5 con un nivel de significancia de 0.01 por ciento, mostrando un nivel aceptable de acuerdo con la literatura. En segundo lugar, se prueba la fiabilidad compuesta, que se refiere a los valores de fiabilidad compuesta y Alfa de Cronbach. El rango del alfa de Cronbach resultó ser 0.890- 0.964, y rango 0.7. Los resultados proclamaron y confirmaron la validez convergente.”

Además, el AVE también se obtiene para el modelo externo con el fin de evaluar la validez convergente. Ir explica la varianza promedio extraída para un conjunto de elementos en comparación con la varianza compartida, involucrando errores de medición. Además, determina la varianza de los errores de medición. Por lo tanto, según Hafeez et al (2018), si el valor del valor promedio extraído alcanza el nivel de 0,5, entonces indica la convergencia adecuada de este grupo de elementos para determinar la construcción requerida. El rango de AVE para el presente estudio salió como 0.510-0.919, exhibiendo una buena validez de las medidas.

Chi, Yeh y Ho (2018), investigan si existen relaciones significativas entre el apoyo organizativo percibido, el compromiso organizacional, la participación laboral, el compromiso laboral y la satisfacción laboral. La muestra para este estudio incluyó 275 empleados en Vietnam”.

Los resultados arrojaron que, el nivel medio más alto fue la participación en el trabajo (5.236) mientras que el nivel medio más bajo se percibió como soporte organizativo (4.601), además el compromiso organizacional se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral ($r = 0,820$, $p < 0,001$).

Los hallazgos del estudio arrojaron luz sobre el papel del compromiso organizacional como mediador entre la relación entre el apoyo organizativo percibido y la satisfacción laboral. Debido al importante papel del compromiso y la satisfacción de los empleados en mejorar el comportamiento de los colaboradores, es esencial para una organización medir el compromiso de la organización y los niveles de satisfacción laboral para que alcancen sus metas y se comparen con otras organizaciones.

A su vez, el estudio demostró que la participación en el trabajo modera la relación entre el compromiso de la organización y la satisfacción en el trabajo. El compromiso organizacional y la participación en el trabajo tienen una consecuencia positiva en la satisfacción laboral. La satisfacción laboral aumentará, luego del aumento de la participación laboral. Sin embargo, al comparar los bajos niveles de compromiso organizacional con los altos niveles de compromiso organizacional de los trabajadores, su participación en el trabajo hará que se reduzca el mayor nivel de satisfacción laboral. Es decir, la influencia de la participación laboral de bajo nivel en la satisfacción laboral es mayor que la participación laboral de alto nivel en la satisfacción laboral.

Chirinos & Vela (2017), tiene como propósito describir al compromiso laboral y la influencia que tiene en algunas variables, para este estudio se hizo una muestra de 209 trabajadores tanto de empresas nacionales como transnacionales, con esta investigación se dio a conocer el compromiso más y menos sobresaliente.

En los resultados muestran a la tabla que de manera general todos los ítems fueron aceptables, pero con características según subescala. En el compromiso afectivo el ítem 2 estuvo debajo de .30 la cual es un límite aceptado, en el resto de los ítems se muestran en niveles altos con r de .60, seguidamente el compromiso normativo las r resultaron heterogéneas ya que variaron entre .030 y .60 y finalmente con el compromiso de continuidad expuso homogéneamente excepto el ítem 14 que estuvo debajo de 0.30 al igual que el segundo ítem, así mismo este estudio resalta al compromiso afectivo con un promedio mayor en pregunta 5 de 5,40 y menor en la 2 con 3,9 dando a conocer que no abandonarían la empresa por más ventaja que tuviesen pero también hay un porcentaje que sigue trabajando es por la obligación moral de pertenecer a ella; el compromiso normativo con un promedio mayor en la pregunta 11 con 5,27 y menor en 10 con 2,44, aclarando que el trabajador siente los problemas de la empresa como suyos pero así mismo hay otra parte que no se siente como en familia; compromiso de continuidad con promedio mayor en la pregunta 16 con 5,11 y menor en la 14 con 4,13, donde

este señala que es duro abandonar la empresa así quiera hacerlo pero también hay trabajadores que dudan de su lealtad con ella.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Involucramiento laboral

El involucramiento laboral conforme a un antecedente internacional referente a las Tendencias Globales del compromiso de los Empleados 2016, que fue realizados por Aon Hewitt, quien es líder y ve de manera global soluciones de recursos humanos, conceptual al Perú como uno de tantos países con los índices más elevados, aun así, habiendo otros países en América Latina que tienen 85 % y 86% de índice alto. Recalca que el nivel del involucramiento intelectual y emocional del trabajador en una empresa será elevado si los empleados hallan diferentes oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Como enfatizó, en las empresas peruanas, el empleador estima que el colaborador tiene que estar implicado con los objetivos de la organización, dado que si la empresa llega a tener alguna crisis es indispensable que el nivel de involucramiento este estable y sostenida para poder superarlo. (Gestión Perú)

2.2.1.1. Definición

Mediante un estudio teórico exhaustivo, se presenta a continuación los conceptos más relevantes de involucramiento laboral.

Tabla 1: Definiciones de Involucramiento laboral

AUTORES	DEFINICION
Lodahl & Kejiner (1965)	“Relacionaron la participación en el trabajo con la psicología de un individuo con la importancia del trabajo en la autoimagen del individuo”.
Paullay (1994)	Se define como involucramiento laboral al grado en el que uno está preocupado cognitivamente, está comprometido y se ocupa de su trabajo actual”.
Alles (2008)	Involucramiento laboral es el nivel en que los colaboradores se incluyen en sus trabajos, dedican su tiempo y toda su energía en ellas y perciben el trabajo como parte fundamental de su existencia

En función de los distintos términos, el involucramiento laboral es el grado en que un trabajador está comprometido, se preocupan por las tareas encomendadas e invierten sus energías en ella, por lo tanto, este debe ser por lo que mencionaran a continuación:

2.2.2. Compromiso organizacional

El estudio del compromiso organizacional se ha convertido en una preocupación central para psicólogos en las empresas los últimos 20 años, por lo que los directivos ansían tener una planilla totalmente comprometida, ya que este está relacionado con el absentismo y la renovación y no lo está de modo directo con el rendimiento (Newell (2003).

El retroceso económico se ha ido estableciendo en varios países y el grado de confianza se empeoró en instituciones y en el ámbito de las empresas, esto ocurrió a fines del año 2008,

también los trabajadores consideraron que buscarían su confianza y por ende su compromiso como los más estables en las organizaciones. (Cohen, 2009)

2.2.2.1. Definición

Esta investigación a continuación presenta algunos conceptos de compromiso organizacional.

Tabla 2: Definiciones de compromiso organizacional

AUTORES	DEFINICION
Mowday (1979)	El compromiso organizacional se define como la identidad y la contribución con la organización al estimar en los objetivos, sistemas y valores de la empresa, ejecutar sacrificios en nombre de la organización y el afán de mantenerse en la ella.
Meyer y Allen (1996)	Le hacen referencia al compromiso organizacional, al nivel con que el individuo se identifica, están relacionados con sus empresas y están decididos a continuar laborando con ellas y también se mostró evidencia que el compromiso se consiste en 3: afectivo, normativo y de continuidad
Arias (2001)	Compromiso organizacional lo define como la energía relativa de identidad y de involucramiento de un sujeto con una empresa.
Aydin (2011)	Compromiso organizacional es un deseo definido de mantener la membresía de la organización, la identificación con los propósitos, los éxitos de la organización, la lealtad de un empleado.

En concluyente, el compromiso organizacional es la filiación con la organización, la lealtad del trabajador y la forma en cómo se involucra en su organización ateniéndose a los éxitos que esta tenga.

La dimensionalidad del compromiso organizacional indica que hay tres disposiciones que caracteriza el compromiso de un trabajador para una organización (Meyer y Allen, 1991).

Tabla 3: Tipo de compromiso organizacional

TIPO DE COMPROMISO	DEFINICION
COMPROMISO AFECTIVO	<p>El compromiso afectivo es el afán de continuar siendo un trabajador de una organización dado que hay un vínculo emocional con la esta. Lo define como una situación psicológica que califica a un empleado en relación con su empresa a la que pertenece. “Especialmente con este tipo de compromiso los colaboradores se mantienen en una organización porque quieren hacerlo”. Los sujetos con fuertes responsabilidades afectivas se sienten identificados con la organización y están más comprometidos para lograr sus objetivos (Darolia et al., 2010).</p>
COMPROMISO NORMATIVO	<p>Es el afán de seguir perteneciendo a una organización por un sentimiento de obligación y deber. Lo definen como la manera de pensar que uno tiene el compromiso de continuar el camino de acción y relevancia a una finalidad. Los colaboradores que tienen un firme compromiso normativo continúan en la empresa debido a que ellos piensas que deben hacerlo, y así mismo las organizaciones son capaces de crear este tipo de compromiso entre los trabajadores de 2 maneras: en primer lugar, crear una</p>

impresión de que los colaboradores están en deuda con la empresa y en segundo, transformándose en una organización benéfica (Colquitt,2010)

COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Es el afán de continuar siendo un trabajador de una organización, ya que relaciona la conciencia de los costos asociados con dejándolo. También lo explican como la percepción de que sería muy gravoso para suspender alguna actividad en acción. Por ende, los trabajadores siguen laborando en la empresa, ya que necesitan para hacerlo”. La escasez de oportunidades también ayuda a un mayor compromiso de continuidad (Colquitt et al., 2010)

2.2.3. Modelo Propuesto de Compromiso e Involucramiento.

A partir de la documentación recogida, se desarrolla el modelo teórico propuesto por Saxena y Saxena (2015), con la finalidad de entender en mayor medida las dimensiones constatadas del involucramiento laboral y el compromiso organizacional

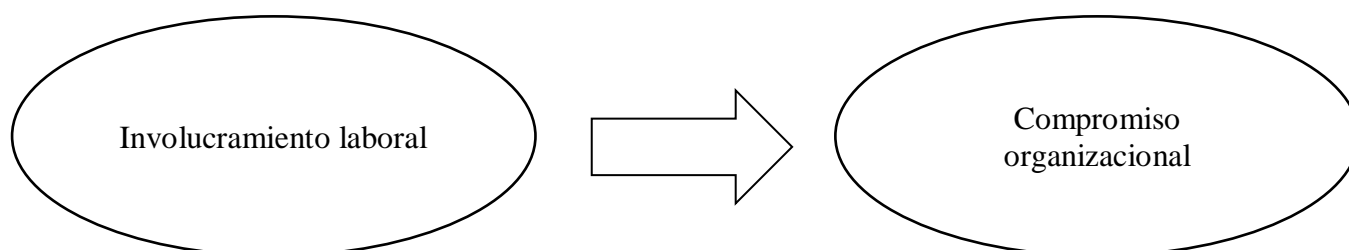


Ilustración 1: Elaboración propia del modelo teórico propuesto por Saxena y Saxena (2015) Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior, 22-2.

