



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa
del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Gavidia Roque, Piero Abelardo (orcid.org/0000-0002-4364-9497)

Paredes Torres, Luis Sebastian (orcid.org/0000-0002-8690-4208)

ASESOR:

Mg. Urbina Suasnabar, Cristian (orcid.org/0000-0002-9127-1636)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis Padres, Héctor y Raquel, quienes siempre han hecho posible lo imposible, a mi hermana Paola, por brindarme soporte y cariño incondicional, así como a mis familiares que siempre cuidan de mí desde el cielo.

Gavidia Roque, Piero Abelardo

A mis padres y hermanas, Luis, Nadia, Camila y Micaela por ser mi soporte, motor e inspiración, y por brindarme su ayuda incondicional siempre, a mis abuelos y Aldo por guiarme en este último tramo académico desde el cielo.

Paredes Torres, Luis Sebastián

Agradecimiento

A Dios, mis padres, amigos, docentes y familia, que han sido y son la lámpara y brújula que han permitido abrirme paso y guiarme en esta etapa de mi vida.

Gavidia Roque, Piero Abelardo

A Dios, mi familia, amistades y a toda persona que ha sido parte de esta etapa de mi vida universitaria, que ha contribuido en mi formación académica y profesional. A mi asesor Cristian Urbina, por su apoyo y orientación en el proceso de elaboración de este estudio.

Paredes Torres, Luis Sebastián

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	8
3.2. Variables y operacionalización.....	8
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	9
3.5. Procedimientos.....	10
3.6. Método de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN.....	18
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de compromiso organizacional de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	14
Tabla 2. <i>Nivel de dimensiones de compromiso organizacional de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	15
Tabla 3. <i>Nivel de compromiso afectivo de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	16
Tabla 4. <i>Nivel de compromiso de continuidad de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	18
Tabla 5. <i>Nivel de compromiso normativo de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	19
Tabla 6. <i>Nivel según indicadores / dimensiones</i>	20

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Nivel de compromiso organizacional de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	14
Figura 2. <i>Nivel de dimensiones de compromiso organizacional de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	16
Figura 3. <i>Nivel de compromiso afectivo de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	17
Figura 4. <i>Nivel de compromiso de continuidad de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	18
Figura 5. <i>Nivel de compromiso normativo de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022</i>	19
Figura 6. <i>Nivel de indicadores / dimensiones</i>	20

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal: Analizar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022. El tipo de investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo, se utilizó criterios de inclusión y exclusión para delimitar la población, la muestra fue de 30 trabajadores y de tipo censal. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario constituido por 12 ítems, se obtuvo un 0,825 de confiabilidad según el Alfa de Cronbach. Finalmente, los resultados del objetivo general evidenciaron que el 60% de los colaboradores representaron un nivel bajo en la variable de estudio, y se concluyó que el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero fue bajo, lo que se interpreta como un mal manejo del desarrollo de este sentido de identificación y pertenencia que representa la variable de estudio.

Palabras clave: Compromiso organizacional, afectivo, de continuidad, normativo.

Abstract

The main objective of this research work was: To analyze the level of organizational commitment of the workers of a company in the fishing sector, Nuevo Chimbote 2022. The type of research was applied, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design and descriptive level, inclusion and exclusion criteria were used to define the population, the sample was 30 workers and census type. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire consisting of 12 items, a reliability of 0.825 was obtained according to Cronbach's Alpha. Finally, the results of the general objective showed that 60% of the collaborators represented a low level in the study variable, and it was concluded that the level of organizational commitment of the workers of a company in the fishing sector was low, which is interpreted as a mismanagement of the development of this sense of identification and belonging that the study variable represents.

Keywords: Organizational commitment, affective, continuity, normative.

I. INTRODUCCIÓN:

Al transcurrir el tiempo un aspecto importante en el ámbito empresarial y a su vez fundamental para sus colaboradores ha sido el compromiso organizacional; ya que, en muchos casos se ha considerado a este grado de identificación y pertenencia como un agente determinante para el éxito de los negocios o como amenaza interna para el cumplimiento de objetivos de las organizaciones de cualquier rubro, tales como el sector pesquero. En el ámbito internacional la industria de la pesca fue sumamente trascendente para la economía de los países, esto se debe a que influyeron directamente en el Producto Bruto Interno y en las tasas de desempleo debido a los miles de puestos de trabajo que ofrecen cada año. Industrias pesqueras (2022), evidenció en su página web una noticia de España acerca del descontento de colaboradores de empresas pesqueras con sus puestos de trabajo; ya que, por lo menos el “70% de estos no están cómodos ni conformes con su instrucción de horarios y exigen mejoras salariales que puedan compensar la dureza y riesgo de su labor” (párr. 2). A nivel nacional según Enrique Escobar (2020) en la revista InfoCapitalHumano, en el Perú “el 77% de las divisiones de talento humano en las organizaciones se fijaron un objetivo claro de reforzar el compromiso de sus colaboradores considerándolo indicador de gran importancia que puede ser una fortaleza clara para estas o un problema” (párr. 5). Esto se debe a que es necesario emplear un plan que no deje de lado la experiencia del empleado; de modo que, de esta manera pueden evitar deteriorar el vínculo emocional que pueden tener los trabajadores con la empresa ya que debido a la pandemia han aumentado las evidencias de colaboradores insatisfechos con sus labores, desmotivados y con bajo rendimiento de sus actividades. En el contexto local se encontró a una empresa chimbotana perteneciente al sector pesquero, orientada a la producción, conservación y mercadeo de productos hidrobiológicos con 25 años de experiencia en el sector. De igual manera en esta organización no se encontró mucha lejanía a los datos obtenidos en los ámbitos anteriormente mencionados; puesto que, se demostraron ciertas actitudes como un grado de desconexión de los trabajadores con sus funciones, puestos de trabajo y el impacto que ellas tienen en la compañía y en su entorno. El gerente general de la empresa mostró cierta inconformidad con la situación de los últimos meses ya que duda de si su comunicación ha sido lo suficientemente efectiva con las distintas áreas, sobre

