

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



Tesis

Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa COGORNO

S.A., Callao - Lima, 2018.

Presentado por:

Bach. Nark Lady Hillnadya LEYVA FEIJOO

Bach. Liz Karina SALIS LEON

Asesora:

Dra. Elvia Mercedes AGURTO TAVARA

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

HUACHO- PERÚ

2018

Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa

COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.

ASESORA DE TESIS

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távora

ASESORA

MIEMBROS DEL JURADO

Dra. Olga Marina Gamarra López

PRESIDENTA

Mg. Margot Albina Castillo Alva

SECRETARIA

Dr. Oviedo Aldave Víctor Gerónimo

VOCAL

DEDICATORIA

A mi madre María Fejoó, por su apoyo constante,
porque gracias a ella hoy puedo concluir una etapa
más de mi vida.

Nark Lady Leyva Fejoo

A mi familia por estar a mi lado apoyándome en
mis proyectos, ellos son quienes me dieron grandes
enseñanzas y siempre estuvieron impulsándome
con su amor incondicional.

Liz Karina Salis Leon

AGRADECIMIENTO

A Dios por haber acompañado y guiado a lo largo de la carrera, por ser la mayor fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad como parte de nuestro crecimiento personal y profesional.

A nuestros padres y hermanos por mantener y representar la unidad familiar a lo largo de los años, por su apoyo incondicional y desmedido en nuestra formación profesional, porque gracias a ellos podemos crecer como personas y representar el fruto de su esfuerzo.

A nuestra asesora, por brindarnos su tiempo, apoyo, confianza; por darnos la oportunidad de desarrollar nuestra tesis profesional, por todas sus enseñanzas que nos enriquecieron y ayudaron en la realización de nuestra investigación, por su rectitud en su profesión como docente y compartir sus conocimientos en su acertada asesoría.

A la Empresa COGORNO S.A. por cooperar desinteresadamente y permitir conocer el entorno existente entre los trabajadores de dicha Institución mediante la aplicación de la encuesta.

ÍNDICE

Portada.....	iii
Título	iii
Asesora	iii
Miembros del Jurado.....	iiiiv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice.....	vii
Índice de Tabla	x
Índice de Figuras	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	14
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema General	18
1.2.2 Problema Específico	18
1.3 Objetivo de la investigación	19
1.3.1 Objetivo General.....	19
1.3.2 Objetivo Específico:	19

Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Tesis.....	20
<i>Internacional.</i>	20
<i>Nacional.</i>	23
<i>Local.</i>	25
2.2 Bases Teóricas	27
2.3 Definiciones Conceptuales.....	42
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	45
3.1 Diseño Metodológico.....	45
3.1.1 Tipo.....	45
3.1.2 Enfoque.....	46
3.2 Población y Muestra	47
3.3 Operacionalización de variables e indicador	50
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	51
3.4.1 Técnicas a emplear	51
3.4.2 Descripción de los Instrumentos.....	52
3.5. Técnicas de procesamiento de la información.....	55
Capítulo IV: RESULTADOS	56
Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretaciones.....	56
Capítulo V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65

5.1. Discusión	65
5.2. Conclusiones.....	67
5.3. Recomendaciones	67
Capítulo VI: FUENTES DE INFORMACIÓN.....	69
6.1. Fuentes Bibliográficas	69
6.2. Fuentes Electrónicas	70
ANEXOS	75
Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA.	76
Anexo 02. CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	78
Anexo 03. BASE DE DATOS SPSS	82
Anexo 04. REGISTRO FOTOGRÁFICO	83

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Operacionalización de variables e indicador.....	46
Tabla 2: Edad del trabajador.....	56
Tabla 3: Edad del trabajador.....	57
Tabla 4: Género de los trabajadores	58
Tabla 5: Puesto de trabajo	59
Tabla 6: Compromiso Organizacional.....	60
Tabla 7: Compromiso Afectivo	61
Tabla 8: Compromiso de continuidad	62
Tabla 9: Compromiso Normativo.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2: Modelo de tres factores Meyer y Allen	30
Figura 3: Edad del trabajador	57
Figura 4: Género del trabajador.....	58
Figura 5: Puesto de trabajo	59
Figura 6: Compromiso Organizacional	61
Figura 7: Compromiso Afectivo	62
Figura 8: Compromiso de continuidad	63
Figura 9: Compromiso Normativo	64

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo se presenta el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao. **Métodos:** la población es de 350 trabajadores, tanto empleados (130) como obreros (220), se tomó una muestra de 66 trabajadores. El tipo de investigación fue básica, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal y con un enfoque cuantitativo. Se utilizó el instrumento; Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). **Resultados:** Los resultados obtenidos muestran que el compromiso organizacional de los trabajadores es promedio asimismo en la dimensión de compromiso afectivo se observa que 60,60% presenta un compromiso alto, por otro lado, la dimensión de continuidad un 81,80% presenta un compromiso de continuidad promedio y en la dimensión normativa un 48,48% presenta un compromiso normativo promedio. **Conclusión:** Se concluye que los trabajadores poseen un compromiso promedio.

Palabras claves: Compromiso organizacional, trabajadores, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

ABSTRACT

Objective: Determine how the organizational commitment of the workers of the company COGORNO S.A., Callao is presented. **Methods:** the population is 350 workers, both employees (130) and workers (220), a sample of 66 workers was taken. The type of research was basic, descriptive level, non-experimental cross-sectional design and with a quantitative approach. The instrument was used; Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire (1997). **Results:** The results obtained show that the organizational commitment of the workers is also average in the dimension of affective commitment, it is observed that 60.60% presents a high commitment, on the other hand, the dimension of continuity, 81.80% presents a commitment of average continuity and in the normative dimension 48.48% presents an average normative commitment. **Conclusion:** It is concluded that workers have an average commitment.

Keywords: Organizational commitment, workers, affective commitment, commitment to continuity, normative commitment.

INTRODUCCIÓN

La tesis Compromiso Organizacional en trabajadores de la Empresa COGORNO S.A., Callao. Se realiza con la finalidad de describir y conocer cómo se presenta el compromiso organizacional en los trabajadores de dicha empresa, logrando definir así las características que estos presentan, sean adecuadas o no adecuadas.

Meyer y Allen (1997) citado en Figueroa, C. (2016) define el Compromiso Organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11).

Meyer y Allen citados por (Arias, 2001) citado en García, M. & Ibarra, L., (2009) Proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: **Compromiso afectivo** (se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización); **Compromiso de continuidad** (señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo); **Compromiso normativo** (es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones).

Para una mejor comprensión del desarrollo de la tesis se ha dividido en seis capítulos.

En el capítulo I: Descripción de la realidad problemática, se explica el entorno de los integrantes de la organización (trabajadores) y la formulación del problema tanto general como específicos.

En el capítulo II: Marco teórico, donde se muestra los antecedentes del compromiso organizacional, teorías, y bases legales que respalden esta investigación.

En el capítulo III: Metodología, se trabaja el tipo, diseño, enfoque, población y muestra de la investigación.

En el capítulo IV: Resultados, obtenidos sobre el Compromiso Organizacional como también de sus dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo).

En el capítulo V: Bibliografía en la que se basó la investigación del Compromiso Organizacional.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad se observa que el Compromiso Organizacional es fundamental para toda persona porque muestra un compromiso con la organización donde se encuentra laborando, resaltando las características del contexto actual, la era de la tecnología, buen ambiente laboral, condiciones flexibles.

Meyer y Allen (1991) citado en Rivera, O. (2010) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico. Proponen una conceptualización más completa del tema compromiso organizacional y son quienes realizan el análisis más profundo porque no se encasillan solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización, sino que

dividen al compromiso organizacional en tres componentes que miden el grado de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán las variables de la presente investigación.

Schaufeli, S., González, R y Bakker (2002) citado en Lopez, R., Garcia, S. & Pando (2015) definen el engagement más ampliamente al considerar que: “El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo- cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo”.

Se debe de tener en cuenta que, la motivación forma parte del buen desarrollo del colaborador, pero no hablamos exactamente de regalos materiales, sino del clima laboral, el trabajo en equipo, la cultura que se desarrolla dentro de la organización, por ejemplo, el reconocimiento en público de un colaborador es más satisfactorio que darle un regalo, esto hará que la persona sienta que su trabajo es reconocido e importante dentro de la empresa y deseara seguir trabajando más por el desarrollo de la empresa, mostrándole así a sus compañeros que todo es posible con esfuerzo y dedicación.

La presente investigación es un estudio de Compromiso Organizacional en la Empresa CORGORNO S.A., quien cuenta con 350 trabajadores a la fecha, dichos trabajadores se encuentran distribuidos en las 4 plantas de la empresa (1 fábrica de fideos, 1 planta de harina de trigo y 1 planta de alimentos balanceados en Lima, 1 planta de harina de trigo en Trujillo) y personal de venta ubicados en distintos puntos del Perú, dicha investigación se viene realizando con la finalidad de evaluar el describir de compromiso que tiene cada trabajador con la empresa donde se encuentra laborando actualmente e identificar cual es el factor que genera dicho compromiso organizacional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General:

¿Cómo se presenta el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., callao - lima, 2018?

1.2.2. Problema Específico:

¿Cómo se presenta el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018?

¿Cómo se presenta el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018?

¿Cómo se presenta el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo se presenta el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.

1.3.2. Objetivo Específico:

Determinar cómo se presenta el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.

Determinar cómo se presenta el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.

Determinar cómo se presenta el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Tesis.

Internacional.

Romero, P. (2017) *Compromiso Organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales*. Tesis para optar el grado de maestría en Desarrollo del Talento Humano, Quito- Ecuador. El objetivo de esta investigación fue determinar si las modalidades de contrato ocasional y nombramiento influyen en el Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo, El tipo de investigación es básica, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, el diseño que presenta la investigación es no experimental y de corte transversal. La población de estudios, estuvo conformada por 681 funcionarios en las modalidades

contractuales de contratos ocasionales y nombramientos en sus distintos tipos, distribuida entre las direcciones que pertenecen a procesos agravadores de valor, procesos adjetivos y de apoyo y finalmente Direcciones que pertenecen a procesos Gobernantes. Se aplicó la encuesta de Meyer & Allen incluidas con ítems de las dimensiones de compromiso político y personificado. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron, que el comportamiento de los tres compromisos encontrados: personificado, Afectivo e instrumental no varían significativamente, es más estos compromisos son experimentados de alguna forma y en distintos niveles por los funcionarios.