El cuestionario ha sido desarrollado en inglés, por una escuela de administración, universidad de Jiwaji Gwalior y dos institutos de tecnología y gestión Gwalior en India,

probando la encuesta con el fin de garantizar la veracidad de las mismas y la efectividad del instrumento de medición.

En el modelo dado por Saxena & Saxena (2015) muestra al compromiso con 3 dimensiones o mentalidades las cuales son dadas por Meller y Allen (1991), son: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, y en involucramiento a una sola dimensión siendo el mismo involucramiento como tal, a continuación, definiremos las dimensiones:

Tabla 4: Definición de dimensiones de compromiso

DIMENSION	DEFINICION
COMPROMISO AFECTIVO	Se define como el apego emocional a un trabajador en su lugar de trabajo, se dice que un empleado que esta comprometido con su organización se identifica de manera potente con los objetivos de la empresa en la que trabaja y desea seguir siendo parte de ella y se comprometen porque “quieren”.
COMPROMISO NORMATIVO	Es cuando los trabajadores se comprometen con una organización debido a los sentimientos de obligación. Estos sentimientos pueden derivar de muchas fuentes. Los empleados permanecen con la organización porque “deberían”
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Se define a los trabajadores que se comprometen con la organización porque creen que hay altos costos de perder la membresía de la organización, incluidos los costos económicos y sociales. Los trabajadores siguen siendo miembros de la organización porque “tienen que”

En la variable de involucramiento laboral el autor como solo considera una dimensión que es la misma variable de involucramiento laboral por ende se creyó conveniente con 5 especialistas del área que de acuerdo con los ítems, separarlos en 2 subdimensiones, y en la variable de compromiso organizacional según el autor considera 7 sub dimensiones las cuales son las siguientes:

Tabla 5: Subdimensiones de Involucramiento laboral

SUBDIMENSION	INDICADOR
Importancia del trabajo que realizo	Motivación en el trabajo
	Importancia de trabajo personal
	Identificación con su trabajo
	Interesante su trabajo
	Satisfacción
Satisfacción del trabajo que realizo	Gusto por su trabajo
	Preocupación por laborar bien
	Carga personal
	Disfrute
	Felicidad al culminar labores

Tabla 6: Subdimensiones de compromiso organizacional

SUB DIMENSION	INDICADOR
Compromiso Negativo	Emocionalmente atada a la organización
	Parte de la familia de la organización
	Pertenencia
Incertidumbre	Unión a otra organización
	Abandono
	Costoso
	Necesidad de seguir en la organización
Organización al apego	Escasez de alternativas
	Lealtad
	Disfrutar hablar sobre la organización
	Establecerse
Organización y pertenencia	Cambio constante
	Obligación moral
	Permanencia
	Identificación con los Problemas
	Creencia de ser leal
Ética	Miedo de dejar la organización
	Dificultad en dejar la organización
Valores	Cambio de organización
	Establecerse en una sola organización
	Pocas opciones
Organización al Asociación	Oferta laboral
	Sacrificios personales
Organización al Asociación	Sentimiento personal

Es importante definir cada una de estos indicadores:

- a) Importancia del trabajo: Considera que el trabajador realiza un buen trabajo estando en una situación de producir un buen rendimiento, tiene que disponer de supervit de energía corporal y anímica. El involucramiento de trabajo implica

interiorización de valores acerca de la importancia de trabajo en el valor del individuo (Lodahl y Kejner, 1965)

- b) Satisfacción del trabajo: Se considera en el sentido de sentimiento producido cuando el trabajador obtiene lo que desea o alcanza sus objetivos (Palomo, 2008).
- c) Compromiso negativo: Considera que el trabajador dependerá de la medida de su efectividad, de sus emociones y de como este se sienta en la organización, de acuerdo a esto se va considerar si el trabajador presenta este compromiso.
- d) Incertidumbre: Es un obstáculo a garantizar el bienestar de los trabajadores de una empresa, puede convertirse en una causa principal de estrés y ansiedad.
- e) Organización al apego: Es un comportamiento psicológico que establece un vínculo entre sujeto y empresa, que hace que esta última sea un componente importante en la vida del primero.
- f) Organización y pertenencia: Se define como el sentido de pertenencia en una organización ya que lo que existe en la ella pertenece a todos, por lo tanto, los trabajadores deben sentirse parte de esta, ya que después pueden venir las dudas, miedos y problemas para ambos.
- g) Ética: Se considera como el total de normas, conductas, principios y valores que se evidencia en una organización o colaborador para obtener un progreso en el ámbito laboral frente a la sociedad.
- h) Valores: Está vinculado con valores de tipo personal y empresarial, que se ponen en práctica en cada una de las responsabilidades que se deben asumir como profesional. Los valores definen al profesional y a los principios de la organización.
- i) Organización a la asociación: Es el sentimiento personal del trabajador hacia la organización en la que se encuentra laborando.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

Es de enfoque cuantitativo, debido a que se empleó la herramienta de recolección de datos como la encuesta para probar la hipótesis, además se utilizará técnicas estadísticas para medir y evaluar las variables de estudio.

Es de tipo aplicada, ya que se aplicó los conocimientos investigados al terreno en la vida laboral de los colaboradores de la sede principal del PEOT.

Así mismo es de un nivel es causal debido a que está dirigida a revelar posibles relaciones entre variables. Se pretendió comprender cuáles variables son las causantes del efecto estudiado.

3.2. Diseño de investigación

La investigación de diseño no experimental, ya que el investigador solo se limitó a observar, medir y analizar las variables, sin ejercer un control directo sobre ellas.

El diseño de la investigación es transversal porque se desarrolló en un momento determinado estudiando variables, describiendo al detalle el fenómeno.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población objeto de estudio son 148 trabajadores de la sede principal del Proyecto Especial Olmos Tinajones, este número y las áreas fue dado por el Jefe de Recursos humanos de la Entidad.

Tabla 7: Población del Proyecto Especial Olmos Tinajones

GERENCIAS / OFICINAS DE LA SEDE CENTRAL DEL PEOT	
Población	Nº
Gerencia General	4
Oficina de Administración	49
Gerencia de Promoción de Inversiones	32
Gerencia de Desarrollo Olmos	15
Gerencia de Desarrollo Tinajones	23
Oficina de Asesoría Jurídica	15
Oficina de Presupuesto y Racionalización	10
TOTAL	148

3.4. Criterios de selección

La muestra total que se considera en el trabajo de investigación estará compuesta por todo el personal de sede principal que se encuentran en planilla

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 8: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNICA/INSTRUMENTO
Involucramiento Laboral (INDEPENDIENTE)	Relación la participación en el trabajo con la psicología de un individuo con la importancia del trabajo en la	Involucramiento laboral	Importancia del trabajo	Motivación en el trabajo Importancia de trabajo personal Identificación con su trabajo Interesante su trabajo	Escala tipo Likert : "Muy de acuerdo" (7), "De acuerdo" (6), "A veces de acuerdo" (5),	Encuesta/ Cuestionario

	autoimagen del individuo.		Satisfacción	“Indiferente” (4), “A veces en desacuerdo” (3), “En desacuerdo” (2), “Muy en desacuerdo” (1)	
			Gusto por su trabajo		
			Preocupación por laborar bien		
		Satisfacción del trabajo	Carga personal		
			Disfrute		
			Felicidad por culminar labores		
	“El compromiso organizacional se ha definido como identidad e participación con la organización creyendo en los sistemas y objetivos de valor de la organización, ejerciendo esfuerzos en nombre de la empresa y el afán de permanecer en ella”	Compromiso afectivo	Emocionalmente atada a la organización	Escala tipo Likert : “Muy de acuerdo” (7), “De acuerdo” (6), “A veces de acuerdo” (5), “Indiferente” (4), “A veces en desacuerdo” (3), “En desacuerdo” (2), “Muy en desacuerdo” (1)	Encuesta/ Cuestionario
Compromiso Organizacional (DEPENDIENTE)		Compromiso afectivo	Parte de la familia de la organización		
			Pertenencia		
			Unión a otra organización		
		Organización de apego	Lealtad		
			Disfrutar hablar sobre la organización		
			Establecerse		
			Cambio constante		

	Organización a la asociación	Sentimiento personal	desacuerdo" (1)
Compromiso normativo		Cambio de organización	
	Ética	Establecerse en una sola organización	
		Pocas opciones	
	Valores	Oferta laboral Sacrificios personales	
Compromiso de continuidad		Abandono	
		Costoso	
	Incertidumbre	Necesidad de seguir en la organización	
		Escasez de alternativas	
	Organización y pertenencia	Permanencia Identificación con los Problemas	
		Creencia de ser leal	

Miedo de
dejar la
organizac
ión

Dificultad
en dejar
la
organizac
ión

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación tuvo como instrumento el cuestionario de Saxena y Saxena(2015) donde hay 2 constructos teóricos: para Involucramiento Laboral de Lodahl y Kejiner(1965) que cuenta con 1 dimension de la cual desata 2 subdimensiones y un total de 10 ítems y para Compromiso Organizacional el cuestionario de Mowday(1979), que consta de 3 dimensiones la cual desata siete subdimensiones y con un total de 24 ítems; las cuales serán medidas con indicadores según la escala de Likert desde muy en desacuerdo(1) hasta muy de acuerdo (7). El cuestionario pasó por una validación por expertos. Este cuestionario se utilizó para determinar la existencia de influencia de la variable independiente en la dependiente, para la evaluación del cuestionario se tuvo una duración de 20 a 30 minutos.