todo con la de producción donde se estuvo evidenciando mayor incomodidad a la hora de realizar sus actividades en planta, a pesar de que a su parecer cuentan con las condiciones laborales necesarias para desempeñar correcta y efectivamente su labor. De la misma manera, la jefa de recursos humanos mostró preocupación por los índices de productividad y desempeño, que consideró han ido en declive en lo que va del año, además de que ha notado descontento en los colaboradores con su asignación de tareas, evidenciando que todo esto afecta directamente con el cumplimiento de objetivos de la organización. Es por ello por lo que se efectuó una investigación a cerca de esta problemática en la organización; y debido a ello, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022? Para esta investigación se formuló el siguiente objetivo general: Analizar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022. Así mismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022, determinar el nivel de compromiso de continuidad de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022, y determinar el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022. La justificación de esta investigación teóricamente se basó en el sustento de múltiples autores acerca de lo importante que debe ser para las empresas el compromiso organizacional de sus trabajadores para la realización de sus labores. Como justificación práctica se basó en el aporte a una empresa del sector pesquero y a las organizaciones en general acerca de lo importante que es desarrollar el compromiso en sus colaboradores. En el aspecto social, fue importante porque contribuyó a que empresarios y emprendedores puedan aprender a formar una organización, con conocimiento acerca de esta variable y lo fundamental que es fomentarlo en sus empleados para un trabajo más eficiente; además, de que la investigación contribuyó como información acerca de responsabilidad social universitaria en la línea de desarrollo económico, empleo y emprendimiento. Por último, como justificación metodológica el importante aporte que se otorgó a futuras investigaciones acerca del compromiso organizacional.

II. MARCO TEÓRICO:

Existen diversas investigaciones acerca del compromiso organizacional, tales como la investigación en México de Hernández et al. (2018), quienes buscaron encontrar los factores y motivos que intervienen en el compromiso organizacional concluyendo que los sueldos y salarios, las prestaciones, relaciones laborales, la capacitación y desarrollo son los más resaltantes y que a su vez benefician en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por otro lado, también una investigación en Irán concluyó que cuanto a mayor sea el sistema operativo, los factores de compromiso y creatividad serán escasos (Morteza y Majid, 2020). Mundialmente en las investigaciones de compromiso organizacional, múltiples autores relacionan sus estudios con las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Cuenca y López, 2020; Chiang y Candia, 2021; Flores y Gómez, 2018; Gastelu y Arce, 2021; Pedraza, 2020; Treviño y López, 2022; Dávila y Troncoso, 2022; Martínez, Vega y Eternod, 2018; Einolander, 2015; Rameshkumar, 2020; Pasaoğlu, 2015; Spanuth y Waldb, 2017). Pero, existen investigadores que optan por dimensiones de otros autores como Raza y Sajid (2015) quienes utilizaron en sus investigaciones las dimensiones de compensación, capacitación, desarrollo y apoyo del supervisor; y de la misma manera, Hanaysha (2016), se enfocó en saber, vigor, absorción y dedicación. En los estudios donde autores deciden relacionar sus investigaciones con las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo, se han resaltado casos donde se evidencia al compromiso afectivo con mayor presencia dentro de las organizaciones ya que este implica la identificación de los colaboradores con los valores y objetivos de las instituciones (Prieto, Sánchez y Mayett, 2018; Gastelu y Arce, 2021; Orozco, Bravo, Ruvalcaba, Ángel, Vázquez y Vázquez, 2022; Martínez, Vega y Eternod, 2018). Según investigaciones realizadas en Latinoamérica, el sector educativo ha sido centro de enfoque para múltiples estudios donde más se ha profundizado el tema del compromiso organizacional, y como parte de sus hallazgos se evidenciaron niveles altos en esta variable dentro de estas instituciones ya sean en colegios o en docentes de educación superior públicos o privados, generando beneficios como el incremento del vínculo emocional y garantía al conocimiento de sus estudiantes (Araya et al., 2020; Prieto et al., 2018; Martínez et al., 2020; Treviño y López, 2022; Orozco et al., 2022). Pero autores de México y Portugal obtuvieron hallazgos de