Crespo, C. (2016) *Compromiso Organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales*. Tesis para optar el grado de maestría en Administración con Énfasis en Negocios, San Luis Potosí-México. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional y de estos con las características personales. El tipo de investigación fue un estudio empírico transversal. La población de estudios, estuvo conformada por una muestra de 80 trabajadores de una mediana empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí. Se aplicó la encuesta de cuestionarios para clima organizacional de Araujo (2011), para compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), ambos validados. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron, que sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional y de ellos con algunas características personales como género, si pertenece o no al sindicato, nivel de puesto, el turno si es fijo o

rola y si ha sido promovido a un puesto superior dentro de la empresa, mientras que no existe relación significativa con las características de edad, antigüedad, si tienen personas a cargo y con el grado escolar de los encuestados.

(2016) Fuentes, P. (2016) *Compromiso Organizacional: Contribución de una gestión estratégica de recursos humanos sobre una perspectiva de marketing*. Tesis para optar el grado de Doctor en administración de empresas y economía maestría en Administración con Énfasis en Negocios, Sevilla – España. El objetivo de esta investigación fue establecer una perspectiva de marketing como herramienta fundamental en la gestión estratégica del talento humano. El método de investigación fue establecido en dos etapas: una etapa cualitativa, para identificar empíricamente los procesos que se relacionan con las prácticas de endomarketing en organizaciones bolivianas y otra cuantitativa para encontrar la asociación entre los dos principales. Los datos cualitativos se analizaron a través del análisis de contenido, especialmente considerando el enfoque de estudio exploratorio. Los datos cuantitativos se analizaron con técnicas estadísticas como el análisis factorial. La población de estudios, estuvo conformada por cinco compañías de la columna vertebral de Bolivia, Se aplicó encuestas la primera fue: encuesta semi-estructuradas hechas para los gerentes de marketing y talento humano de cada una de las empresas, el segundo fue: encuesta de compromiso organizacional Meyer y Allen (1997). Los resultados obtenidos en esta investigación fueron, asociación positiva entre el Endomarketing y el compromiso organizacional. También indicó que el modelo correcto de Endomarketing se compone de tres dimensiones:

atención al cliente, prácticas de gestión del talento y comunicación interna. Además, se encontró que las empresas que convierten el habla en práctica tienen empleados más comprometidos; la perspectiva de marketing no es solo una nueva gestión del talento, sino también una gestión estratégica del talento desde la perspectiva del marketing y la comunicación interna, que es una variable clave del proceso

Nacional.

García, K. (2017) *Compromiso Organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una Universidad Privada de Lima, 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología, facultad de psicología y trabajo social, Lima- Perú. El objetivo de esta investigación fue, determinar el nivel de compromiso organizacional que se presenta en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una universidad privada de lima 2017. El tipo de investigación es aplicada, de enfoque cualitativo y de nivel descriptivo, el diseño que presenta la investigación es no experimental y de corte transversal. La población de estudios, estuvo conformada por 221 colaboradores del área de seguridad integral. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron, del total de la muestra, el 38,3% de los agentes evaluados tienen un nivel alto de compromiso organizacional, el 34% de los agentes evaluados puntuaron a un nivel bajo de compromiso organizacional, finalmente el 27,7% de los agentes evaluados refleja u nivel promedio de compromiso organizacional. Se llegó a la conclusión de que no existe un nivel significativamente predominante, debido a que los resultados muestran puntajes similares en los tres niveles de evaluación.

Paredes, A. (2017) *Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Trade Marketing del distrito de San Borja, 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología, facultad de psicología y trabajo social, Lima- 2017. Esta investigación tiene como objetivo, determinar el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa Trade de Marketing en San Borja e el 2018. La investigación es de tipo descriptivo y de diseño no experimental. La población de estudio está conformada por 70 trabajadores que pertenecen al área comercial de una empresa de Trade de Marketing en San Borja y oscilan en edades de 19 a 45 años. Los resultados obtenidos en relación al objetivo general de la investigación indican que un 56% de trabajadores se encuentran comprometidos favorablemente con su organización y un 4% de trabajadores se encuentran desfavorablemente comprometidos con su organización. Se llegó a la conclusión que el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa Trade de Marketing se estima como favorable.

Condemarin, C. (2017) *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Huacho- Peru. El objetivo de esta investigación se centra en determinar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud – Essalud 2016. El tipo de investigación es sustantiva y descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal y correlacional. La población

o universo de interés en esta investigación, está conformada por 75 trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima. Los resultados obtenidos referente al desempeño laboral, este en un nivel bueno representa un 78,7%, y excelente 68%, referente a compromiso organizacional, en un nivel regular representa un 78,7% y alto 21,3%. De acuerdo al objetivo general se llega a la conclusión de que la presente investigación comprueba que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud - Lima 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.841, demostró una alta asociación entre las variables.

Local.

Zuñiga, L. (2015) *Compromiso Organizacional y desempeño del personal docentes en la Institución Educativa Julio Cesar Tello, Ugel N°09, Provincia Huaura, 2014*. Tesis para optar el grado de magister en Gerencia de la Educación, Huacho-Perú. El objetivo de esta investigación fue describir la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal docente de la I.E. Julio C. Tello de la Ugel N°09, Provincia de Huaura. El tipo de investigación fue una investigación básica de diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional en el contexto de enfoque cuantitativo. La población de estudios, estuvo conformada por una muestra de todos los docentes de la Institución Educativa Julio C. Tello del periodo académico 2014 de los niveles primarios (32) y secundaria (33) que suman 65 que conforman la unidad de análisis. Se aplicó el cuestionario validado por un equipo de expertos, constituido por 21 ítems para la variable

Compromiso Organizacional y 15 ítems para la variable Desempeño Docente. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron, que comprueban la hipótesis planteada, es decir la correspondencia de la variable compromiso organizacional y el desempeño del personal docente. Presenta un 73.8% de aceptación en la variable compromiso organizacional frente a un desempeño del personal docente alto en 52.3%, con una correlación Chi-cuadrado de $P=0.000$ y una correlación Spearman de 0.445. Lo cual valida la hipótesis.

Gonzales, C. (2017) *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Periodo 2016*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración, Huacho-Perú. El objetivo de esta investigación fue determinar los aspectos que están caracterizado al compromiso organizacional de los trabajadores del personal administrativo y las causas que originarían el problema de investigación y que estará asociado al clima organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- Lima. El tipo de investigación fue una investigación básica de diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional en el contexto de enfoque cuantitativo. La población de estudios, estuvo conformada por una muestra de 223 servidores. Se aplicó dos cuestionarios para medir la variable clima organizacional y el segundo para medir la variable compromiso organizacional. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman (coeficiente = 0.810), donde se interpreta que hay una alta correlación entre las dos variables en estudio. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron, el clima organizacional y compromiso

organización son independientes y por tanto a un 95% de confianza se puede afirmar que, existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso organizacional.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Modelo de Meyer y Allen (1997)

Meyer y Allen (1997) citado en Figueroa, C. (2016) el compromiso organizacional “un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11). Haciendo referencia a la actitud del trabajador hacia la organización donde labora. Las relaciones más fuertes y más consistentes se han obtenido con experiencias de trabajo, cada componente se desarrolla como resultado a estas experiencias diferentes y tiene diferentes implicaciones para el comportamiento en el puesto de trabajo. (Meyer & Allen, 1997) Herscovitch y Meyer (2002) argumentan que en un estudio realizado sobre el compromiso y su relación con el cambio organizacional que el "núcleo esencial" 15 del compromiso debe ser el mismo, independientemente del objetivo de ese compromiso los autores sugieren una re conceptualización del compromiso con el comportamiento sobre la bases teóricas ya existentes y definen el cambio como una fuerza o mentalidad que se une a un individuo a un curso de acción se estima necesario para la implementación exitosa de una iniciativa de cambio y teniendo en cuenta las propuestas de Meyer y Allen, argumentaron que esta fuerza o mentalidad, pueden tomar

diferentes formas: deseo (compromiso afectivo), costo percibido (compromiso continuidad), o la obligación (compromiso normativo). La mentalidad que se une a un individuo a este curso de acción puede reflejar sobre el deseo de brindar apoyo para el cambio basado en la creencia de sus beneficios inherentes (compromiso afectivo a cambio), ven el reconocimiento que existe en la organización son costos asociados con la falta de apoyo para el cambio (compromiso de continuidad a cambio), y un sentido de obligación para servir de soporte al cambio (compromiso normativo a cambios).

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen citados por (Arias, 2001) citado en Garcia, M. & Ibarra, L., (2009) Proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

2.2.2. Modelo de Tres Factores de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991) citado en Figueroa, C.(2016) según las investigaciones, en sus definiciones encontraron que la literatura académica el compromiso se realizó en tres temas, ya que el compromiso se vio reflejado en la organización a raíz de ello el reconocimiento hacia los trabajadores en el abandono de la empresa y en su obligación moral en permanecer en la organización.

Figura 1: Modelo de tres factores Meyer y Allen (1991)

Orientación afectiva

- La unión de fondo de un individuo de la afectividad y la emoción al grupo (Kanter, 1968p.507)
- Una actitud o una orientación hacia la organización que une o se une la identidad de la persona a la organización. (Sheldon, 1971, p. 143)
- El proceso por el cual los objetivos de la organización y los de las personas se vuelvan cada vez más integrado o congruentes. (Hall, Schneider, y Nygren, 1970, pp.176-177)
- Un partidario, el apego afectivo con el objetivo y valores de la organización con el papel de una relación con los objetivos y valores, y para la organización por sí misma, al margen de su valor puramente instrumental (Buchanan, 1974, p. 533)
- La fuerza relativa de la identificación de un individuo con y participación en una organización en particular. (Mowday, Porter, & Steer, 1982, p.27)

Costos asociados con el abandono de la organización

- Resultado asociado con la continua participación y un “costo” asociado a salir. (Kanter, 1968, p. 504)
- El compromiso surge cuando una persona, al hacer una apuesta adicional,

F u e n	<p>vincula intereses ajenos con una línea coherente de la actividad (Becker, 1960, p. 32)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un fenómeno estructural que se produce como resultado de las transacciones individuales – organizacionales y alteraciones en apuestas laterales o inversiones a través del tiempo (Hrebiniak y Alutto, 1972, p. 556) • <u>Obligación moral de responsabilidad</u> Comportamientos de compromiso son socialmente aceptados comportamientos que superan las expectativas formales y/o normativas pertinentes al objeto de compromiso (Wiener y Gechman. 1977, p.48) • La totalidad de las presiones normativas internalizadas a actuar de una manera que cumpla con las metas y los intereses de la organización. (Wiener, 1982, p. 421) • El empleado comprometido considera que es moralmente derecho a permanecer en la empresa, independientemente de cuanto mejora el estado o la satisfacción de la empresa le da a lo largo de los años. (Marsh & Mannari, 1977,p.59)
------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

te: Commitment in the workplace: Theory, research, and application (p.12) (Meyer & Allen 1997)

2.2.3. Teoría de dos factores de Herzberg (1959) citado en Chiavenato, I. (2015)

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados.