3.6.1. Análisis de confiabilidad

En primera instancia, se hizo el análisis de confiabilidad de los instrumentos aplicados a través del coeficiente del Alpha de Cronbach, la cual sirve para evaluar la consistencia interna de un test. La tabla 8 y 9 muestra que los valores obtenidos tanto de las dimensiones como de los constructos en general, cumplen con la condición de aceptabilidad y consistencia interna, a su vez los resultados que se obtuvieron muestran valores satisfactorios para cada una de ambas variables. Concretamente los valores por variable de involucramiento laboral (0,745), compromiso organizacional (0,721), presentaron valores superiores o muy cerca al 0.7 como lo exige Cronbach & Wert (citado en Serrano et al 2006) (Ver anexo 5).

Tabla 9: Resultados de Alfa de Cronbach por constructos

VARIABLES	VALOR
Involucramiento laboral	0,745
Compromiso organizacional	0,721

Fuente: recuperado Serrado et al (2006)

Para el constructo de compromiso organizacional, los subdimensiones que la componen se obtuvo un valor de confiabilidad mayor a 0.6 como lo exige Cronbach (1970), exceptuando el subdimensión organización de apego (0,595), y organización de pertenencia (0,553), que según Loewenthal (1996), sugiere que un valor de fiabilidad entre 0,5 y 0,6 puede ser considerada aceptable o moderada para escala con menos de 10 items. En relación a los subdimensiones de involucramiento laboral, son mayores de 0,6, por lo que brindan seguridad necesaria para aplicar el instrumento vía cuestionario y obtener fiabilidad en los datos recabados.

Tabla 10: Resultados de Alfa de Cronbach por subdimensiones

VARIABLES	SUBDIMENSIONES	VALOR	INTERPRETACIÓN
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Importancia del trabajo	0,902	Significativa
	Satisfacción del trabajo	0,686	Moderada
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso negativo	0,784	Moderada
	Incertidumbre	0,890	Significativa
	Organización de apego	0,595	Moderada
	Organización y pertenencia	0,553	Moderada
	Ética	0,714	Moderada
	Valores	0,706	Moderada
	Organización y asociación	-	

Fuente Elaboración propia basada en de Vellis (2003)

3.7. Procedimientos

Para la investigación se envió una Carta de Presentación a la Entidad para autorización de realizar el estudio de tesis, con los permisos correspondientes al gerente el Sr. Segundo Leopoldo Fernández León. Obtenida la autorización, el gerente coordinó con los jefes de gerencias, oficinas o unidades, para que estos comuniquen a los servidores a cargo, dándole a conocer dicha acción que serán las encuestas.

Para verificación del instrumento y su confiabilidad se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores; seguidamente se realizó las 148 encuestas, la evaluación del instrumento se dio en agosto de 2019, en 2 semanas por 2 horas, por lo que al día se encuestarán un aproximado de 15 personas, en el horario de 11:30 a.m. a 1:30 p.m. aprovechando que se alistan para ir su break. El investigador realizó una breve introducción del tema para que los trabajadores tengan conocimiento y se generen una idea al cuestionario que se realizará, este cuestionario constará de apartados, el demográfico y el estructurado. En la primera parte será relacionado a datos

demográficos de los usuarios y en el segundo constará de 34 preguntas relacionadas a las variables de estudio y aplicando la escala de Likert de 7 items.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el plan del procesamiento de datos se basó en el manejo de los dos cuestionarios a toda la muestra establecidas, posteriormente los resultados obtenidos se colocó en una hoja de Excel para tener un orden y la mejor visualización de los datos dados, luego se exportó esta base de datos determinada al programa SPSS versión 25.0, el cual permitió determinar la confiabilidad del instrumento a través del alfa de cronbach, como la prueba KMO (análisis factorial), un análisis descriptivo (media, desviación estándar), inferenciales, correlación (Spearman), influencia (regresión múltiple).

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 11: Matriz de Consistencia

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis	Variables		
¿Cuál es la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la sede principal del PEOT 2019?	Determinar la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de sede principal del PEOT 2019	Existe una influencia positiva del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la sede principal del PEOT	Dependiente: Compromiso Organizacional		
			Independiente: Involucramiento Laboral		
	Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Sub dimensión	Indicadores
	Determinar el nivel del compromiso de los colaboradores	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Compromiso negativo	Emocionalmente atada a la organización Parte de la familia de la

de sede
principal del
PEOT 2019

organiza
cion

Pertenen
cia

Unión a
otra
organiza
cion

Lealtad

Organizaci
ón al
apego

Disfruta
r hablar
de su
organiza
cion

Establec
erse

Cambio
Constant
e

Obligaci
ón
moral

Organizaci
ón
al
Asociació
n

Sentimie
nto
personal

Comprom
iso
normativ
o

Ética

Cambio
de
organiza
ción

Establec
erse en
una sola
organiza
ción

Valores

Pocas
Opcione
s

Oferta
laboral

Sacrifici
os
personal
es

Permane
ncia

			Organización y pertenencia	Identificación con los Problemas
		Compromiso de continuidad		Creencia de ser leal
				Miedo de dejar la organización
				Dificultad en dejar la organización
				Abandono
			Incertidumbre	Costoso
				Necesidad de seguir en la organización
				Escasez de alternativas
			Importancia del trabajo que realizo	Motivación en el trabajo
Determinar el nivel del involucramiento laboral de los colaboradores de sede principal del PEOT 2019	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Involucramiento laboral		Importancia de trabajo personal
				Identificación con su trabajo
				Interesante su trabajo
				Satisfacción
			Satisfacción del	Gusto por su trabajo

		trabajo que realizo	Preocupación por laborar bien
			Carga personal
			Disfrute
			Felicidad al culminar labores
	Determinar la correlación de las dimensiones del involucramiento laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de sede principal del PEOT 2019		
Método(enfoque), Diseño y Tipo de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento y procesamiento de datos	
Método(enfoque): Cuantitativo	Población: Finita - 148 colaboradores	Procedimiento: Autorización, Coordinación de horarios, Evaluación del instrumento (2horas diarias en 2 semanas), Verificación de encuestas	
Diseño: No experimental y de corte transversal Tipo de Investigación: Aplicada Nivel: Causal – Explicativa	Muestra: 148 colaboradores-censo	Procesamiento: Resultados obtenido se colocará en una hoja de Excel, Se exporta base de datos al programa estadístico SPSS versión 25, En el programa SPSS se hallará la confiabilidad del instrumento, la media, la desviación estándar, gráficos, regresión múltiple, entre otros.	

3.10. Consideraciones éticas

La presente investigación debe estar alineado con principios éticos, debido a que se labora con distintos individuos por consiguiente se debe respetar y asegurar su beneficio. Se explicó sobre el desarrollo de las encuestas, con previa información de que es para fines académicos,

asegurando su información personal por motivo de confidencialidad, el cual se desarrollara con la debida responsabilidad y honestidad al momento desarrollar la encuesta. Existen tres principios particularmente relevantes para la ética: los principios de respeto a las personas, beneficencia y de justicia (Belmont, 1979). Seguidamente se describen cada principio:

- a. Respeto por las personas: Se conceptúa a que todos los sujetos deben ser tratado como un delegado independiente, y como segunda definición considera que todo individuo cuya libertad esta reducida tienen el derecho a ser resguardado.
- b. Beneficencia: Se refiere a las personas de forma ética, no solo acatando sus decisiones y resguardándolas de algún daño, sino también esmerarse en garantizar su bienestar. También se entiende como los actos de benevolencia y de humanidad que sobrepasan la obligación escrita, es decir la beneficencia se refiere al sentido más completo, como una obligación.
- c. Justicia: Este principio se fundamenta en afirmar que las personas deben ser tratados con igualdad, ante todo, es decir, cada individuo beneficiado debe aceptar lo mismo que otra persona en retribución, del mismo modo se debe reflexionar la necesidad privada de cada persona y el sacrificio que estos dedican en resultados beneficiosos.

IV. Resultados

Se encuestó un total de 148 trabajadores de sede principal del Proyecto Especial Olmos Tinajones. Según lo que representa el perfil demográfico de la población, se puede apreciar los resultados de los encuestados, en su mayoría, el sexo masculino (76%), su edad comprende entre 45-55 años (57%), con respecto al nivel de escolaridad es superior (59%), con un ingreso mensual por trabajador de 1500- 2500 soles (49 %), y con una antigüedad de 5- 10 años (66%) (ver Anexo 6).

Objetivo general: Determinar la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la sede principal del PEOT.

En ambos cuadros verificamos que no existe influencia del involucramiento laboral con respecto al compromiso organizacional de los trabajadores de sede principal del PEOT, ya que como hay una correlación baja no puede haber la influencia de ambas variables, como se verifica en el primer cuadro de la tabla 17, está en dimensión del involucramiento, el R es muy bajo 0.151 y en cuadro dos de la misma tabla, de igual manera el R es muy bajo 0.122. Respecto a que la motivación, la importancia de su labor, el gusto por su trabajo no influye en la lealtad, al abandono de la organización, al sentido de permanencia, a la ética que tengan por la

organización, cada trabajador está concentrado en sus labores personales más no de manera conjunta.