niveles bajos de compromiso organizacional en el sector educativo, sustentando con el hecho de que los académicos se sienten más comprometidos con la profesión que con su centro laboral, lo que quiere decir que no necesariamente se encuentra una relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño educativo (Pedraza, 2020; Guerreiro et al., 2015). Báez et al. (2019), en su investigación enfocada en empresas cubanas concluyeron que es importante elevar el compromiso organizacional ya que puede influir en la reducción de la intención de abandono por parte de los trabajadores a sus labores. A su vez, un estudio realizado en Ecuador coincide en el hecho de que es necesario aumentar el nivel de compromiso laboral de los colaboradores implementando medidas que permitan generar un mayor apego a las empresas (Cuenca y López, 2020). En el ámbito internacional dos investigaciones realizadas en Cuba y Chile enfocadas en empresas de sus respectivos países concluyeron que la falta de una cultura organizacional puede influir directa y significativamente en el compromiso organizacional de sus trabajadores, ya que lo consideran un elemento vital para tener en cuenta dentro de la gestión humana (Báez et al., 2019; Chiang y Candia, 2021). Son muchos los factores que influyen en el compromiso organizacional, una de ellas es la remuneración laboral que, según los hallazgos en investigaciones de México y Chile, este se relaciona positivamente con los trabajadores (Treviño y López, 2022; Dávila y Troncoso, 2018). Pero en un estudio realizado por Betanzos et al. (2017), se considera a la reciprocidad y correspondencia mutua indicadores mucho más importantes que la remuneración laboral en el compromiso organizacional. Gastelu y Arce (2021), en su investigación realizada en Bolivia concluyeron que el índice del rango de antigüedad en los trabajadores se relaciona con un mejor desarrollo del compromiso organizacional. Sin embargo, en una investigación realizada en Chile, se obtuvieron resultados donde los empleados con menor edad en las instituciones presentaban mayor motivación y compromiso generando un mayor vínculo emocional con las organizaciones (Araya et al., 2020). Por otro lado, existen investigaciones extranjeras con hallazgos orientados a la comodidad de los empleados en sus centros laborales, obligación y lealtad a las organizaciones, y a la reducción de la rotación de personal como alternativas que mejora su satisfacción, y que las empresas brindaron a sus empleados para elevar su compromiso laboral y alinear el desarrollo productivo de sus actividades a la

realización de objetivos organizacionales (Eliyana et al., 2019). Por último en el ámbito nacional, los estudios realizados en empresas privadas tuvieron como hallazgos que el compromiso organizacional se ha convertido en una importante variable predictora que refleja bienestar de los trabajadores en sus centros laborales, así como también comodidad y felicidad a la hora de realizar sus actividades lo que aumenta en ellos su sentido de permanencia en las organizaciones; y a su vez, en estas investigaciones se observaron que los niveles de compromiso son altos en las empresas pero que estos indicadores pueden cambiar de acuerdo a la forma en que se maneje la relación empleado-empresa que con el pasar de los años debe alinearse a una mejor experiencia de los colaboradores que pueda cumplir con sus expectativas (Flores y Gómez, 2018; Martínez et al., 2020). Si bien diversos autores han mencionado en sus obras al compromiso organizacional, pero es Becker (1960), el primero que lo define como pequeñas inversiones que el colaborador hace en la empresa o también conocido como “side-bets”, que le otorgan recompensas con el pasar del tiempo, como pensión y su jubilación y que de abandonar la organización le significa una pérdida. Es así también como Mathieu y Zajac (1990), propusieron dos dimensiones para esta variable, que son el compromiso actitudinal y calculador, el primero que se refiere al grado en que se involucra un trabajador con la empresa y el segundo como la medición de las inversiones hechas en ellas y ciertos costos que tendría al abandonarla. Así mismo Etzioni (1961), enfocado en la perspectiva multidimensional sugirió que es el poder autoritario de las organizaciones lo que influye en el compromiso que puedan tener sus integrantes. Es donde se propone 3 dimensiones las cuales se basan en el compromiso moral, que básicamente vuelve a poner en la mesa el concepto de cuán internas ha hecho el empleado las metas, valores y normas de la empresa en su persona; el compromiso calculativo donde el colaborador hace una medición de las inversiones hecha en la empresa y la retribución que recibe por ellas encontrando un resultado equitativo de ellas y por último el compromiso alineativo que hace referencia a la parte negativa de la empresa, enfocándose exclusivamente en los comportamientos que la empresa limita a su persona. Posteriormente Kanter (1968), nos dice que los diversos tipos de compromiso se rigen a los comportamientos que la empresa exige tener a sus empleados. Sugiriendo por su parte que las dimensiones que debe evaluar el