1. Los factores higiénicos son condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente, engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas

de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas.

No obstante, los factores higiénicos tienen una capacidad limitada para influir en la gente. La expresión “higiene” refleja un carácter preventivo y profiláctico. Cuando estos factores son excelentes solo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consigue elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas. Sin embargo, cuando son precarios, provocan insatisfacción.

Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- (a) Salario percibido
 - (b) Prestaciones sociales percibidas
 - (c) Condiciones físicas de trabajo y comodidad
 - (d) Relaciones con el gerente
 - (e) Relaciones con los colegas y camaradería
 - (f) Políticas de la organización
 - (g) Los factores higiénicos están relacionados con factores externos
2. Factores motivacionales, se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan sustancialmente la

satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella.

Los factores de satisfacción son:

- (a) Uso pleno de las habilidades personales
- (b) Libertad de decidir cómo ejecutar el trabajo
- (c) Responsabilidad total por el trabajo
- (d) Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- (e) Autoevaluación del desempeño.

2.3.4. Teoría X y Y de McGregor

Douglas, McGregor (1960) citado en Aiteco consultores, SL. (2018)

La teoría X

Es un modelo en el que el trabajador es considerado como una persona que no le gusta trabajar, no tienen ningún tipo de motivación y tiene que ser manipulado y coaccionado para llevar su trabajo a cabo, y además el empleado no hace nada para remediar esta situación. Las motivaciones que se aplican para que el trabajador realice su trabajo son de naturaleza extrínseca como por ejemplo el pago de un salario. Esta teoría tiene su fundamentación en las creencias de los directivos de organizaciones burocráticas. Este tipo de organizaciones se basan en el control sobre los trabajadores por lo que les dicen qué hacer y cómo hacerlo. Su principal premisa es conseguir que los trabajadores hagan su trabajo para que la empresa tenga éxito.

Douglas McGregor (1960) citado en Aiteco consultores, SL. (2018)

La teoría Y

A través de la cual se pretende que las empresas se conviertan en sistemas de cooperación. Esta teoría tiene su punto de partida en que los trabajadores son conscientes de sus capacidades, su potencial, sus metas, etc. Lo que se pretende en estas organizaciones es que los trabajadores logren sus objetivos al cumplir con los objetivos de la empresa. Por ello, el trabajador es tenido en cuenta por la organización. En este caso se va a fomentar la cooperación y la autonomía, en lugar de emplear el control y supervisión directa por parte de la dirección. Con un modelo de organización basado en la teoría Y el compromiso de los trabajadores mejorará ya que la organización no basa el alcanzar sus objetivos a través de una administración de premios y castigos, sino que se crea un clima de cooperación fomentado por los directivos o supervisores que dará lugar a relaciones de confianza entre subordinados y superiores.

Estas dos teorías se propusieron con el objetivo de que las organizaciones fuesen avanzando hacia empresas donde se fomentara la cooperación, siempre dentro de las necesidades y las capacidades de cada empresa.

Lo que McGregor trató de exponer con la elaboración de estas teorías fue que si las organizaciones pretenden conseguir que sus trabajadores colaboren voluntariamente estas deben cambiar su actitud hacia ellos. A través de este cambio, McGregor establece que las organizaciones serán más humanas y también más eficientes. Aunque también sostiene que los métodos basados en el autoritarismo (control y la autoridad) son apropiados cuando no es posible establecer un compromiso entre ambas partes.

La teoría Y es la base sobre la que se sustenta el desarrollo de la gestión de Recursos Humanos actual.

2.2.5. Ouchi, (1981) citado en Lopez, C. (2001) Teoría “Z” W.

William Ouchi propuso una nueva teoría, a la cual denominó teoría Z. Esta va más allá de lo propuesto por la teoría Y. Ouchi establece que para llegar a constituir en las empresas un sistema de cooperación es necesario que se compartan la misma cultura, que los valores sean adoptados por todos los empleados y que los objetivos de la organización consigan identificar a todas las personas que la integran. Esta teoría surgió como consecuencia de la eficacia que tenían las empresas japonesas en relación con las empresas de Estados Unidos. En esta teoría los sistemas de cooperación se sustentan sobre una cultura sólida compartida tanto por los directivos como por los empleados.

Impacto del compromiso en la empresa

Opere, M. (2015) En cualquier caso, contar con una plantilla implicada con los valores y objetivos de la empresa es, sin duda, positivo, pero ¿hasta qué punto beneficia a la compañía el compromiso laboral de los trabajadores?

Estas son algunas de las ventajas, estadísticamente contrastadas, de implantar políticas y medidas que impulsen el compromiso laboral:

Equipos más productivos. Según la organización Engage for Success, en su trabajo *The evidence: Wellbeing and Employee Engagement* de 2014, la productividad de los empleados comprometidos es hasta un 18%

superior a la de los trabajadores desmotivados, lo que genera un mayor rendimiento de los equipos.

Satisfacción del consumidor: El mismo estudio sostiene que los clientes recomiendan un 12% a aquellas compañías que registran altos niveles de compromiso laboral, ya que los consumidores se sienten mejor atendidos por parte de los empleados y reflejan su satisfacción en fidelidad hacia la marca y recomendación de sus productos y servicios.

Mayor autonomía: Otro de los datos que avalan la importancia de fomentar el compromiso laboral entre los trabajadores es que potencia el trabajo autónomo. Según el estudio de Steelcase mencionado al inicio, los empleados altamente implicados reflejan un nivel de control de sus funciones del 88%, mientras que el porcentaje cae hasta el 14% para aquellos que se encuentran fuertemente desmotivados.

Salud emocional: La consultora CIPD desvela en otra investigación que los profesionales comprometidos presentan casi tres veces más probabilidades de desarrollar competencias emocionales como entusiasmo, alegría, optimismo, serenidad, y capacidad de afrontar el trabajo de forma relajada y asertiva, que otras actitudes negativas como tristeza, incomodidad, tensión, preocupación excesiva o insatisfacción. Wilmar B. Schaufeli en *The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*, también señala que el compromiso laboral está negativamente relacionado con el síndrome de burnout, de modo que cuanto mayor sea el primero, menos riesgo hay de sufrir el segundo.

Seguridad laboral: Los trabajadores más implicados con su trabajo sufren un 48% menos de accidentes laborales que aquellos que no están, según el estudio *The State of the Global Workplace 2013* de Gallup.

Rotación de personal y el absentismo: Las organizaciones que cuentan con equipos de trabajo comprometidos sufren una tasa de retención del talento superior en un 87% y los empleados son cuatro veces menos propensos a dejar la empresa, según la *Corporate Leadership Council*. Asimismo, el compromiso laboral también afecta directamente al absentismo, hasta el punto de que las empresas con personal motivado registran una media de 7 días de ausencias por año, frente a los 14 que sufren las compañías con bajo compromiso, según publicó en 2012 *Aon Hewitt*.

Felicidad dentro y fuera de la oficina: La satisfacción que se genera en los trabajadores comprometidos afecta dentro y fuera del ámbito laboral. En todo el mundo, solo el 31% de los trabajadores aseguran tener una vida “próspera”, frente al 59% que opinan que “van tirando” y el 10% para quien el cómputo global es negativo. Sin embargo, los empleados implicados con su trabajo tienen tres veces más probabilidades de formar parte del primer grupo y sentirse plenos en su vida personal, según el informe citado de Gallup.

Beneficios económicos: Como consecuencia final, el compromiso laboral genera una mejora del rendimiento económico de la empresa. Así se refleja en el ranking que elabora la organización *Engage for Success* con empresas británicas en función de sus beneficios netos y el grado de

implicación de sus trabajadores. El resultado es que las compañías que se sitúan entre el 25% superior en cuanto a compromiso laboral obtienen el doble de ingresos que la que se ubican en el 25% inferior de la clasificación.

Mecanismos para incrementar el compromiso de los trabajadores

Dados estos efectos positivos del compromiso laboral, ¿cómo pueden las empresas fomentarlo entre el capital humano? En el Dale Carnegie Training proponen, a partir de la encuesta How to Engage Employees by Fostering Positive Emotions, las siguientes cinco claves:

Reconocimiento: Valorando el trabajo de los trabajadores se promueven las emociones positivas en las plantillas, por lo que recomiendan a los superiores reconocer los logros de los empleados para que aumente la energía y su rendimiento.

Confianza: Cuando un profesional se siente respaldado por la empresa muestra una actitud más proactiva y refuerza el vínculo emocional con la organización.

Desafíos: Introducir nuevos retos hace que los empleados incrementen su entusiasmo y adopten una actitud más innovadora y creativa, al tiempo que se sienten agradecidos con la compañía por darles la posibilidad de desarrollarse profesionalmente.

Satisfacción: Mejorando los aspectos laborales detonantes de la satisfacción laboral, también repercute en la optimización del

compromiso laboral. Al estar felices en su puesto de trabajo, aumentan sus ganas por contribuir al éxito de la organización.

Empoderamiento: El sentido de pertenencia a la empresa es esencial para que exista compromiso con la organización. Para ello, es necesario que la compañía otorgue autonomía e incluya a los empleados en la toma de decisiones.

Importancia del compromiso organizacional

Compromiso organizacional es fundamental en una organización, el vínculo entre el colaborador y su organización para fomentar un buen ambiente laboral como también la relación entre colaboradores, resaltar que es una de las variables que se ha estudiado con mayor frecuencia en estos últimos años.