Tabla 12: Influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional

Cuadro N^o1

Resumen del modelo										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl 2	Sig. Cambio en F	
1	,396 ^a	0.157	0.151	0.52589	0.157	27.136	1	14	0.000	1.737
a. Predictores: (Constante), Importancia del Trabajo										
b. Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL										

Fuente: Programa SPSS V25

Cuadro N^o 2

Resumen del modelo										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl 2	Sig. Cambio en F	
1	,358 ^a	0.128	0.122	0.53473	0.128	21.455	1	14	0.000	1.894
a. Predictores: (Constante), Satisfacción del Trabajo										
b. Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL										

Fuente: Programa SPSS V25

Objetivos 01: Determinar el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la sede principal del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

En la tabla , se ha determinado que el promedio de la variable compromiso organizacional de acuerdo a la escala de Likert donde, 1 “Muy en desacuerdo”, 2 “En desacuerdo”, 3 “A veces en desacuerdo”, 4 “Indiferente”, 5 “ A veces de acuerdo”, 6 “De acuerdo”, 7 “Muy de acuerdo”, es de 5,0042 con respecto a 7, es de nivel medio, por ende los trabajadores están “a veces de acuerdo “con la influencia del compromiso organizacional, por lo que el nivel que desempeñan los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones están de acuerdo con, el sentido de pertenencia, la lealtad y el ser éticos, sin embargo, existen dificultades en abandonar la organización, en pensar que los tiempos de antes eran mejor y que las personas pasan de organización en organización más a menudo.

Tabla 13: Promedio del Compromiso Organizacional

INDICADORES	Media	Desv. Desviación	N de análisis
P1- CN- CA	3.8514	1.43031	148
P2-CN-CA	4.4527	1.36693	148
P3-CN- CA	5.6554	1.51506	148
P4-CN.CA	4.1554	1.19928	148
P5-I- CC	6.0135	1.36520	148
P6-I-CC	5.5743	1.56532	148
P7-I-CC	4.7635	1.53136	148
P8-I-CC	5.4257	1.49417	148
P9-OA-CA	5.1892	1.26357	148
P10-OA-CA	4.3649	1.84113	148
P11-OA-CA	4.7905	1.77761	148
P12-OA-CA	4.7635	1.26900	148
P13-OA-CA	5.4324	1.31533	148
P14-OP-CC	4.2905	1.67922	148
P15-OP-CC	4.6216	1.63468	148
P16-OP-CC	5.3851	1.29638	148
P17-OP-CC	5.5338	1.28527	148
P18-OP-CC	5.4527	1.54891	148
P19-E-CN	5.6284	1.51761	148
P20-E-CN	4.0608	1.43913	148
P21-V-CN	4.8041	1.37350	148
P22-V-CN	6.0135	1.45680	148
P23-V-CN	4.9189	1.48697	148
P24-OAS-CA	4.9595	1.62413	148
PROMEDIO DE COMPROMISO	5.0042	1.4699	148

Fuente: Programa SPSS 25

De acuerdo a los promedios por dimensiones del compromiso, se puede deducir que el compromiso los 3 compromisos están en un nivel medio con respecto a los 7 items de Likert, sobresaliendo el compromiso de continuidad donde resalta que no podría abandonar la organización ya que su vida se vería interrumpida, y sería muy costoso, también porque hay una escasez de alternativas disponibles de trabajo y también se siente leal a su organización.

Tabla 14: Promedio por dimensiones del compromiso organizacional

COMPROMISO	PROMEDIO
Afectivo (P1 a P4, P9 a P13 y P24)	4.8
Normativo (P19, P20 y P21 a P23)	5.045
Continuidad (P14 a P18 y P5 a P8)	5.25

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS V25

Tabla 15: Percentiles para determinar el compromiso organizacional

PERCENTILES	CALIFICACIÓN SEGÚN PROMEDIO
ALTO	5.53 - 7
REGULAR	4.7 - 5.52
BAJO	1 - 4.6

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS V25

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

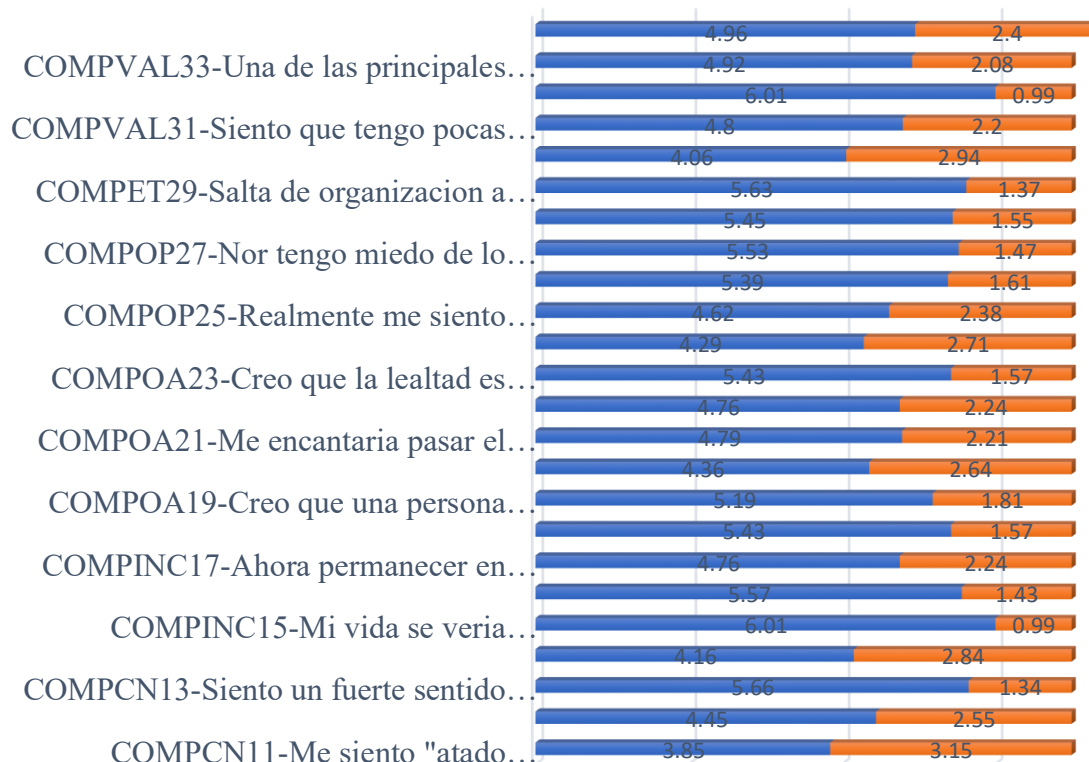


Ilustración 2: Brechas de la variable Compromiso Organizacional

Objetivo 02: Determinar el nivel de Involucramiento Laboral de los trabajadores de la sede principal del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

En la tabla, se ha determinado que el promedio de la variable Involucramiento laboral es de 5,2500 con respecto a 7, por lo que el nivel es medio y se deduce que los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, están de acuerdo con la motivación, con la importancia en el trabajo, con la satisfacción, sin embargo, existen dificultades es disfrutar su trabajo y sentirse identificado con la organización.

Tabla 16: Promedio del Involucramiento laboral

INDICADORES	Media	Desv. Desviación	N de análisis
P1-ST	5.9392	1.40081	148
P2-ST	5.7095	1.52643	148
P3-ST	4.1014	1.46960	148
P4-ST	4.7973	1.32972	148
P5-ST	5.4054	1.22245	148
P6-IT	4.9324	1.33840	148
P7-IT	6.1554	1.43196	148
P8-IT	5.4054	1.44673	148
P9-IT	4.8108	1.56645	148
P10-IT	5.2432	1.56328	148
PROMEDIO DE INVOLUCRAMIENTO LABORAL	5.2500	1.4296	148

Fuente: Programa SPSS V25

Tabla 17: Percentiles para el nivel del involucramiento laboral

PERCENTILES	CALIFICACIÓN SEGÚN PROMEDIO
ALTO	5. 57 - 7
REGULAR	4. 49 - 5. 56
BAJO	1 - 4,48

Fuente: Elaboración propia, sacado de SPSS V25

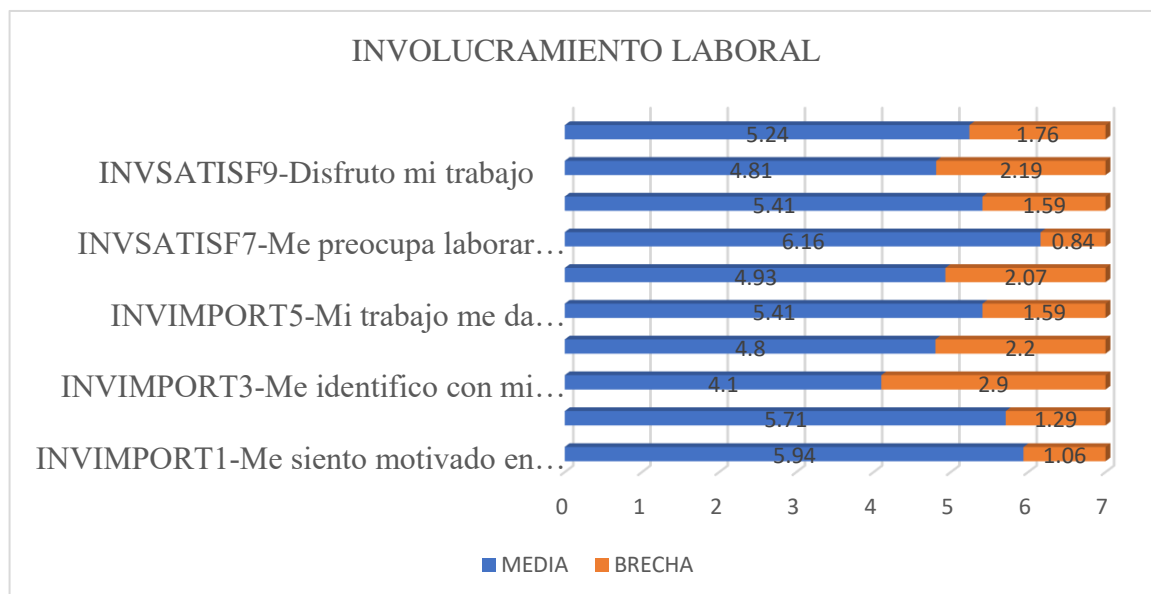


Ilustración 3: Brechas de la variable Involucramiento laboral

Objetivo 03: Determinar la correlación de las dimensiones del involucramiento laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