compromiso son las de continuidad, cohesivas y de control. Definiendo el compromiso de continuidad como la acumulación de sacrificios hechos por los empleados que hacen que estos sientan una necesidad por permanecer en la empresa. El compromiso cohesivo por su parte nos habla del sentido de pertenencia que logra tener un trabajador dentro de una empresa y de dejar de ser un forastero para pertenecer a un grupo humano en la sociedad. Por último, el compromiso de control nos explica la conexión del trabajador con las normas de la organización. A ello se une Caldwell et al. (1990), quienes indican y definen al compromiso como una conexión psicológica entre el empleado y la organización la que podía tomar tres formas, a modo de dimensiones, la primera que es de cumplimiento, que habla de los hábitos que puede adquirir un empleado para poder obtener reconocimiento por parte de la empresa, que no necesariamente signifique que esté de acuerdo con ellos; de identificación, que es donde el colaborador logra aceptar los comportamientos que la empresa le exige tener para tener crear una relación sana con la organización; y de internalización, que nos habla de la aceptación de las creencias que se le han inculcado y como el empleado ha logrado interiorizar estas en su persona. Entrando al nuevo siglo Betanzos et al. (2006), integraron las perspectivas del C.O. y propusieron 4 dimensiones como alternativa para mejorar la variable como lo son el compromiso de continuidad, normativo, afectivo y de identificación. Seguidamente Cohen y Caspary (2011), a raíz de haber encontrado ciertos inconvenientes en la medición de las dimensiones usadas actualmente para medir el compromiso organizacional propone al apego instrumental y al apego psicológico como dimensiones para su propia teoría del compromiso organizacional. Sin embargo, la teoría base que se tomó para la presente investigación y que más ha resaltado por su sencillez y por agrupar y resumir a cada una de las dimensiones anteriormente mencionadas y propuestas por los autores hasta la actualidad, es la de Meyer y Allen (2003), los que demarcaron al compromiso como un estado psicológico que une a la empresa y al colaborar, donde ambos equilibran las expectativas que uno tiene por otro. Esto a pesar de las teorías propuestas en años posteriores donde no se ha logrado profundizar y brindar aportes sustanciales al compromiso organizacional. Ellos proponen un modelo tridimensional en el cual existe el compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Compromiso afectivo, esta se origina dando respuesta

al excelente concepto que puede tener el empleado de su organización, es decir la cantidad de cariño que tiene para con la empresa, haciendo que su permanencia se deba al alto grado de pertenencia que tiene con ella; compromiso de continuidad, es el cálculo que hace el empleado respecto a los costos tangibles e intangibles que tendría para dejar la empresa; y compromiso normativo, a este se le define como el grado de obligación que tiene el trabajador de laborar en la organización debido a la concepción de que lo está haciendo es lo correcto moralmente para él.

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo aplicada. Según Sánchez et al. (2018), este tipo de investigación busca prevalecer los conocimientos adquiridos para dar a conocer una problemática y otorgar una solución. Para Lozada (2014), la investigación aplicada busca generar conocimiento que se pueda utilizar directamente en la sociedad y en un futuro cercano.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de la investigación fue no experimental transversal descriptivo simple, porque se realizó en un momento específico del tiempo y se describió la variable sin ningún tipo de manipulación (Sánchez et al, 2018).

3.2 Variables y operacionalización:

Podemos decir que la operacionalización de los temas a tratar se entiende como el proceso por el que se convierte un concepto totalmente abstracto en uno empírico, que puede ser medido a través de un instrumento, o distintas variables teóricas empíricas, con el mismo fin, que es poder hacer la medición de ellas (Espinoza, 2018).

En nuestra investigación se tomó como única variable a el compromiso organizacional correspondiente a la categoría de variable cualitativa.

- **Definición conceptual**

La definición conceptual para nuestra variable, parte del concepto de Meyer y Allen (2003) que describen el compromiso organizacional como un estado psicológico que une a la empresa y al colaborador, donde ambos equilibran las expectativas que uno tiene por otro.

- **Definición operacional**

La variable se midió aplicando un cuestionario donde se abarcó al compromiso en su dimensión afectiva, de continuidad y normativo.

- **Indicadores**

En la dimensión de compromiso afectivo son emoción y pertenencia, en el compromiso de continuidad son beneficios y permanencia, y en compromiso normativo son retribución y lealtad.

- **Escala de medición**

La escala de medición fue ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

3.3.1. Población:

Sánchez et al. (2018), nos indican que la población en una investigación son un conjunto de individuos seleccionados con ciertas características que pueden poseer en común y que son identificados como interés de estudio. En esta investigación se trabajó con toda la población seleccionada, siendo esta la cantidad de 30 trabajadores de una empresa del sector pesquero.

- **Criterios de inclusión**

Trabajadores con permanencia mayor a 6 meses en la empresa y empleados de cada una de las áreas de la empresa.

- **Criterios de exclusión**

Colaboradores con una permanencia menor a 6 meses en la empresa y el departamento de gerencia general.

3.3.2. Muestra

La muestra es como un grupo más pequeño que representa a toda la población. Es como un pedacito seleccionado de personas que comparten características parecidas a las de la población completa (Hernández et al,2011). Para Bernal (2010), es como la parte escogida de la gente en la que realmente obtenemos la información para hacer el estudio. Es sobre este grupo en el que medimos y observamos las variables que queremos investigar. La muestra de esta investigación fue censal, ya que se trabajó con toda la población conformada por 30 trabajadores de una empresa del sector pesquero.

3.3.3. Muestreo

En esta investigación no se aplicó muestreo, ya que el total de los trabajadores formaron parte del estudio.

Unidad de análisis

Para Sánchez et al. (2018), la unidad de análisis es el grupo específico de estudio con ciertas características y atributos que son sometidos a un criterio para ser parte de la investigación a realizar. En esta investigación se consideró a todos los colaboradores de la empresa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Sánchez et al. (2018), es un procedimiento mediante el cual se hace uso de un instrumento para el acopio de datos conformado por un conjunto de interrogantes y el instrumento que se utilizó un cuestionario que consta de 12 interrogantes sobre la variable de estudio enfocada en 4 preguntas de la dimensión afectiva, 4 de la dimensión de continuidad y 4 preguntas de la dimensión normativa en la escala de Likert. Se realizó la validación del instrumento bajo la supervisión y revisión de 3 validadores expertos en el tema de estudio en donde se denotó un nivel alto de validez en el instrumento. Por otro lado, se midió también el grado de confiabilidad del instrumento con una prueba piloto realizada a 15 trabajadores de otra empresa y distinto rubro para no interferir con los datos de la investigación la cual nos arrojó un alfa de Cronbach de 0,82 denotando un nivel bueno por parte del instrumento.