Claire y Böhr, (2003) citado en Edel,R. & Garcia,A.(2007) El Compromiso Organizacional es uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma, de esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr.

Historia de la empresa.

Se inicia con la inauguración de un Molino en el Puerto del Callao, allá por el año 1928, a este gran acontecimiento lo cual se evidencio en todos los medios de prensa, así como la famoso revista Mundial asistieron las más importantes personalidades de la época, figurando el presidente de La Republica Augusto B. Leguía y otras autoridades oficiales del gobierno, gente de círculos financieros y comerciales del país.

En 1954 fue inaugurada la Fábrica de Fideos en Av. Venezuela, dicha ceremonia fue apadrinada por el General de División Manuel A. Odría, presidente de la Republica y por la Sra. Esther Escutti de Rivero.

En 1956 fue ampliado el Molino al Molino 1, brindándoles una capacidad de molienda de 120 tones. Métricas.

Esta época de crecimiento fue interrumpida por el inesperado fallecimiento del fundador de la empresa, Don Eugenio Cogorno, acaecido en 1957, dejando un hondo pesar entre las personas que lo conocieron, fue en ese momento de Doña Clara incorporó a sus hijos Herminio, María Rosa y Attilio para continuar con los proyectos de su padre.

Sucedieron así varias ampliaciones de líneas completas como el Molino 2, los silos de almacenamiento y en la Fábrica de Fideos se hicieron nuevos ambientes ampliando su producción a 100 toneladas. Diarias.

En 1981 se adquiere la planta de balanceados, iniciando sus labores un 22 de agosto, con una capacidad de 3000 toneladas. Al mes, en ella se elaboran diferentes tipos de alimentos para pollo, vacunos, porcinos, peces, crustáceos, entre otros.

Cogorno sigue creciendo y se vio la necesidad de diversificar el mercado, llegando a construir un Molino en la ciudad de Trujillo. Dos kilómetros del Puerto de Salaverry, descentralizando de esa manera el abastecimiento de harinas en la zona norte del país, fue inaugurada en noviembre de 1988 siendo apadrinada por el Dr. Alan García, presidente de la república en esa época.

En el año 1998 se inicia una nueva etapa en la vida de Cogorno, fusionándose el Molino Callao, la Fábrica de Fideos, la planta Balanceados y el Molino Trujillo, desde esa época Cogorno se encuentra en plan de modernización tanto de maquinarias como en los procesos, creando nuevos productos, contando con el asesoramiento de diferentes instituciones y especialistas que nos asesoran para dirigirnos con éxito RUMBO AL CENTENARIO.

2.3 Definiciones Conceptuales

1. Compromiso

Salancik (1977) citado en (Ayala, J. & Grupo de investigacion FEDRA)

Un estado del individuo el cual llega a estar vinculado por sus acciones y a través de ellas a unas creencias que a su vez sustentan esas actuaciones.

Wiener (1982) citado en (Ayala, J. & Grupo de investigacion FEDRA)

La totalidad de presión normativa para actuar en un sentido que se corresponde con las metas y objetivos de la organización.

2. Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1997) citado en Figueroa, C. (2016) “Es un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización”

3. Cultura organizacional

Garces, L., (2013) La cultura organizacional es un término ampliamente utilizado en el mundo empresarial, el cual, no solo determina un conjunto de acciones y símbolos establecidos en una organización, sino que representa un

significativo avance a través del tiempo en términos de cambios organizacionales.

Meryl Reis Louis (1983:39) citado en (Garces, L., 2013) Las organizaciones son portadores de ambientes y culturas que desarrollan lenguajes, símbolos, expresiones comunes y otros medios de entendimiento.

4. **Dimensiones de compromiso Organizacional.** Meyer & Allen (1991) citado en Paredes,A.(2017)

Meyer & Allen (1991) **Compromiso afectivo.** -Vínculo que existe entre la organización y el trabajador, satisfaciendo sus necesidades, lo cual hace que permanezcan en la entidad.

Meyer & Allen (1991) **Compromiso de continuidad.** -Gastos y costos que se dan cuando el empleado deja su trabajo y las pocas oportunidades que hay en el mercado laboral.

Meyer & Allen (1991) **Compromiso normativo.** -La adherencia que tiene el trabajador con su empresa, ya que considera que tiene una carga con esta por la oportunidad que le dio, las recompensas, incentivos, entre otros.

5. **Empresa**

Pallares, Z., Romero, D. y Herrera, M. (2005) "Un sistema dentro del cual una persona o grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, enmarcados en un objeto social determinado"

Chiavenato, I. (1993) "Es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos".

6. Empresa Industrial

De Zuani, R., (2003) Se refiere a aquellas que realizan un proceso de transformación a la materia prima. Abarca actividades tan diversas como la construcción, la óptica, la madera, la textil, etc.

7. Organización

Mooney (1947) citado en Figueroa, C. (2016) Menciona que el término "organización" se refiere a algo más que a la estructura del edificio. Se refiere a todo el cuerpo, con todas sus funciones correlativas. Se refiere a las funciones que van apareciendo en acción; al pulso y a los latidos mismos del corazón; a la circulación y a la respiración; al movimiento vital, por así decirlo, de la unidad organizada. Se refiere a la coordinación de todos estos factores en cuanto colaboran para el fin común".

8. Trabajador

Equipo de redacción de concepto, (2018) El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo.

La presente investigación es de **tipo básica** porque, se lleva a cabo sin fines prácticos inmediatos, busca el conocimiento puro por medio de la recolección de datos.

Carrasco, S. (2005) menciona que la investigación de tipo básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. (p.43)

Es una investigación **Descriptiva** porque implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre el de ninguna manera.

Carrasco, S.(2005) señala que la investigación Descriptiva responde a las pregunta ¿Cómo son?, ¿Dónde esta?, ¿Cuántos son?,etc, es decir nos habla sobre as características cualidades internas y externas, propiedades esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad.(p. 41,42)

El diseño es **No Experimental** porque lo que se hace es observar fenomenos tal y como se da en un contexto natural para despues analizar.

Carrasco, S. (2005) define que son aquellos cuyos variables independientes carecen de manipulación intencional, y no pose grupo de control ni mucho menos experimental. (p.71)

Las investigacion es **Transversal** porque es un tipo de estudio observacional y descriptivo, que mide a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal.

Velasquez, A. & Rey, N., (2000) señala que la investigación transversal, investigan el objeto en un punto determinado del tiempo. Del cual se toma la información que sera utilizada en el estudio, esta información puede referirse a uno o varios objetivos de estudio. Le interesa la descripción o explicación del fenómeno en un momento específico.(p.134)

3.1.2 Enfoque

La investigación que se desarrollara es de enfoque cuantitativo porque el recogo de los datos y procedimientos de la información, los resultados que obtendremos seran representado numéricamente.

Gómez, M.(2006) señala que se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo, y el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones en una población.(p.60).

3.2 Población y Muestra

Poblacion

La población seleccionada para esta investigación fue 350 trabajadores tanto empleados (130) como obreros (220) de la empresa COGORNO S.A.

Tamayo, M. (1997) "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (P.114)

Muestra

La Muestra según Hernández y otros (2010), es en esencia un subgrupo de una población (...) elementos que pertenecen a un subconjunto definido en sus características, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. (p.176)

Se utilizó el muestreo aleatorio simple, para lograr obtener la muestra porque cada elemento de la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado para integrar la muestra, ya que este principio permite obtener conclusiones en la muestra e inferir lo que pudiera ocurrir, a partir de ésta, en la población, con un elevado grado de pertinencia recomendado en

investigaciones educacionales y estratificado porque se va subdividir la población en subgrupos o estratos.

$$n = \frac{NZ_{\frac{\alpha}{2}}^2 \hat{P}(1-\hat{P})}{(N-1)E^2 + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \hat{P}(1-\hat{P})} = \frac{350(1,96)^2(0,3)(0,7)}{(350-1)(0,1)^2 + 1,96^2(0,3)(0,7)} = 66$$

tamaño de la muestra

N= tamaño de la población

P= proporción de los trabajadores en su compromiso organizacional positivo

Q= proporción de los trabajadores en su compromiso organizacional negativo

E= error por muestreo

La muestra estuvo constituida por 66 trabajadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	INSTRUMENTO
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1997) lo definen como el estado psicológico que caracterizan la relación que mantiene el empleado con la organización, dicho estado tiene repercusión en la decisión de continuar formando parte de la organización. compromiso organizacional Está dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Lazo emocional de los trabajadores y su organización, caracterizada por su afinidad.	6,9, 12, 14,15 ,18	Cuestionario de Compromiso Organizacional.
		Compromiso de continuidad	Se refiere a que el empleado se pone en consciencia a los costos y gastos que se daría si decide dejar la organización donde pertenece.	1 ,3 ,4 ,5,16, 17	Mayer y Allen (1997) Adaptado por
		Compromiso normativo	Obligación que siente el trabajador de continuar en la organización porque siente como una necesidad, una norma o un deber, porque relacionan al recibir beneficios que son satisfactorios loa trabajadores deberían seguir fieles a la organización.	2 ,7 ,8 ,10 ,11 ,13	Argomedeo (2013).

3.3 Tabla 1: Operacionalización de variables e indicador

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

3.4.1 Técnicas a emplear

La encuesta

Se empleó la técnica de encuesta a la población seleccionada con el fin de obtener resultados veraces de acuerdo a la realidad problemática.

Grasso, (2006:13) La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así, por ejemplo: Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas

Observación

Se empleó la técnica de la observación a la población sin influir en ella a través de esta técnica se podrá obtener resultados que la encuesta no muestra.

Según Hurtado (2000), la observación es la primera forma de contacto o de relación con los objetos que van a ser estudiados. Constituye un proceso de atención, recopilación y registro de información, para el cual el investigador se apoya en sus sentidos (vista, oído, olfato, tacto, sentidos kinestésicos, y cenestésicos), para estar pendiente de los sucesos y analizar los eventos ocurrientes en una visión global, en todo un contexto natural. De este modo la observación no se limita al uso de la vista.

Instrumentos

Se aplicó el cuestionario, instrumento utilizado para la obtención de datos de dicha investigación.