Como vemos en el cuadro N°1 de la tabla N°16, hemos eliminado el triángulo inferior para visualizar la correlación que hay, donde se ha coloreado verificamos que hay correlación por tanto hay 6 correlaciones de 14 posibles, de esas mencionadas, 3 son moderadas y 3 son bajas. Las 6 correlaciones son significativas porque su significancia bilateral es menor a 0,05 y tienen 2 asteriscos ya que su significancia es al 1% de error y por eso el SPSS muestra los asteriscos a aquellos valores de correlación. Entonces se puede deducir que existe una correlación débil pues solamente 6 de 14 posibles combinaciones tienen correlación significativa y de ellas 3 únicamente son moderadas mientras que las otras 3 son bajas. Así mismo en el cuadro N°2 de la misma tabla, se visualiza que, de 3 posibles correlaciones, solo se cumplen 2 que son correlaciones moderadas.

Tabla 18: Correlación por dimensiones del Involucramiento laboral y el compromiso organizacional

Cuadro N°1

			Correlaciones						
			Organiz ación de Asociac ión	Compr omiso Negativ o	Incertid umbre	Organiz ación de Apego	Organiz ación de Pertene ncia	Éti ca	Val ores
Rho de Spear man	Importancia del Trabajo	Coficiente de correlación	-0.050	,240**	-0.033	0.035	,336**	,603**	-0.101
		Sig. (bilateral)	0.548	0.003	0.693	0.676	0.000	0.000	0.222
		N	148	148	148	148	148	14	148
								8	
	Satisfacción del Trabajo	Coficiente de correlación	,668**	,369**	-0.014	0.052	-0.004	0.053	,583**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.867	0.529	0.957	0.524	0.000
		N	148	148	148	148	148	14	148
								8	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Programa SPSS V25

Cuadro N° 2

		Correlaciones				
		INVOLUCRA MIENTO LABORAL	C.Afe ctivo	C.Norm ativo	C.Contin uidad	
Rho de Spear man	INVOLUCRA MIENTO LABORAL	Coefic iente de correla ción	1,000	,478**	,546**	,143
		Sig. (bilater al)	.	,000	,000	,083
		N	148	148	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa SPSS V25

V. Discusión

En los siguientes párrafos de la presente investigación, se encuentra la discusión de los resultados obtenidos mediante la aplicación de cuestionarios a los trabajadores de sede principal Proyecto Especial Olmos Tinajones, ubicada en el distrito de Chiclayo – Lambayeque, durante el mes de agosto de 2019. Se hace con la finalidad de recoger información que nos permita conocer la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organización de los trabajadores de la entidad.

Con respecto a los datos demográficos se ha determinado que la población estudiada están entre los 45 a 55 años, la mayoría de ellos son masculinos (76%), de estudios superiores (59%), en su mayoría tienen un ingreso de 1500 a 2500 (49%) con una antigüedad mayormente de 5 a 10 años (66%), queda corroborado por el estudio de SERVIR (2019), el cual se refirió al trabajo en los gobiernos locales, que la participación de la mujer se incrementa al 33% y el hombre al 67%. Siendo relativamente mayor la participación masculina en gobiernos locales.

Según el objetivo general, determinar la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organización de los trabajadores de sede principal del PEOT 2019, los resultados obtenidos en la tabla 12 se evidencia una influencia negativa de fuerza muy débil ($r=0.151$) para involucramiento laboral y para compromiso organizacional también ($r=0.122$), reflejando que no hay una influencia entre ambas variables en los trabajadores del PEOT, los trabajadores están concentrados de manera personal en sus labores pero no de manera conjunta, por ende es la no existencia de influencia de la motivación, el gusto por el trabajo, la importancia de sus labores en el sentido de pertenencia, la lealtad, la ética y el abandono de organización, datos que al ser comparados con lo encontrado por Chi, Yeh y Ho (2018) en su investigación “Cómo la participación laboral modera la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral: evidencia en Vietnam. Avances en la Revista de Investigación en Ciencias Sociales”, quien demuestra que, el compromiso organizacional influye positivamente con la satisfacción laboral ($r = 0,820$, $p < 0,001$, entonces se entiende que hay un desacuerdo entre las 2 investigaciones por sus diferentes modelos, el diferente sector al que se investiga y las características de la población son distintas.

Según el objetivo específico, determinar el nivel del compromiso organizacional en los trabajadores de sede principal PEOT 2019, se halló por ítems que el promedio general fue 5,0042, pero hallando por dimensiones que son 3: compromiso afectivo, normativo y de

continuidad, resalta que en el primer compromiso hay un promedio de 4.8, en el segundo compromiso hay 5.045 y en el último compromiso un promedio de 5,25, dado que es medido por Likert de 7 items se puede definir que es moderado la significancia, comparado con Zyas & Baez (2016) en su investigación “Evaluación del compromiso organización en una distribuidora mayorista”, resalta estos 3 tipos de compromiso donde el compromiso afectivo tiene un promedio de 3.6, el de continuidad 3.1 y el normativo de 3.2, pero al haber utilizado la escala de Likert hasta 5, se puede deducir que es de nivel moderado. Ambos estudios corroboran lo mismo ya que son organizaciones grandes y de regular población. Seguidamente analizando cada item del compromiso organizacional, dividiéndolo por dimensiones, en primer lugar en el compromiso afectivo: la pregunta 3 con 5,27 de promedio mayor y la pregunta 1 con 3,85 de promedio menor; en segundo lugar el compromiso normativo: la pregunta 22 con 6,01 de promedio mayor y la pregunta 20 con 4,06 con promedio menor, y en tercer lugar el compromiso de continuidad: la pregunta 5 con 6,0185 de promedio mayor y la pregunta 14 con 4,29 de promedio menor, donde comparando con Chirinos & Vela (2017) en su investigación “Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima metropolitana” resalta al compromiso afectivo: pregunta 5 con 5,40 de promedio mayor y la pregunta 2 con 3,9 dando a conocer que no abandonarían la empresa por más ventaja que tuviesen pero también hay un porcentaje que sigue trabajando es por la obligación moral de pertenecer a ella; el compromiso normativo: pregunta 11 con 5,27 de promedio mayor y pregunta 10 con 2,44 de promedio menor, aclarando que el trabajador siente los problemas de la empresa como suyos pero así mismo hay otra parte que no se siente como en familia; compromiso de continuidad: pregunta 16 con 5,11 de promedio mayor y pregunta 14 con 4,13 de promedio menor, donde este señala que es duro abandonar la empresa así quiera hacerlo pero también hay trabajadores que dudan de su lealtad con ella; se deduce ante esto que hay un diferencia por parte de los cuestionarios ya que en la actual investigación lo de Meyer y Allen es modificado por Saxena y Saxena, por consiguiente los resultados fueron variados, por otra parte la población a la que se dirige es totalmente diferente a esta investigación ya que en el otro estudio hay 209 trabajadores y en este 148, del mismo modo con la escala, en una es de 5 y la otra de 7 items , por otra parte Servir (2017) deduce que para generar compromiso en una entidad pública debe ser indispensable la comunicación interna con sus servidores civiles, con el fin de transmitir los objetivos, misión, visión, valores estratégicos, y metas.

Siguiendo con el segundo objetivo específico, determinar el nivel del involucramiento laboral en los trabajadores de sede principal PEOT 2019, al igual que el compromiso

organizacional se halló por ítems que el promedio general fue de 5.2500, donde se puede deducir que es moderado medio, ya que la medición fue por escala de Likert de 7 ítems, comparando estos resultados con Chi, Ye & Ho (2018) en su investigación “Cómo la participación laboral modera la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral: evidencia en Vietnam. Avances en la Revista de Investigación en Ciencias Sociales”, especifica que la participación en el trabajo tiene un nivel de 5.236 siendo medio más alto, mientras que el nivel medio más bajo se percibió como soporte organizativo (4.601), ambos estudios corroboran un involucramiento medio alto ya que son de regular población, y de similar campo de estudio, así mismo en un artículo del Ministerio de Producción (2016) resalta que el involucramiento laboral se debe mejorar a través de estrategias de motivación, de compromiso y de orgullo laboral.

Finalmente, el tercer objetivo específico, determinar la correlación de las subdimensiones del involucramiento laboral y el compromiso organización de los trabajadores del PEOT, donde en la tabla N°15 hay 6 correlaciones, las cuales 3 son moderadas y 3 son bajas; también son significativas ya que es menor a 0.05 pero se deduce que es una correlación débil, comparando con los resultados de Alammar, Alamrani, Alqahtani & Ahmad (2016) en su investigación “Compromiso organizacional y características de las enfermeras como predictores de participación laboral” resalta que las correlaciones entre la participación laboral y las escalas del compromiso, así como las características de los participantes y aunque ninguna de las características de las enfermeras ha mostrado una relación significativa con la participación en el trabajo, las escalas de compromiso sí tuvieron relaciones significativas, por ende se reveló que hay una correlación considerable. Entonces se concluye que en ambas investigaciones hay un desacuerdo ya que son de diferente población y sectores, como se especificó en el primer estudio en su mayoría son de sexo masculino y se estudió a un proyecto especial hidráulico y en la segunda son en su mayoría femeninas y se estudió a un grupo de trabajadores de un hospital terciario.