3.5 Procedimientos:

El procedimiento de la recolección de datos de esta investigación empezó por la aplicación del instrumento del cuestionario a los trabajadores de una empresa del sector pesquero en Nuevo Chimbote con permanencia mayor a 6 meses en las diferentes áreas de la organización. La validación del instrumento se ejecutó por medio del juicio de expertos, quienes fueron 3 los validadores, que aprobaron la validez del cuestionario aplicado a la población de estudio. Se efectuó una prueba piloto en 15 colaboradores de cualidades similares a la muestra, la cual consiguió un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.825$, lo que concluyó que el cuestionario manifiesta confiabilidad interna y es apto para aplicarse a los participantes del estudio. El cuestionario fue aplicado de manera presencial, en donde se comenzó por acudir al lugar de trabajo con antes un permiso por parte del administrador,

luego se procedió a reunir a los trabajadores a una sala y así se comenzó con el cuestionario. Se les explicó el motivo y las instrucciones para que puedan realizar la encuesta. Luego se dio paso a la recepción de la data disponible de toda la información mediante el programa SPSS y Microsoft Excel en donde se realizó el procesamiento de datos y se elaboró las tablas y figuras para los resultados y las discusiones.

3.6 Método de análisis de datos:

El método de análisis de datos que se empleó fue el programa estadístico SPSS y Microsoft Excel, se procesó la información y determinó los niveles de las dimensiones de acuerdo con la variable de estudio; y luego se empezó con la tabulación de la data disponible y se representó en los resultados estadísticos de la investigación mediante la representación de gráficos descriptivos porcentuales. Además de ello también mediante estos programas se procesó el análisis de confiabilidad (alfa de Cronbach).

3.7 Aspectos éticos:

Según Sánchez (2018), la ética es la relación entre la ciencia filosófica y las acciones morales humanas con un tipo de disciplina conductual deseable. Esta investigación consideró los sistemas del código de ética de los artículos 9, 10, y 11 que brinda la Universidad César Vallejo. (Vicerrectorado de investigación y Consejo Universitario, 2021). Además, mantuvo en el anonimato la identidad de la empresa y encuestados que colaboraron en la aplicación del instrumento, consideró las citas y referencias en APA 7 pertinentes de los múltiples autores de los cuales se obtuvo información. Por último, esta investigación no contuvo plagio verificando su autenticidad por Turnitin, y cumplió con estándares de veracidad y objetividad en la información.

IV. RESULTADOS

Objetivo General

Analizar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.

Tabla 1

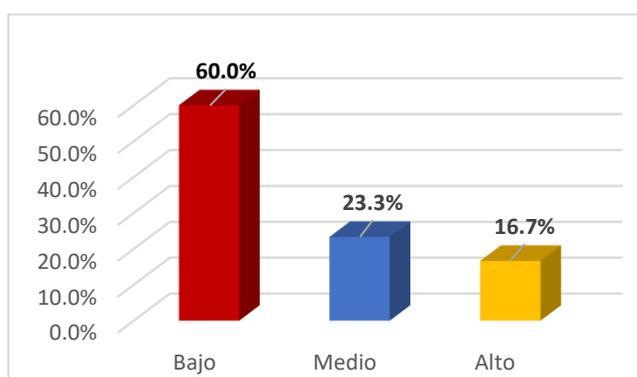
Distribución de los trabajadores según el nivel de compromiso organizacional de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022

Compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	60.0%
Medio	7	23.3%
Alto	5	16.7%
Total	30	100.0%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote.

Figura 1

Nivel de compromiso organizacional de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022



Nota. Datos del nivel de compromiso organizacional.

Del gráfico de la figura 1, se observa en la tabla referente a la variable compromiso organizacional, que es percibida por los colaboradores en un nivel Bajo que representa el 60% (18), el 23.3% (7) de los trabajadores lo calificaron en el nivel Medio, por otro lado, el 16.7% (5) de los trabajadores lo calificaron en el nivel Alto.

Tabla 2

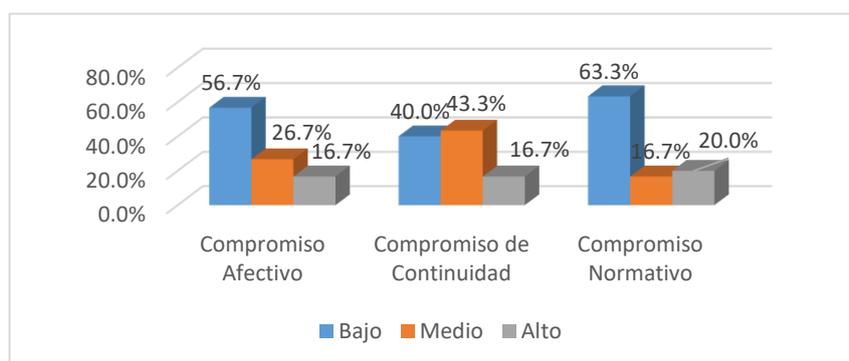
Nivel de dimensiones de compromiso organizacional de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	Encuestados	Porcentaje	Encuestados	Porcentaje	Encuestados	Porcentaje
Bajo	17	56,7%	12	40,0%	19	63,3%
Medio	8	26,7%	13	43,3%	5	16,7%
Alto	5	16,7%	5	16,7%	6	20,0%
Total	30	100,0%	30	100,0%	30	100,0%