Cuestionario

Grasso, (2006:13) El cuestionario es un formulario con un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas que se han de formular de idéntica manera a todos los encuestados. El arte de construir un buen cuestionario descansa fundamentalmente en una buena experiencia, que se va adquiriendo sobre todo con las malas experiencias de utilizar un mal cuestionario. El cuestionario en el proceso de una investigación social ocupa un lugar preciso en el proceso global. Se debe construir después de haber planteado el problema de investigación y de haber explicitado sus objetivos. En términos operacionales, se sugiere diseñar una matriz de análisis con las variables - dimensiones que arrancan del problema. Si se tienen claros los objetivos de la investigación, será más fácil decidir y escoger las preguntas que conviene realizar.

3.4.2 Descripción de los Instrumentos

Ficha técnica

Nombre del Test	: Cuestionario de Compromiso Organizacional.
Nombre / Autores	: Meyer y Allen
Procedencia	: Estados Unidos
Particularidad	: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo	: Describir compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización
Estructuración	: Comprende 3 componentes (Consta de 18 ítems) Componente Afectivo = 6 ítems Componente de Continuidad = 6 ítems Componente Normativo = 6 ítems

Características Del Inventario

Escala tipo	: Likert
Respuestas	: No existen respuestas buenas ni malas
Administración	: Individual o colectiva
Tiempo	: Aproximadamente 15 min.
Utilidad	: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional
Edad	: 17 años en adelante.
Adaptado	: Argomedo (2013)
Validado	: Figueroa, C. (2016)

El instrumento que se empleó en la recolección de información para el compromiso, nos dará una mejor perspectiva del nivel de compromiso organizacional que podría existir en la institución policial. Consta de tres

componentes; el primero mide el componente afectivo para indicar la identificación y el involucramiento hacia la organización, cuenta con 6 ítems, el segundo mide componente de continuidad, mostrando la percepción y la inversión de los trabajadores conformando 6 ítems y finalmente el componente normativo para la cual tiene 6 ítems y mide la lealtad y la obligación siendo un total de 18 reactivos que tienen como finalidad medir y conocer el rango del compromiso organización.

Calificación del Instrumento

Asimismo, cuenta con 7 tipos de respuestas como se muestra: totalmente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, débilmente en desacuerdo, ni de acuerdo en desacuerdo, débilmente de acuerdo, moderadamente de acuerdo, totalmente de acuerdo. Para la calificación de la escala se obtendrá mediante la suma de cada respuesta, teniendo en cuenta la existencia de ítems inversos, las cuales es necesario invertirlos; 1, 3, 10, 14,15 y 18.

Estudio psicométrico de la prueba original

Argomedo (2013) elaboró un estudio del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, para comprobar las propiedades psicométricas de la prueba en trabajadores civiles de una institución militar de Lima Metropolitana, pasó por criterio de calificación de 5 jueces expertos con más de 4 años de experiencia en el área organizacional.

Finalizaron con resultados óptimos, logrando así comprobar que tiene validez de contenido ($p < 0,05$).

En cuanto la confiabilidad Argomedo (2013) determino la consistencia interna, mediante el Alfa de Cronbach que dio como resultado de 0,82 siendo un nivel alto con 18 ítems. (Muñante, V., 2017).

3.5. Técnicas de procesamiento de la información

Para la ejecución del estudio de los parámetros se empleó el programa IBM SPSS Statistics versión 24(Demo) para adquirir y conocer la proporción y las tablas estadísticas descriptivas.

Capítulo IV

RESULTADOS

Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretaciones

Características Generales:

Tabla 2: Edad del Trabajador

N	Válidos	66
	Perdidos	0
Media		43,76
Mediana		46
Moda		25
Mínimo		23
Máximo		64

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Mayer y Allen (1997) Adaptado por Argomedo (2013),

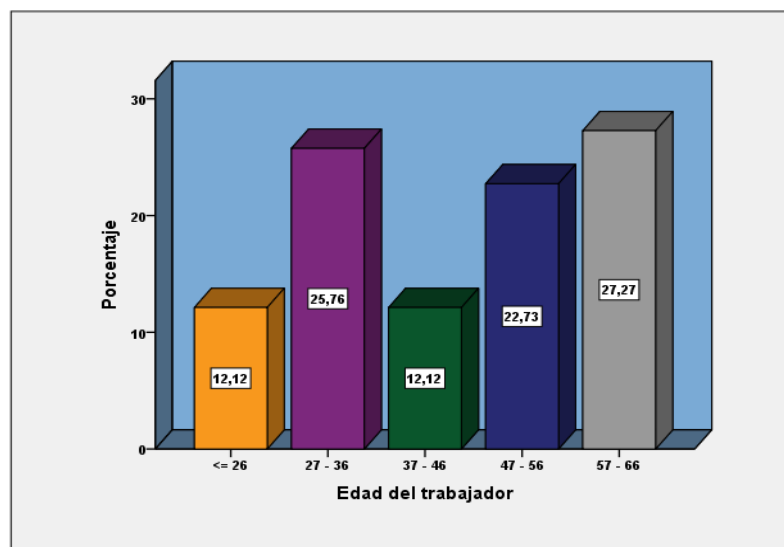
Aplicado por las tesistas. Septiembre, 2018.

De los resultados obtenidos, se observa que la edad promedio es de 44 en cuanto a la mediana es de 46 años a sí mismo la moda que es la edad que más se repite es 25 años por otro lado la edad mínima de los trabajadores es de 23 años y la edad máxima es de 64 años.

Tabla 3: Edad del Trabajador

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
<= 26	8	12,12
27 - 36	17	25,76
37 - 46	8	12,12
47 - 56	15	22,73
57 - 66	18	27,27
Total	66	100

Fuente: ídem

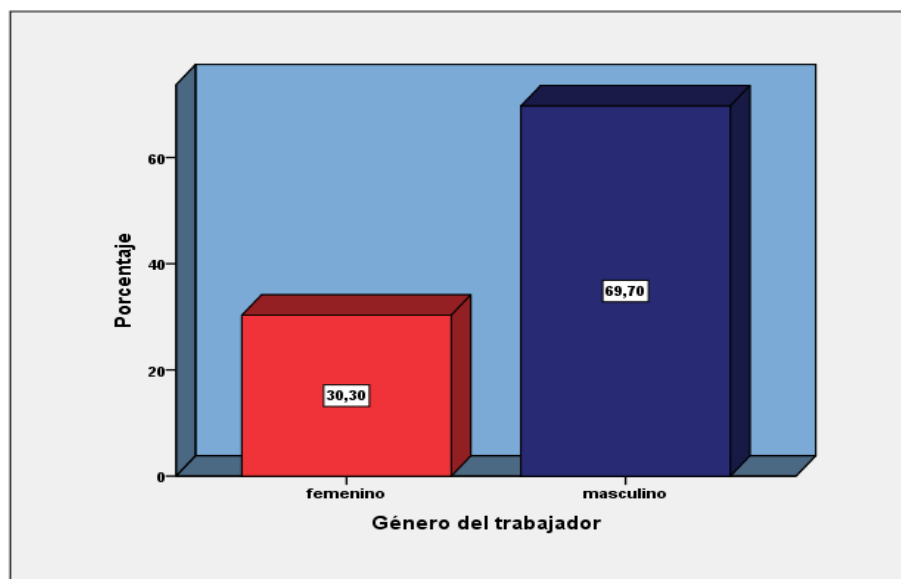
**Figura 2:** Edad del trabajador

Según el gráfico, del 100% de trabajadores de la empresa COGORNO S.A., con un mayor porcentaje de 27,27 % se encuentra entre las edades de 57 a 66 años, por otro lado, podemos observar que 25,76% se encuentra entre las edades 27 a 36 años.

Los resultados de esta investigación se asemeja al estudio encontrado en la revista Internacional Administración & Finanzas Peña, M. (2016) compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas (México) donde los resultados en cuanto a la edad el 36% se encuentran entre los 26 y 35, a diferencia de otro resultado de la revista ya mencionada donde menciona que existe una minoría de 4% en el rango de entre 46 y 55 años.

Tabla 4: Género de los trabajadores

GENERO	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	20	30,30
MASCULINO	46	69,70
Total	66	100



Fuente: ídem

Figura 3: Género del trabajador

De la población encuestada se observa que, del 100 % de la población, el 69,70% con un total 46 personas son del género masculino, por otro lado, un 30,30% con un total de 20 personas, son del género femenino.

De la población encuestada, se puede observar la prevalencia del género masculino, según el INEI en el trimestre de análisis, la PEA masculina se incrementó ligeramente en 0,2% (4 mil 400 hombres); mientras la PEA femenina disminuyó en 0,7% (16 mil 400 mujeres). El 46,0% (2 millones 409 mil personas) de la PEA de Lima Metropolitana lo conforman las mujeres y el 54,0% (2 millones 830 mil 100 personas) los hombres; sin embargo, se nota la diferencia mínima que halló el INEI

referente a la PEA según el género, se puede decir entonces que las mujeres se están empoderando y están asumiendo la responsabilidad de tener un puesto de trabajo, ya no se están quedando en casa para desarrollar una labor doméstica, sino que desean ir más allá y hacer algo más por el bienestar de su familia, por un desarrollo personal y profesional.