VI. Conclusiones

Partiendo del análisis de los resultados de la actual investigación se puede concluir que, la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de sede principal del PEOT, ubicada en la ciudad de Chiclayo, se encuentra en nivel bajo, esto es significativo, en otras palabras, no existe ninguna influencia del involucramiento laboral sobre el compromiso organizacional en la entidad. A partir de esto podemos afirmar que la satisfacción e importancia en el trabajo siendo parte del involucramiento laboral, no influye en las diferentes dimensiones del compromiso organizacional, el trabajador lo toma por separado cada variable para evitar malos entendidos.

De tal forma el nivel medio del compromiso organizacional demuestra que aún existe una relación positiva con los trabajadores, y saben que aún es correcto no abandonar la entidad, que se sientan parte de ella, y que también toman en cuenta el valor de la lealtad hacia la organización junto con el sentimiento de querer seguir en la entidad.

Así mismo el nivel medio del involucramiento laboral demuestra que el trabajador del PEOT aún se siente preocupado por las labores que está realizando y encuentra interesante la labor que ocupa dentro de la entidad, de la misma forma le gusta su trabajo, se siente motivado en el centro laboral y tiene un sentido de pertenencia hacia la organización.

Y, por último, la correlación que se da entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional, es de manera baja ya que solo hay 6 correlaciones de 14 posibles entre ambas variables. Esto quiere decir que los trabajadores del PEOT se pueden sentir comprometidos por varios factores, pero no necesariamente por estar involucrados en la organización, ya que hay diferentes tipos de colaboradores y un trabajador que tiene mas de 10 años en el PEOT no se va sentir igual que un trabajador que tiene menos de 5 años en la entidad.

VII. Recomendaciones

Se debe tomar en cuenta en una próxima investigación, continuar los estudios con el involucramiento laboral y el compromiso organizacional en el PEOT, para de esta manera poner énfasis en todos los trabajadores, que consideren ambas variables en su vida laboral, también crear un puesto de “psicóloga organizacional” para que pueda contribuir de manera activa, monitoreando y evaluando con este tipo de cuestionarios a los trabajadores para detectar que capacidades tienen que mejorar, así mismo considerar otras variables a estudiar como la motivación, la rotación de personal, la calidad de vida laboral, para generar un campo más amplio de estudio.

La unidad de Recursos Humanos de la entidad debe considerar incentivar al trabajador a asistir a las capacitaciones y charlas que se dan en la entidad, realizar talleres laborales e iniciar una propuesta de voluntariado por equipos para ayuda comunitaria y actividades que se realice dentro del PEOT, de esta manera se reconfortará el compromiso en los colaboradores.

Proporcionar recompensas motivacionales como la realización de compartir (aniversario de la entidad, días festivos, etc.), realizar 2 veces al año alguna actividad deportiva para la integración de los trabajadores de manera sentimental y laboral, y así mismo el colaborador se involucre más con la entidad.

Hacer un acuerdo entre Gerencia general y la Unidad de Recursos Humanos para poner en marcha un plan de acción y de manera eventual ir evaluando a sus trabajadores, ya que toda organización debe cuidar de su personal que trabaja en ella así sea pública o privada, por lo tanto, el gerente general debería comprender la importancia de todo ello, para que así el colaborador tenga un involucramiento y un compromiso favorable en la entidad.

VIII. Referencias Bibliográficas


- Alammar, Alamrani, Alqahtani & Ahmad (2016) Organizational Commitment and Nurses Characteristics as Predictors of Job Involvement.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Alles (2008) Comportamiento organizacional.
- Aydin, A., Sarier, Y. and Uysal, S. (2011), "The effect of gender on organizational commitment of teachers: a meta analytic analysis", *Educational Sciences: Theory & Practice*.
- Bindu, G & Ajay, S. (2015). Job involvement, organizational commitment, profesional commitment, and team commitment. *Benchmarking: An International Journal*.
- Blau, G. J. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*.
- Blau, G., & Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*.
- Brown, S. P. & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Cohen, A. (2009): "A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel." *International Journal of Intercultural Relations*, vol.33, pp. 332-345.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. and Wesson, M.J. (2010), *Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance and Commitment*, McGraw-Hill Irwin.
- Chi, H., Yeh, H, Ho, K. (2018). How Job Involvement Moderates the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence in Vietnam. *Advances in Social Sciences Research Journal*
- Chirinos & Vela (2017). Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima metropolitana.
- Culibrk, J., Milan, D., Mitrovic, S. & Culibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*.

- Cooper, D.J. (2003), *Leadership for Follower Commitment*, Butterworth-Heinemann.
- Darolia, C.R., Kumari, P. and Darolia, S. (2010), “Perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance”, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*.
- English, B., Morrison, D. and Chalon, C. (2010), “Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment”, *Journal of Management Development*.
- Huselid, M. A., & Day, N. E. (1991). Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*,
- Jurburg, (2017). Validación en español del cuestionario Leader Empowering Behavior(LEBQ).
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*.
- Keller, R. (1997). Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance: A Study of Scientists and Engineers. *Journal of Applied Psychology*.
- Lodahl, T. M. and Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*.
- Manzanera, M. (2017). Tendencias Globales de Compromiso de Empleados 2017. Risco. Resseguro. Recursos Humanos.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002), “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences”, *Journal of Vocational Behavior*.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), “A three-component conceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*.
- Meyer, J.P. and Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*.
- Meyer, J.P. and Parfyonova, N.M. (2010), “Normative commitment in the workplace: a theoretical analysis and re-conceptualization”, *Human Resource Management Review*.
- Newell (2003) *Creando organizaciones saludables , bienestar y ética en el trabajo*.

- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Palomo (2008) Liderazgo y motivacion de equipos de trabajo.
- Paullay, I., Alliger, G. and Stone-Romero, E. (1994). Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality. *Journal of Applied Psychology*.
- Powell, D.M. and Meyer, J.P. (2004), "Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*.
- Saxena, S. & Saxena, R. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Int. J. Manag. Bus. Res.*
- Thaib,D (2019) Influence of Job Involvement on turnover: Organizational Commitment as Mediator.
- Vargas, C., Cordero, A. y Gómez, R. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa.
- Zayas & Báez (2016). Evaluacion del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista.

IX. Anexos

Anexo 1. Constancia de autorización

	GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE PROYECTO ESPECIAL OLMOS TIAJONES GERENCIA GENERAL	Firmado digitalmente por FERNANDEZ LEON Segundo Leopoldo FR 19467119.html Unidad: GERENCIA GENERAL Cargo: GERENTE GENERAL PEOT Fecha y hora de proceso: 24/06/2019 - 19:45:41
Id seguridad: 3867248	Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad	Chiclayo 24 junio 2019
OFICIO N° 000942-2019-GR.LAMB/PEOT-GG [3034828 - 2]		
LIC. VALERIA TAMARA LLONTOPE HERNANDEZ DIRECTORA DE ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UNIVERSIDAD CATOLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO		
ASUNTO: ACEPTACIÓN DE TESIS		
REFERENCIA: EXPEDIENTE N° [3034828-0]		
<p>Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez indicarle, que su solicitud ha sido aceptada, para que realice su tesis la estudiante de Administración de Empresas, Nicole del Milagro Soplapuco Távara, en nuestra institución, destacando a la Unidad de Recursos Humanos, en donde coordinará con el CPC. Julio Ivan Torres Manrique.</p> <p>Indicándole, que se le brindará el apoyo que requiere, para la ejecución de su tesis, siempre y cuando este a nuestro alcance.</p> <p>Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.</p>		
Atentamente,		
Firmado digitalmente SEGUNDO LEOPOLDO FERNANDEZ LEON GERENTE GENERAL PEOT Fecha y hora de proceso: 24/06/2019 - 19:45:41		
Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://siigedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/		
VoBo electrónico de: - RECURSOS HUMANOS JULIO IVAN TORRES MANRIQUE ESPECIALISTA EN PERSONAL 2019-06-24 15:38:20-05		
- OFICINA DE ADMINISTRACIÓN SANTIAGO CHUNG RAMIREZ JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN 24-06-2019 / 16:03:06		

Anexo 2. Cuestionario aplicado



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela de Administración de Empresas

INTRODUCCIÓN: El presente cuestionario sirve para determinar la influencia del involucramiento laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores del PEOT. La información que se obtenga es confidencial y los resultados serán con fines estrictamente académicos, y de contribución con la investigación. Agradecemos su amable colaboración.

Edad: 20-35 () 35-45 () 45-55 () 55-65 () 65 a más

Sexo: F () M ()

Nivel de escolaridad: Superior () Técnico () Maestría/Doctorado () Otros ()

Ingresos: 930- 1500 () 1500-2500 () 2500-3500 () 3500-4500 () 4500 a más ()

Antigüedad en la empresa: Menos de 1 año () 1 a 5 años () 5-10 años () 10-15 años () Mas de 15 años ()

Nº	Item	Muy en	En	A	Indi	A	De	Mu
		desacuerdo	desacuerdo	vec es en desacuerdo	ferente	vec es de acuerdo	acuerdo	y de acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7
1	"Me siento motivado en mi trabajo"							
2	"Mi trabajo es importante para mí".							
3	"Me identifico con mi trabajo actual".							
4	"Encuentro interesante mi trabajo".							
5	"Mi trabajo me da satisfacción".							
6	"Me gusta mi trabajo"							
7	"Me preocupa laborar bien en mi trabajo".							
8	"Mi trabajo no es una carga para mí".							