Nota. Se presenta los niveles de dimensiones de compromiso organizacional

Figura 2

Nivel de dimensiones de compromiso organizacional de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022



Nota. Datos del nivel de las dimensiones del compromiso organizacional.

Del gráfico de la figura 2, las dimensiones de compromiso organizacional presentan nivel variado, es así, que las dimensiones de compromiso afectivo y normativo son de nivel bajo según percepción el 56.7% y 63.3% respectivamente de los trabajadores encuestados de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote. También se apreció que la dimensión compromiso de continuidad es de nivel medio según percepción del 43.3% de los trabajadores encuestados de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.

Tabla 3

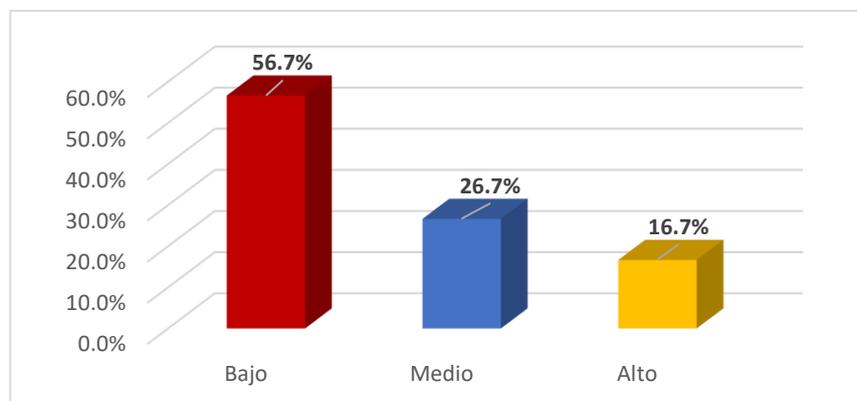
Distribución de los trabajadores según el nivel de compromiso afectivo de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022

Compromiso afectivo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	56.7%
Medio	8	26.7%
Alto	5	16.7%
Total	30	100.0%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote

Figura 3

Nivel de compromiso afectivo de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022



Nota. Datos del nivel de la dimensión compromiso afectivo.

Del gráfico de la figura 3, se observa en la tabla 3 referente a la dimensión compromiso afectivo es percibida por los colaboradores en un nivel Bajo que representa el 56.7% (17), pudiéndose identificar que las labores que se realizan no son impulsadas por la presencia de lazos afectivos entre los colaboradores y su empleador, el 26.7% (8) de los trabajadores lo calificaron en el nivel Medio, mientras que el 16.7% (5) de los trabajadores lo calificaron en el nivel Alto.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de compromiso de continuidad de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.

Tabla 4

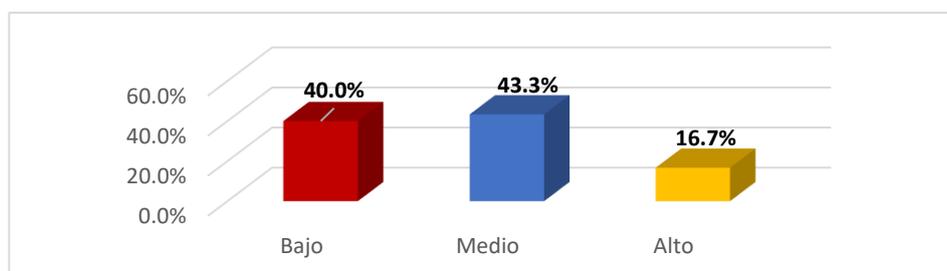
Distribución de los trabajadores según el nivel de compromiso de continuidad de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022

Compromiso de continuidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	40.0%
Medio	13	43.3%
Alto	5	16.7%
Total	30	100.0%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote.

Figura 4

Nivel de compromiso de continuidad de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022



Nota. Datos del nivel de la dimensión compromiso de continuidad.

Según la información extraída de la encuesta aplicada, se observa en la tabla 4 referente a la dimensión compromiso de continuidad es percibida por los trabajadores en un nivel Medio que representa el 43.3% (13), lo que nos indica que en gran parte, los trabajadores de esta empresa permanecen en ella debido a la costumbre, el tiempo, los recursos y el conocimiento que tiene en ella, el cual tardarían en adquirir en otra organización, el 40% (12) de los trabajadores lo calificaron en el nivel Bajo, mientras que el 16.7% (5) de los trabajadores lo calificaron en el nivel Alto.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.