Tabla 5: Puesto de trabajo

PUESTO DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
OBRERO	32	48,48
EMPLEADO	34	51,52
Total	66	100

Fuente: ídem

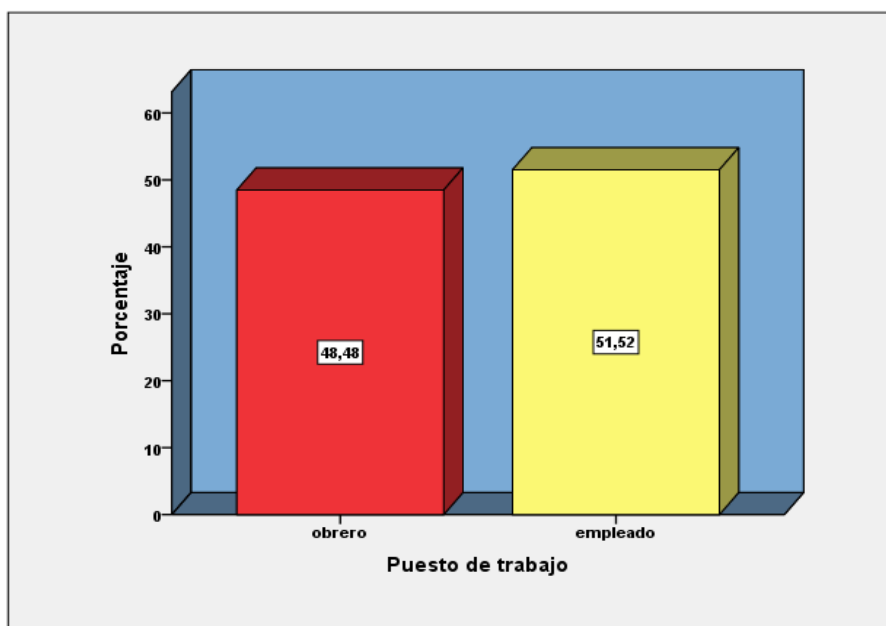


Figura 4: Puesto de trabajo

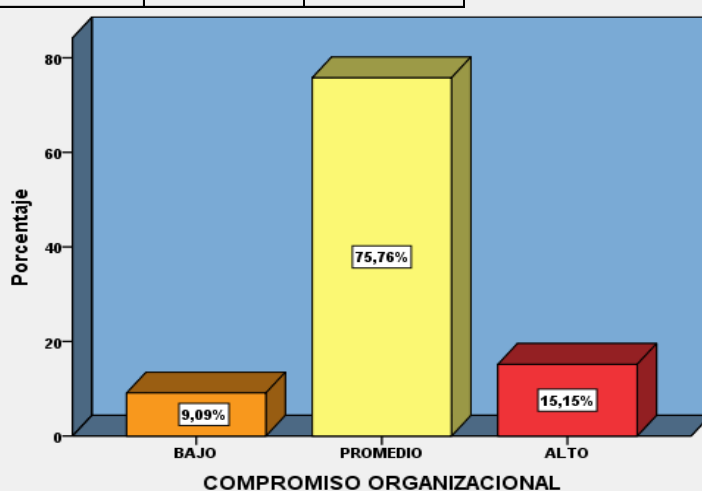
De la población encuestada se observa que, del 100 % de la población encuestada, el 51,52% con un total 34 personas son empleados, por otro lado, un 48,48% con un total de 32 personas, son obreros.

Los resultados arrojaron un mayor porcentaje de empleados, sin embargo cabe mencionar que la empresa COGORNO S.A., maneja una mayor cantidad de

personal Obrero, estos porcentajes se dieron en base a que la Encuesta fue aplicada en su mayoría a Empleados (es aquel cuyo trabajo se caracteriza por el predominio del esfuerzo intelectual sobre el físico, o los que por el grado de su jerarquía profesional son considerados colaboradores directos de la entidad empresarial, los empleados son aquellos que realizan trabajos de servicios y perciben un salario) debido a la disponibilidad del tiempo que estos manejan, por su forma y horario de trabajo estos mantienen un horario de oficina (8:00 am – 5:30 pm) no rotativo, a diferencia del personal Obrero (Gaete Berrios, define al obrero, como: la persona que desarrolla un trabajo o presta un servicio en el que prima el esfuerzo físico sobre el intelectual, bajo la dirección de un patrón, en virtud de un contrato de trabajo) quien maneja otro horario de trabajo (7:00am – 15:00 horas, 15:00 – 23:00 horas, 23:00 - 7:00am) realizando además un trabajo diferente donde demanda un mayor esfuerzo físico dentro de las plantas de producción, cabe resaltar que no se puede ingresar a las plantas sin el uniforme y accesorios adecuados por protección. (Derecho 911, 2013)

Tabla 6: Compromiso Organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	6	9,09
PROMEDIO	50	75,76
ALTO	10	15,15
Total	66	100



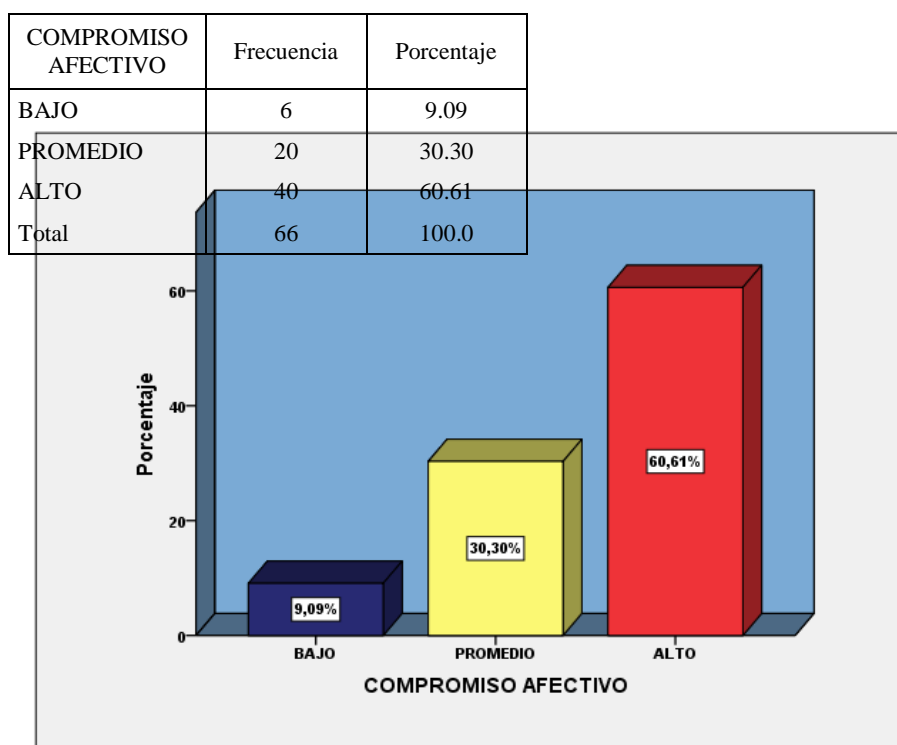
*Fuente:
ídem*

Figura 5: Compromiso Organizacional

De la población encuestada se observa que, del 100 % de la población, el 76,76% con un total 50 personas poseen un compromiso organizacional promedio, por otro lado, un 15,15% con un total de 10 personas, poseen un compromiso organizacional alto.

Asimismo, se encontró un estudio que se asemeja a la investigación, el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital I La Esperanza se encuentra en un nivel promedio (61.9%). Asimismo, en sus dimensiones de afectivo, predomina un nivel promedio (64.3%), el a dimensión continuidad un nivel promedio (63.1%) y en normativo un nivel promedio (63.1%).

Tabla 7: Compromiso Afectivo



Fuente:
ídem

Figura 6: Compromiso Afectivo

De la población encuestada se observa que, del 100 % de la población, el 60,60% con un total 40 personas poseen un compromiso afectivo alto, por otro lado un 30,30% con un total de 20 personas, poseen un compromiso afectivo promedio.

Los resultados de esta investigación se asemejan a estudios de la revista Internacional Administración & Finanzas de Peña, M. (2016) donde se observa que se presentan resultados obtenidos de las Medias de los componentes del Compromiso Organizacional, siendo la más alta la dimensión de Compromiso Afectivo, lo cual indica que el trabajador tiene un sentido de pertinencia a la empresa, es decir “tiene bien puesta la camiseta”.

Tabla 8: Compromiso de continuidad

COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	9	13.60
PROMEDIO	54	81.80
ALTO	3	4.60
Total	66	100.0

Fuente: ídem

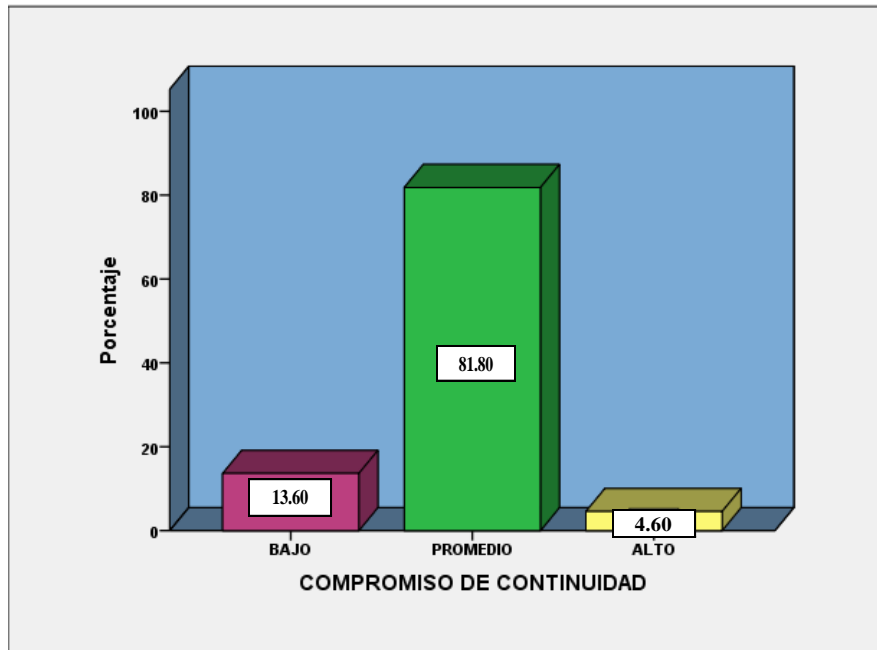
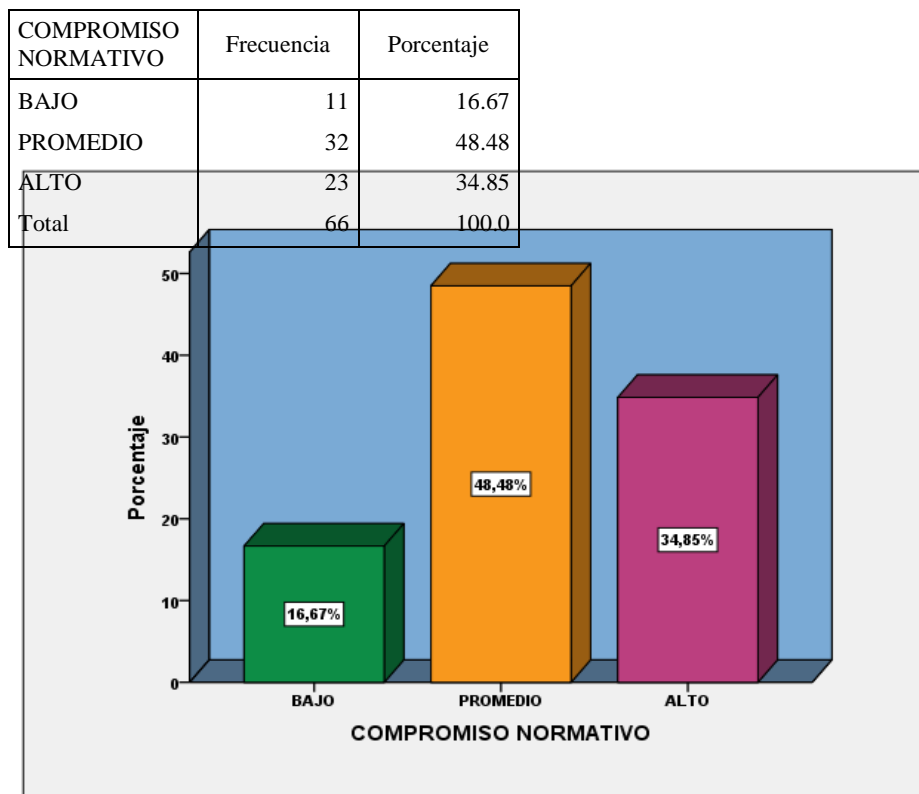