9	“Disfruto de mi trabajo”.								
10	“Cada vez que termino algún trabajo, me siento feliz”.								
11	“Me siento atado emocionalmente a esta organización”.								
12	“Me siento como "parte de la familia" en mi organización”.								
13	“Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización”.								
14	“Creo que fácilmente podría estar más unida a otra organización que yo a esta”.								
15	“Mi vida se vería interrumpida si decido abandonar mi organización”.								
16	“Sería demasiado costoso para mí abandonar esta organización”.								
17	“Ahora permanecer en esta organización es una cuestión de necesidad tanto como el deseo”.								
18	“Una de las serias consecuencias de abandonar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles”.								
19	“Creo que una persona debe ser leal a su organización”.								
20	“Disfruto discutiendo sobre mi organización con gente externa”.								
21	“Me encantaría pasar el resto de mi carrera con esta organización”.								
22	“Creo que la gente en estos días pasa de organización a organización demasiado a menudo”.								
23	“Creo que la lealtad es importante y, por lo tanto, siento la obligación moral de permanecer”.								
24	“Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización”.								
25	“Realmente me siento como si, los problemas de esta organización son los míos”.								
26	“Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización”.								
27	“No tengo miedo de lo que podría suceder si dejo mi trabajo sin tener otro alineado”.								
28	“Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora mismo, aunque quisiera”.								
29	“Saltar de organización a organización me parece poco ético”.								

30	“Las cosas eran mejores en los días en que la gente se quedaba con una organización para la mayoría de sus carreras”.							
31	“Siento que tengo pocas opciones para considerar abandonar la organización”.							
32	“Si consigo otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar, sentiría que es correcto dejar mi organización.							
33	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que el abandono requeriría sacrificios personales; otra organización puede no coincidir con los beneficios generales que tengo aquí”.							
34	“Esta organización tiene una gran cantidad de sentimiento personal para mí”.							

Anexo 3. Entrevista aplicada

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

APLICACIÓN DE ENTREVISTA A ENTIDAD PÚBLICA - PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES

USUARIO: ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS- NICOLE DEL MILAGRO SOPLAPUCO TAVARA.

ENTREVISTADO: CPC. JULIO IVAN TORRES MANRIQUE.

CARGO: JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL PEOT.

1. ¿QUE PROBLEMAS HA ENCONTRADO USTED EN SU PERSONAL DE MANERA GENERAL?

Respecto a tu interrogante es no hay un compromiso institucional por parte de los servidores o colaboradores de esta entidad, no hay un involucramiento de manera real, con un realce para poder lograr los objetivos al 100% de nuestra entidad.

2. ¿USTED COMO TOMARIA LA IMPORTANCIA DE DESIGNA A LOS COLABORADORES A SU CARGO?

Lo tomo de manera primordial y válida para el desempeño también de mis propios objetivos.

3. ¿PARA USTED LOS SERVIDORES TOMAN ESA IMPORTANCIA EN EL TRABAJO COMO SE DEBERIA?

Pienso que cada uno tiene un estilo de desempeñarse en las funciones encomendadas, en gran parte no existe un involucramiento la cual no lo podemos medir al 100% para el resultado positivo.

4. ¿INFLUYE BASTANTE LA CARGA LABORAL?

Si, pienso que si porque no hay una liberación de actividades de que día a día hay por resolver, hay información que en algunos casos obedecen a terceros y no permiten que podamos ser eficientes.

5. ¿ALGUN CASO QUE ME PODRIA MENCIONAR QUE NO HAYA HABIDO ALGUN TIPO DE INVOLUCRAMIENTO?

PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

CPC. JULIO IVAN TORRES MANRIQUE
JEFE UNIDAD DE RR.HH

Las tardanzas de algunos servidores, pueden ser factores propios de cada persona, en las cuales si no se toman riendas o no se corrigen a tiempo estos hábitos, puede que se vaya entorpeciendo las funciones de esta Unidad, entonces el resultado como unidad orgánica que es Recursos Humanos no va ser eficiente y la atención producto de terceros, en este caso como te lo dije para poder sacar una información requiero de los colaboradores, y si ellos no están a la hora de inicio de trabajo, no se puede hacer las coordinaciones y hay vienen los problemas e incomodidades.

6. ¿LA ENCUESTA QUE SE LLEVARA A CABO SOLO SERA ADMINISTRATIVA O A TODAS LAS GERENCIAS/OFCINAS/UNIDAD?

A Todas las gerencias, ya que yo tengo que conocer la realidad por sectores, porque en cada gerencia vamos a ver el estilo del directivo o de la cabeza, como hace el cumplimiento de las funciones que recae en los servidores, yo desconozco el comportamiento de cada colaborador. La ocasión da que yo no pueda interactuar con alguno que está en otra gerencia, entonces buscar un mecanismo para aterrizar un resultado que constituya la mejora integral de todos, lo que va ser satisfecho.

7. ¿A LOS GERENTES SE LE VA TOMAR COMO UN TRABAJADOR MAS?

Pueda ser, pero hay que evaluarlo y valorarlo en el contexto de la circunstancia porque a un gerente no vas a medir su rendimiento, un gerente por algo tiene otro tipo de componentes, él es ejecutivo, el dispone y resultado que es su gestión es producto de la parte operativa, entonces la comunicación hacia el debería ser de otro tipo, tratemos de enfocarnos de esa forma.

8. ¿AL USTED DECIRME PARA DARLE OTRO ENFOQUE SERIA A ENFOQUE CUALITATIVO VERDAD?

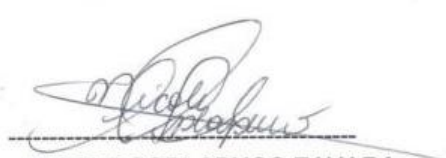
Claro, pero recuerda que si tu no conoces a la cabeza, no vas a poder ver esa parte del involucramiento del trabajador, que vaya a ser que tengas un gerente que no esté en comunicación asertiva con sus empleados, con su equipo y ahí viniera a ser el desfase.

9. ¿EL PROBLEMA QUE MÁS VE EN LA ENTIDAD?

Los trabajadores reclaman siempre un beneficio salarial un derecho que han ganado y la institución no cumple, este es el problema por lo que en esta institución no podríamos generar el involucramiento.

PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN


CFC. JULIO IVAN TORRES MANRIQUE
JEFE UNIDAD DE RR.HH
JEFE DE LA UNIDAD DE RR. HH


NICOLE SOPLAPUCO TAVARA
EST. ADMINISTRACION DE EMP.

Anexo 4. Constancia de validación de experto de cuestionario y / o entrevista.

.EXPERTO N° 1: CAMILO GIRON CORDOVA- COORDINADOR DEL AREA DE TALENTO HUMANO FAC. CCEE – USAT.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Rafael Camilo Giron Cordova, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado "INVOLUCRAMIENTO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE PRINCIPAL DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES", elaborado por la Bach. Nicole del Milagro Soplapuco Tavara; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de Septiembre de 2019.

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 02600492

Dr./Mg./Lic.Nombre: Rafael Camilo Giron Cordova
Cargo Actual: Coordinador del Área de Talento Humano
Fac. CCEE

- **EXPERTO N° 2:** CPCC. JULIO IVAN TORRES MANRIQUE- JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES.



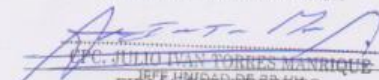
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, TORRES Manriqua Julio Ivan, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado "INVOLUCRAMIENTO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA SEDE PRINCIPAL DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES", elaborado por la Bach. NICOLE DEL MILAGRO SOPLAPUCO TAVARA; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 06 de Septiembre de 2019.

PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN


DR. JULIO IVAN TORRES MANRIQUE
FIRMA DEL EXPERTO
DNI 93737387

Dr./Mg./Lic.Nombre: CPCC. Julio Ivan Torres Manrique.

Cargo Actual: ESPECIALISTA DE PERSONAL

- **EXPERTO N° 3: LUIS ANGULO BUSTIOS- DOCENTE DE LA FACULTAD CCEE- USAT.**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Luis A. Angulo Bustios, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos de la tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulado "INVOLUCRAMIENTO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE PRINCIPAL DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES", elaborado por la Bach. Nicole del Milagro Soplapuco Tavera; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de Septiembre de 2019.

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 07853983

Dr./Mg./Lic.Nombre: Luis A. Angulo Bustios.
Cargo Actual: Docente Facultad CCEE.