Tabla 5

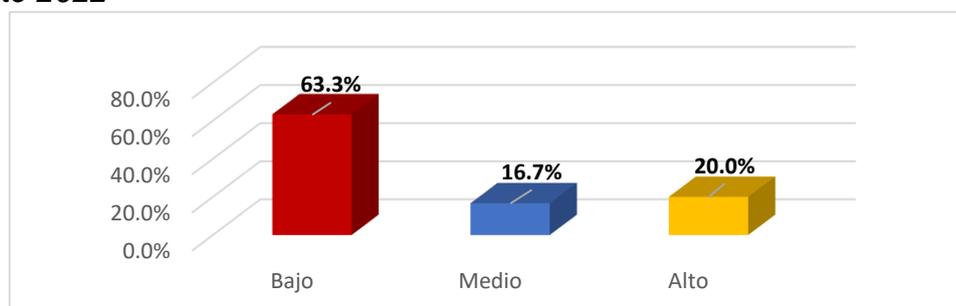
Distribución de los trabajadores según el nivel de compromiso normativo de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022

Compromiso normativo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	63.3%
Medio	5	16.7%
Alto	6	20.0%
Total	30	100.0%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote.

Figura 5

Nivel de compromiso normativo de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022



Nota. Datos del nivel de la dimensión compromiso normativo.

Del gráfico de la figura 5, se observa en la tabla 5 referente a la dimensión compromiso normativo es percibida por los trabajadores en un nivel Bajo que representa el 63.3% (19), lo que nos reflejó que la permanencia en la empresa de los empleados no se debe a la creencia de que labor pueda resultar trascendentemente moral para ellos y su entorno, el 20% (6) de los trabajadores lo calificaron en el nivel Alto, por otro lado, el 16.7% (5) de los trabajadores lo calificaron en el nivel Medio.

Tabla 6

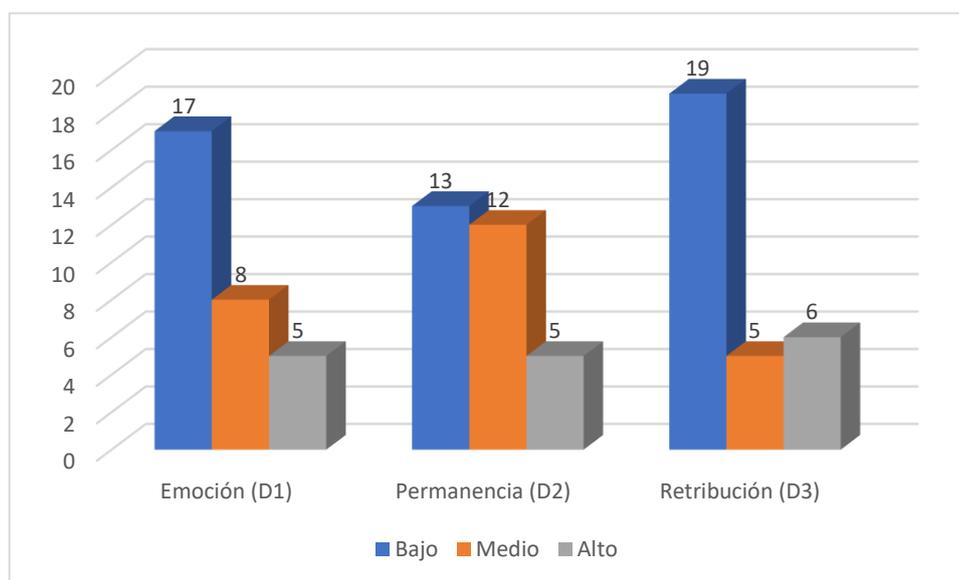
Nivel según indicadores / dimensiones

Indicadores /dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Emoción (D1)	17	8	5
Permanencia (D2)	13	12	5
Retribución(D3)	19	5	6

Nota. Se presenta los indicadores / dimensiones

Figura 6

Nivel de indicadores / dimensiones



Nota. Nivel de los indicadores por dimensiones.

Del gráfico de la figura 6, se infirió en los indicadores más relevantes que influyeron en los resultados obtenidos; por esa razón, para la dimensión 1 se observó que 17 trabajadores respecto a el indicador emoción consideraron en un nivel bajo. Para la dimensión 2 observó que 13 trabajadores respecto a el indicador permanencia consideraron en un nivel bajo. Así mismo para la dimensión 3 se observó que 19 trabajadores respecto a el indicador retribución consideraron en un nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a las discusiones de esta investigación, se enfocaron en los resultados obtenidos según los objetivos que se basaron en analizar el nivel de compromiso organizacional y determinar los niveles de las dimensiones de la variable en los trabajadores de una empresa del sector pesquero. La metodología utilizada para este estudio fue aplicada, ya que se buscó hacer prevalecer los conocimientos adquiridos para dar a conocer una problemática. El diseño de investigación fue no experimental transversal descriptivo simple, porque se realizó en un momento específico del tiempo y se describió la variable sin ningún tipo de manipulación, en este caso el instrumento de compromiso organizacional obtuvo un gran de confiabilidad de (.82) según el alfa de Cronbach. En los resultados con respecto a el objetivo general, según el gráfico de la figura 1 en base a los datos de la tabla 1, el 60% de los colaboradores encuestados en una empresa del sector pesquero representaron un nivel bajo de compromiso organizacional, mientras que el 23.3% de estos representaron un nivel medio y solo el 16.7% generaron durante su permanencia en la empresa un nivel alto de compromiso. Estos resultados fueron preocupantes, ya que indicaron que la organización no ha logrado desarrollar el nivel óptimo y necesario de compromiso en sus trabajadores. Este bajo nivel de compromiso tuvo consecuencias negativas en la ejecución de las actividades de los empleados, lo que a su vez afectó también el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La falta de compromiso se tradujo en una menor productividad y desempeño por parte de los empleados, lo que generó resultados inesperados y no deseables para la empresa, por eso fue necesario que se tomaran medidas para abordar el problema del compromiso organizacional en la empresa. Se deberá identificar las posibles causas de la falta de compromiso, ya sea relacionadas con el ambiente laboral, las políticas de la empresa o la comunicación interna, entre otros aspectos. Una vez identificadas las causas, se logró implementar estrategias para fomentar el compromiso de los empleados, como programas de capacitación y desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas, promoción de un ambiente de trabajo positivo y participación en la toma de decisiones. Estos resultados fueron similares a los que obtuvieron en su investigación Guerreiro et al. (2015), ya que ellos en su estudio aplicado en profesores de una universidad pública, más del 50% de los encuestados también obtuvieron un nivel bajo de compromiso