Figura 7: *Compromiso de continuidad*

De la población encuestada se observa que, del 100 % de la población, el 81,80% con un total 54 personas poseen un compromiso de continuidad promedio, por otro lado, un 13,60% con un total de 9 personas, poseen un compromiso de continuidad bajo.

Tabla 9: *Compromiso Normativo*



*Fuente:
ídem*

Figura 8: Compromiso Normativo

Del total de la población encuestada, el mayor porcentaje 48,48% presenta un compromiso normativo promedio con un total de 32 personas, seguido de un 34,85% quienes presentan un compromiso normativo alto con un total de 23 personas.

Meyer & Allen (1991) mencionan que, el **Compromiso normativo** es la adherencia que tiene el trabajador con su empresa, ya que considera que tiene una carga con esta por la oportunidad que le dio, las recompensas, incentivos, entre otros.

Esta es una situación que se observa en la empresa COGORNO S.A., en donde se puede encontrar personas que llevan 20, 30 y hasta 45 años de servicio y el compromiso que presentan dichos trabajadores es grande, debido a la oportunidad que se le dio desde el primer momento en que ingresaron a trabajar, con el tiempo los obreros fueron obteniendo mayores beneficios tanto para ellos como trabajadores como para su familia (programas para esposas e hijos), beneficios que fueron otorgados con el fin de motivar al trabajador y que este vea su trabajo como un segundo hogar.

Capítulo V

DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

La presente investigación denominada Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao 2018, arroja los siguientes resultados del 100 % de la población, el 76,76% con un total de 50 personas poseen un compromiso organizacional promedio, por otro lado un 15,15% con un total de 10 personas, poseen un compromiso organizacional alto y un 9,09% con un total de 6 personas poseen un compromiso organizacional bajo, según estos datos se puede deducir que el Compromiso Organizacional de los trabajadores es relativamente bueno, sin embargo no es sostenible en el tiempo puesto que el resultado arrojado es que los trabajadores presentan un Compromiso Organizacional Promedio por ende se deberá de proponer acciones para elevar dicho compromiso y poder así obtener un mejor resultado en la producción y ventas de los insumos que dicha empresa ofrece al consumidor, acciones como:

- Talleres de empoderamiento, esto hará que el trabajador tenga un mayor sentido de responsabilidad porque se le está brindando el poder de tomar

decisiones y por ende se comprometerá aún más con la empresa ya que esta lo está considerando parte importante dentro de la organización.

- Brindar la oportunidad de hacer línea de carrera dentro de la organización, este será un factor determinante para el trabajador ya que, al realizar su labor, lo hará con mayor ahínco porque sabe que si observan lo bien que realiza su trabajo, podrá ascender a un puesto mayor que le permitirá crecer como profesional y como persona.

En la presente investigación, arrojaron como resultados elevados al Compromiso Promedio con el 76,76% con un total 50 personas y un 15,15% con un total de 10 personas, poseen un compromiso organizacional alto. Este resultado se asemeja al estudio de Condemarin, C. (2017) sobre el Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016, presenta en un nivel regular de Compromiso Organizacional al 78,7% y un alto de 21,3%, ambos estudios presentan el Compromiso Promedio más elevado seguido del Compromiso Alto como segundo porcentaje elevado.

Referente al Compromiso Afectivo, se halló un resultado similar en el estudio de Garcia, K. (2017) Compromiso Organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una Universidad Privada de Lima, 2017, el porcentaje más elevado con un 36.2% de los agentes evaluados obtuvieron un nivel Alto del compromiso afectivo, de la misma forma en la presente investigación, con un 60,61% se obtuvo un Compromiso Afectivo alto. De esta forma se percibe que en ambas entidades el trabajador está comprometido con su labor debido a que hay un

sentimiento de por medio, esto puede deberse a muchos factores, tales como, el tiempo de servicio, los compañeros de trabajo, las buenas relaciones con los jefes y/o los beneficios que reciben por parte de la empresa.

5.2. Conclusiones

Del compromiso organizacional según sus dimensiones el 76,76% de la población poseen un compromiso organizacional promedio, por otro lado, un 15,15% poseen un compromiso organizacional alto y un 9,09% posee un compromiso organizacional bajo.

En relación a la dimensión de compromiso afectivo, el 60,60% manifiesta un compromiso afectivo alto y un 30,30% poseen un compromiso afectivo promedio.

Referente al compromiso de continuidad, el 81,80% posee un compromiso de continuidad promedio y el 13,60% posee un compromiso de continuidad bajo.

De la dimensión compromiso normativo el 48,48% presenta un compromiso normativo promedio, seguido de un 34,85% quienes presentan un compromiso normativo alto.

5.3. Recomendaciones

Elevar el compromiso organizacional a través de programas motivacionales para un mejor resultado en la producción y ventas de los insumos que dicha empresa ofrece al consumidor.

Brindar mayores beneficios tanto a obreros como empleados, como por ejemplo, otorgar cursos de capacitación de acuerdo a la especialidad de cada trabajador, logrando que dichos trabajadores obtengan mayores conocimientos y puedan enfrentar los diversos problemas que se le puedan presentar en el desarrollo de su labor.

Referente a las dimensiones continuidad y normativo, se recomienda trabajar talleres de comunicación tanto para el empleado, obrero como para el empleador, lo que se busca es que ambos tengan un trato más directo con el fin de que ambos conozcan el trabajo que cada uno realiza para no generar supuestos y así puedan comprometerse mucho más con su trabajo.

Capítulo VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes Bibliográficas

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.

Chiavenato, I. (1993). Iniciación a la Organización y Técnica Comercial. En I. Chiavenato, *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial* (pág. 4). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [1]: Del libro: *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial*, de Idalberto Chiavenato, Mc Graw Hill, Pág. 4.

Chiavenato, I. (2015). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. En I. Chiavenato, *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (págs. 243-244). Mexico: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

De Zuani, R. (2003). *Introducción a la administración de organizaciones 2da Edición*. Maktub

Luna, A. (1996). *Metodología de la Tesis*. Mexico: Trillas.

Pallares, Z., Romero, D. & Herrera, M. (2005). *Hacer Empresa: Un Reto* (4ta Edición). Fondo Editorial Nueva Empresa.

Velasquez, A. & Rey, N. ((2000)). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marco.

Gonzales, C. (2017). El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Periodo 2016.

6.2. Fuentes Electrónicas

Aiteco consultores, SL. (2018). Teoria X y Teoria Y de McGregor. Granada, España. Obtenido de <https://www.aiteco.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor/>

Ayala, J. & Grupo de investigacion FEDRA. (s.f.). Definicion, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, innovacion y emprendedores : camino a futuro*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965.pdf>

Condemarin, C. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral segun personal de la Gerencia Central de Planificacion y desarrollo del Seguro Social de Salud - Lima 2016. *Repositorio UCV*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5681/Condemar%C3%ADnVCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Crespo, C. (Mayo de 2016). Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P. *Sistema de Bibliotecas, Direccion de biblioteca virtual*. Obtenido de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3742/1/MAD1CYC01601.pdf>

Edel, R. & Garcia, A. (2007). *Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales*. Obtenido de Clima y compromiso organizacional: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/Importancia%20del%20compromiso%20organizacional%20en%20las%20IES%20de%20Mexico.htm>

Equipo de redacción de concepto.de. (02 de 2018). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/trabajador/>

Figuerola, C. (2016). Propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región la Libertad. *Repositorio UCV*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/263/figueroa_dc.pdf?sequence=1

Fuentes, P. (2016). Compromiso organizacional: Contribución de una gestión estratégica de recursos humanos sobre una perspectiva de marketing. *Dialnet*, 286. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=48288>

Garces, L. (2013). Teorías tradicionales de la Administración: La cultura organizacional desde una perspectiva crítica. *Repositorio UPB*. Obtenido de

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2413/Teor%C3%ADas%20tradicionales%20de%20la%20Administraci%C3%B3n%20La%20cultura%20organizacional%20desde%20una%20perspectiva%20cr%C3%ADtica..pdf?sequence=1>

Garcia, K. (2017). Compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una Universidad de Lima, 2017. *Repositorio UIGV*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1390>

Garcia, M. & Ibarra, L. (2009). Diagnostico de Cllima Organizacional del Departamento de Educacionde Universidad de Guanajato. *eumed.net Enciclopedia Virtual*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

Rivera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institucion educativa privada de Lima Metropolitana y su correlacion con variables demograficas. *Repositorio PUCP*, 27. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero,P. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramientos de Ministerio de Relaciones Laborales . *Repositorio Institucional del Oganismo Academico de la Comunidad Andina, CAN*, 85. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/5568>

Tamayo, M. (1997). El proceso de la investigacion cientifica. Mexico: Limusa S.A. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Zuñiga, L. (2015). Compromiso organizacional del personal docentes de la Institucion Educativa Julio Cesar Tello, Ugel N° 09,Provincia de Huaura. *Repositorio Institucional- UNJFSC*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1280/TESIS%20RESUMEN-ZU%C3%91IGA%20ROJAS%20LAURO%20HELGE.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Paredes, A. (2017). Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de trade marketing del distrito de San Borja, 2017. *Repositorio UIGV*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2490/TRAB.S>

UF.PROF.Angie%20Margarita%20Paredes%20Ram%C3%ADrez.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Lopez,R., Garcia,S. & Pando, M. (Enero- Junio de 2015). Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo. *Revista Iberoamerica de Contaduria, Economia y Administracion*, 4(7).

Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesYCompromisoOrganizacionalWork-5294261.pdf

Opere, M. (2015). *El compromiso laboral: la llave del exito empresarial*. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/12984/>

Lopez, C. (11 de octubre de 2001). *Teoria Z de William Ouchi*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-z-william-ouchi/>

ONU. (2017). *Ciencias Sociales y Humanas*. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/popular-topics/youth/>

ANEXOS

Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	
Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.	Problema General	Objetivo General	Meyer y Allen (1997) citado en Figueroa, C. (2016) “es estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización”	Compromiso afectivo	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización. Realmente siento los problemas de mi organización como propios. Esta organización significa mucho para mí. No me siento como “parte de la familia” en mi organización. No me siento parte de mi organización. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	
	¿Cómo se presenta el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018?	Determinar el compromiso de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.				Objetivo Específico:
	Problema Específico:	Objetivo Específico:				Determinar el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.
	¿Cómo se presenta el	Determinar el		Compromiso de continuidad.	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. Si renunciara a esta organización pienso que	

	<p>compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018?</p> <p>¿Cómo se presenta el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018?</p>	<p>compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.</p> <p>Determinar el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa COGORNO S.A., Callao - Lima, 2018.</p>		<p>Compromiso normativo.</p>	<p>tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.</p> <p>Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización.</p> <p>Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.</p> <p>Esta organización merece mi lealtad.</p> <p>No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.</p> <p>No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.</p> <p>Le debo muchísimo a mi organización.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

Anexo 02. CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Mayer & Allen (1991) Adaptado por Argomedo (2013) validado por Figueroa (2016).



Reciba mis cordiales saludos, dedique unos minutos a completar esta pequeña encuesta, la información que nos proporciones será muy útil para evaluar el nivel de compromiso organizacional, mediante las tres dimensiones que es compromiso afectivo, de continuidad, normativo. Marque con una x según cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de Likert. Considere su respuesta será tratada de forma confidencial, Muchas gracias.

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

INDICACIONES

Escriba en el espacio correspondiente a cada pregunta, la respuesta que usted elija,

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7
según el número indicado.						

I. Características:**Edad:** **Sexo:**

N ^a	ITEMS							
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	5	6	7
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	1	2	3	4	5	6	7
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
8	Esta organización merece mi lealtad	1	2	3	4	5	6	7
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5	6	7
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	1	2	3	4	5	6	7
12	Esta organización significa mucho para mí.	1	2	3	4	5	6	7
13	Le debo muchísimo a mi organización.	1	2	3	4		6	7
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	1	2	3	4	5	6	7

15	No me siento parte de mi organización	1	2	3	4	5	6	7
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1	2	3		5	6	7
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 03. BASE DE DATOS SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	Edad	Genero	Puesto	preg1	preg2	preg3	preg4	preg5	preg6	preg7	preg8	preg9	preg10	preg11	preg12	preg13	preg14	preg15	preg16	preg17	preg18	Edad agrupada	COMPROMISO	CAF	CDC	CN	COMPROMISO...	COMAFECT	COMISODON...	COMPRORM...	var	
1	30	2	2	1	4	4	6	1	1	4	3	6	5	6	6	6	5	5	5	4	5	2	77	28	21	28	2	2	2	2		
2	48	1	1	4	3	6	2	6	4	4	6	6	6	6	6	4	4	6	2	5	4	4	84	30	25	29	2	3	2	2		
3	29	2	2	1	4	4	6	1	1	4	3	6	5	6	6	6	5	5	5	4	5	2	77	28	21	28	2	2	2	2		
4	63	1	2	4	4	5	4	5	6	4	6	7	6	4	7	6	7	7	3	7	7	5	99	41	28	30	3	3	2	3		
5	28	1	2	7	1	6	5	1	4	1	4	5	2	5	5	4	4	4	1	5	4	2	68	26	25	17	2	2	2	1		
6	29	2	2	7	7	7	4	1	4	1	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	6	2	77	30	25	22	2	3	2	2		
7	25	2	2	5	3	6	2	6	4	4	6	6	6	6	6	4	5	5	3	5	4	1	86	30	27	29	2	3	2	2		
8	60	2	2	2	5	7	7	1	2	2	7	6	3	7	6	7	5	7	3	1	6	5	84	32	21	31	2	3	2	3		
9	32	2	2	5	3	6	2	6	4	4	6	6	6	6	6	4	6	6	2	4	5	2	87	33	25	29	2	3	2	2		
10	58	1	2	4	4	2	5	4	4	3	6	5	7	4	5	5	6	6	3	4	6	5	83	32	22	29	2	3	2	2		
11	39	1	2	4	4	2	5	4	4	3	6	5	7	4	5	5	6	6	3	4	7	3	84	33	22	29	2	3	2	2		
12	57	2	1	4	4	5	4	5	6	4	6	7	6	4	7	6	7	7	3	7	7	5	99	41	28	30	3	3	2	3		
13	28	2	1	4	4	2	2	3	2	6	7	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	2	86	32	21	33	2	3	2	3		
14	25	1	2	4	4	5	4	5	6	4	6	7	6	4	7	6	7	7	3	7	7	1	99	41	28	30	3	3	2	3		
15	60	2	1	4	4	2	2	3	2	6	7	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	5	86	32	21	33	2	3	2	3		
16	24	2	2	2	5	7	7	1	2	2	7	6	3	2	6	7	5	7	3	1	7	1	80	33	21	26	2	3	2	2		
17	61	1	2	5	5	4	6	1	4	6	6	6	7	6	6	5	4	7	1	5	6	5	90	33	22	35	3	3	2	3		
18	36	2	2	5	5	4	6	1	4	6	6	6	6	7	6	6	5	4	7	1	5	6	2	90	33	22	35	3	3	2	3	
19	25	2	1	7	4	2	2	3	2	6	7	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	1	89	32	24	33	2	3	2	3		
20	24	2	1	2	6	1	4	7	7	4	5	7	1	3	7	7	2	6	4	6	6	1	85	35	24	26	2	3	2	2		
21	28	2	2	5	3	5	3	3	5	3	7	7	7	5	6	5	2	7	1	4	2	2	80	29	21	30	2	2	2	3		

Vista de datos Vista de variables

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	Edad	Genero	Puesto	preg1	preg2	preg3	preg4	preg5	preg6	preg7	preg8	preg9	preg10	preg11	preg12	preg13	preg14	preg15	preg16	preg17	preg18	Edad agrupada	COMPROMISO	CAF	CDC	CN	COMPROMISO...	COMAFECT	COMISODON...	COMPRORM...	var
43	58	1	1	5	3	5	3	1	5	3	7	7	7	5	6	5	2	7	1	4	2	5	78	29	19	30	2	2	2	3	
44	62	1	1	7	1	1	1	4	4	1	6	5	3	3	7	6	7	4	1	1	7	5	69	34	15	20	2	3	1	2	
45	38	2	1	7	1	1	4	4	4	1	6	5	3	3	7	6	7	7	4	1	7	3	78	37	21	20	2	3	2	2	
46	54	2	2	4	4	2	5	4	4	3	3	6	3	1	4	5	3	6	2	3	3	4	65	26	20	19	2	2	2	2	
47	27	2	2	7	1	1	2	1	1	1	4	4	1	4	5	5	1	1	4	2	2	2	47	14	17	16	1	1	1	1	
48	50	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	5	7	2	3	3	4	2	1	1	1	4	42	17	8	17	1	1	1	1	
49	27	2	2	6	6	7	7	2	2	2	6	6	6	6	6	7	7	7	6	7	7	2	103	35	35	33	3	3	3	3	
50	30	2	2	5	3	5	4	4	5	3	7	7	7	5	6	5	2	7	1	4	2	2	82	29	23	30	2	2	2	3	
51	25	2	2	7	1	6	5	1	4	1	4	5	2	5	5	4	4	4	1	5	4	1	68	26	25	17	2	2	2	1	
52	25	1	2	7	7	7	4	1	4	1	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	6	1	77	30	25	22	2	3	2	2	
53	37	2	1	5	3	6	2	6	4	4	6	6	6	6	6	4	5	5	3	5	4	3	86	30	27	29	2	3	2	2	
54	33	2	1	2	5	7	7	1	2	2	7	6	3	7	6	7	5	7	3	1	6	2	84	32	21	31	2	3	2	3	
55	49	1	1	5	3	6	2	6	4	4	6	6	6	6	6	4	6	6	2	4	5	4	87	33	25	29	2	3	2	2	
56	48	2	1	4	4	2	5	4	4	3	6	5	7	4	5	5	6	6	3	4	6	4	83	32	22	29	2	3	2	2	
57	60	2	1	1	4	4	6	1	1	3	6	3	2	6	6	3	5	3	4	3	5	5	66	23	19	24	2	2	2	2	
58	62	2	1	5	3	5	3	1	5	3	7	7	7	5	6	5	2	7	1	4	2	5	78	29	19	30	2	2	2	3	
59	47	2	1	7	1	1	1	4	4	1	6	5	3	3	7	6	7	4	1	1	7	4	69	34	15	20	2	3	1	2	
60	56	1	2	7	1	1	4	4	4	1	6	5	3	3	7	6	7	7	4	1	7	4	78	37	21	20	2	3	2	2	
61	31	2	1	4	4	2	5	4	4	3	3	6	3	1	4	5	3	6	2	3	3	2	65	26	20	19	2	2	2	2	
62	50	2	1	7	1	1	2	1	1	1	4	4	1	4	5	5	1	1	4	2	2	4	47	14	17	16	1	1	1	1	
63	64	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	5	7	2	3	3	4	2	1	1	1	5	42	17	8	17	1	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Process on act's list

Anexo 04. REGISTRO FOTOGRÁFICO