Anexo 5. Escala de valoración de Alfa de Cronbach

Tabla 19: *Apreciación de Alfa de Cronbach de Veliz 2003*

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0,95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0,90 - 0,95 >	Elevada
[0,85 - 0,90 >	Muy buena
[0,80 - 0,85 >	Buena
[0,75 - 0,80 >	Muy respetable
[0,70 - 0,75 >	Respetable
[0,65 - 0,70 >	Mínimamente Aceptable
[0,40 - 0,65 >	Moderada
[0,00 - 0,40 >	Inaceptable

Elaboración propia basada en Veliz (2003)

Anexo 6. Correlación por dimensión

Tabla 20: Cuadro completo de correlación

		Correlaciones			
		INVOLUCRAMIEN TO LABORAL	C.Afect	C.Normat	C.Continu
Rho de Spearman	INVOLUCRAMIEN TO LABORAL	1,000	,478**	,546**	,143
	Coeficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,083
	N	148	148	148	148
C.Afect	INVOLUCRAMIEN TO LABORAL	,478**	1,000	,325**	,122
	Coeficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,140
	N	148	148	148	148
C.Normat	INVOLUCRAMIEN TO LABORAL	,546**	,325**	1,000	,057
	Coeficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,492
	N	148	148	148	148
C.Continu	INVOLUCRAMIEN TO LABORAL	,143	,122	,057	1,000
	Coeficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	,083	,140	,492	.
	N	148	148	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa SPSS V25

Anexo 7. Factores sociodemográficos

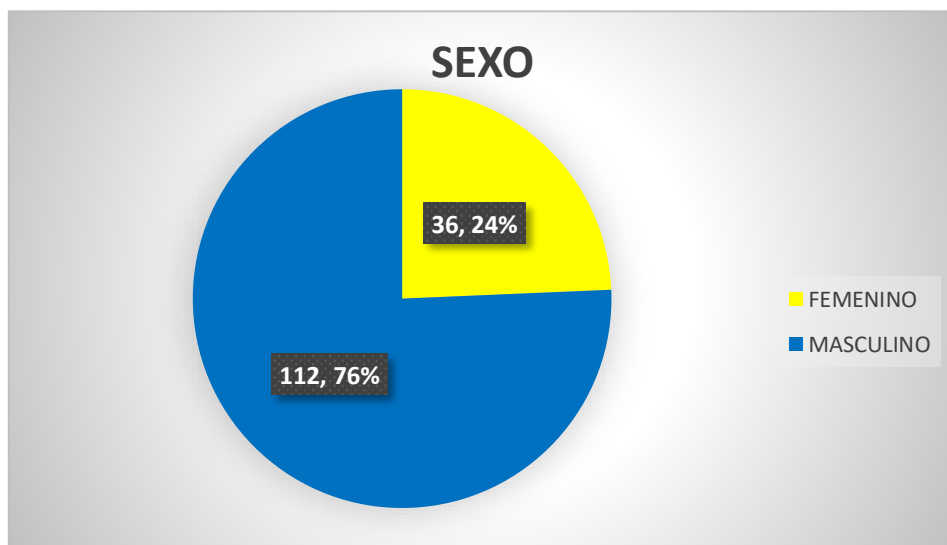


Ilustración 5: Sexo de los trabajadores del PEOT

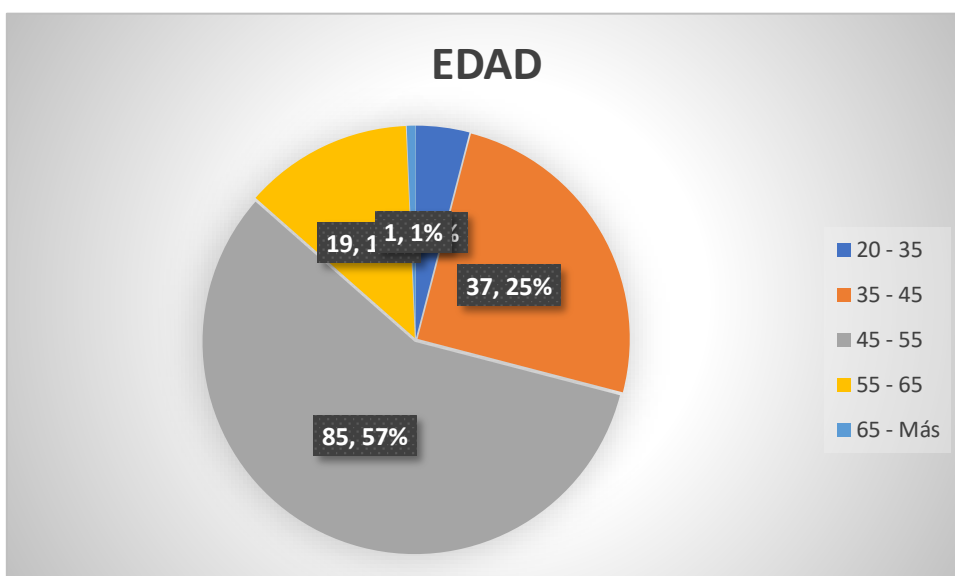


Ilustración 4: Edad de los trabajadores del PEOT

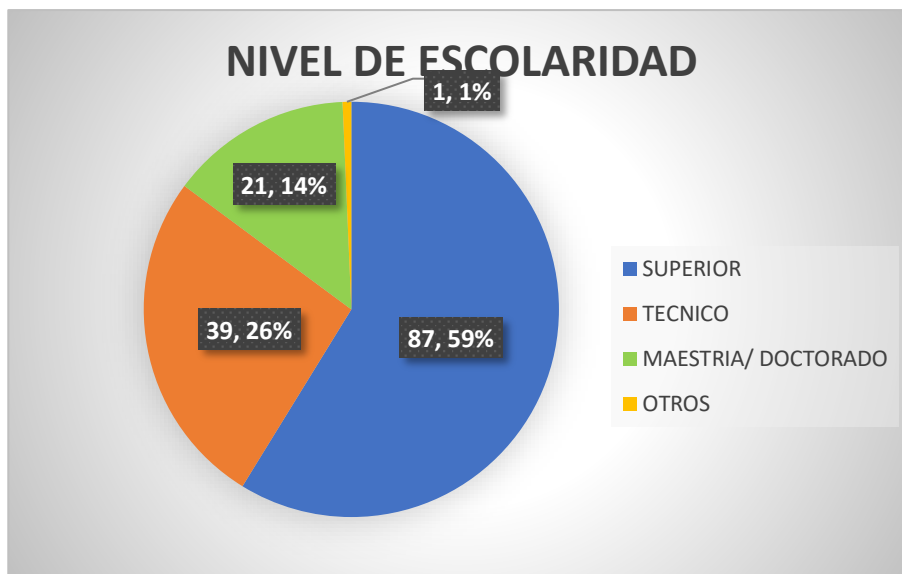


Ilustración 6: Nivel de escolaridad de los trabajadores del PEOT

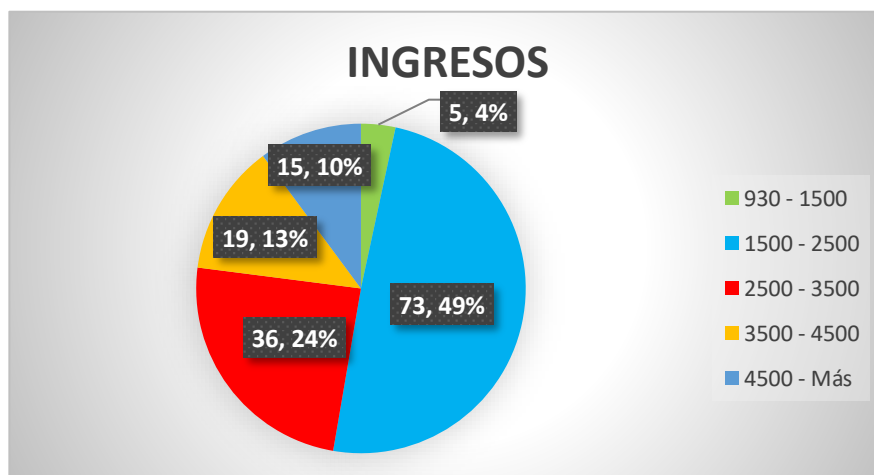


Ilustración 7: Ingresos de los trabajadores del PEOT

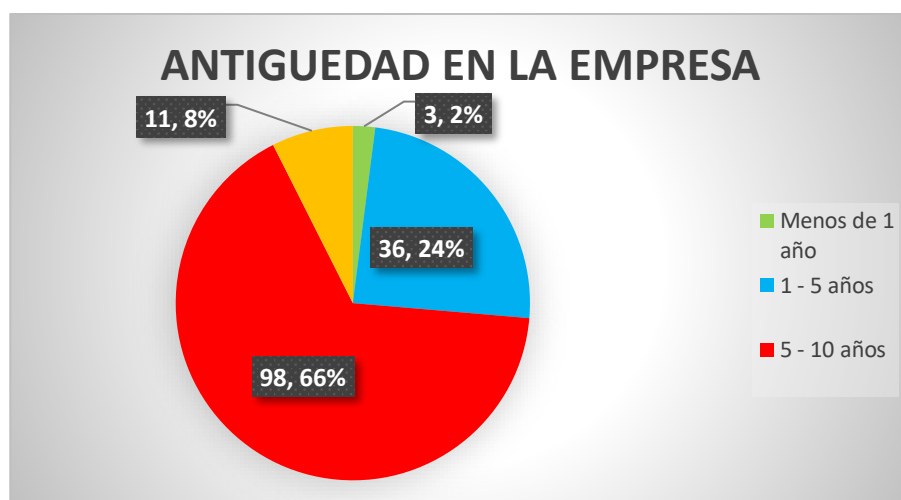


Ilustración 8: Antigüedad de los trabajadores del PEOT

Tabla 21: Resumen de las Características sociodemográficas

• Sexo	
Masculino	76 %
Femenino	24 %
Características	
Porcentaje (%)	
• Edad	
Rango de 20 a 35 años	4 %
Rango de 35 a 45 años	25 %
Rango de 45 a 55 años	57 %
Rango de 55 a 65 años	13 %
Rango de 65 a más años	1 %
• Nivel de Escolaridad	
Superior	59 %
Técnico	26 %
Maestría/Doctorado	14 %
Otros	1 %
• Ingresos por trabajador.	
930-1500	4%
1500-2500	49%
2500-3500	24%
3500-4500	13%
4500- Más	10%
• Antigüedad en la empresa	
Menos de 1 año	2%
1-5 años	24%
5-10 años	66%
10-15 años	8%
15- Más años	0%

Anexo 8. Recibo Turniting



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Nicole del Milagro Soplapuco Tavera
Título del ejercicio: Seminario de Tesis III Administració...
Título de la entrega: Influencia del involucramiento labor...
Nombre del archivo: ACIONAL_DE_LOS_TRABAJADOR...
Tamaño del archivo: 753.03K
Total páginas: 65
Total de palabras: 11,967
Total de caracteres: 66,229
Fecha de entrega: 17-jul-2020 05:14p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1343270971