organizacional, donde a pesar de la diferencia de sector laboral hacen énfasis en que no se ha generado ningún tipo de relación y apego significativo entre empleado y empleador. A su vez, en la investigación de Hernández et al. (2018), los resultados en su estudio no se alejan a los anteriormente mencionados ya que de la misma manera obtuvieron en sus resultados un bajo compromiso organizacional de su muestra encuestada, debido a que los factores de satisfacción, comunicación y motivación de los colaboradores no era debidamente bien desarrollado.

En cuanto a los resultados obtenidos respecto al primer objetivo específico, según el gráfico de la figura 3 concerniente a los datos de la tabla 3, el nivel de compromiso afectivo por parte de los empleados de una organización del sector pesquero es bajo siendo representado por el 56.7% de los encuestados, mientras que el 26.7% de estos representaron un nivel medio y solo el 16.7% de los empleados generaron un nivel de compromiso afectivo alto, esto se debe a que las labores que se realizan no son impulsadas por lazos afectivos entre los trabajadores con la organización afectando así su sentido de pertenencia, esto reflejado en cómo más de la mitad de los colaboradores indicaron que no sentían a la organización como parte de su familia. Los resultados resaltaron la importancia de fomentar un sentido de pertenencia y conexión emocional entre los empleados y la organización, pues el compromiso afectivo fue fundamental para impulsar la motivación y la lealtad de los empleados, lo que a su vez logró tener un impacto positivo en su desempeño y productividad. Para abordar este problema, fue necesario fortalecer la cultura organizacional, y se promovió un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Se pudo implementar estrategias como programas de integración y de trabajo en equipo, donde los empleados tuvieron la oportunidad de conocerse mejor, construir relaciones y desarrollar un sentido de comunidad. Además, fue importante comunicar de manera efectiva los valores y la visión de la organización, para que los empleados puedan identificarse con ellos y sentirse parte de algo más grande. Estos resultados coincidieron parcialmente con la investigación de Chiang et al. (2016), ya que ellos enfocaron su estudio a empleados de una municipalidad haciendo énfasis en sus remuneraciones ya sea por contrato o por honorarios, donde el 43% de los encuestados representaron un nivel de compromiso afectivo bajo en los colaboradores que recibían honorarios por sus servicios siento este el resultado que coincide; pero, difiere en cuanto al 57% restante que generó un nivel

de compromiso afectivo medio en los empleados que tenían contrato con la municipalidad, evidenciando que el tipo de remuneración aumenta el sentido de pertenencia y el desarrollo emocional que un trabajador puede sentir con la organización donde labora. Por otro lado, los resultados obtenidos difieren totalmente con la investigación de Pietro et al. (2018), donde su población de estudio se encontraba dividida entre profesores de preparatorias públicas y privadas, y ambos grupos encuestados obtuvieron un nivel de compromiso afectivo medio en sus resultados con un 41.4% y 42.2% respectivamente, evidenciando así que los trabajadores si desarrollaron un óptimo lazo afectivo con la institución donde pertenecen.

Del segundo objetivo específico, según el gráfico de la figura 4 de la tabla 4, el 40% de los colaboradores encuestados de la empresa del sector pesquero contó con un nivel de compromiso de continuidad bajo, el 43.3% con un nivel medio y un 16.7% restante obtuvo un nivel alto. Por lo que esta dimensión tuvo una tendencia de baja a media evidenciando que los colaboradores no se mantienen en la empresa por los beneficios y el tiempo que tienen trabajando en la empresa, y que también se vio reflejado en cómo casi la mitad de los colaboradores indicó que su vida no se vería afectada si decidieran dejar la organización. Estos resultados son similares a los obtenidos por Araya et al. (2020), donde explicaron el nivel de compromiso organizacional de los funcionarios del colegio municipal chileno, donde se obtuvo un nivel de compromiso de continuidad medio con un porcentaje del 32.4%. Por ello se determinó que el compromiso de continuidad obtuvo niveles medios en los trabajadores en cuanto a las dimensiones de esta variable. Es preciso señalar que dichos resultados se obtuvieron en industrias totalmente distintas y en culturas diferentes, pero que asemejan la mediana relevancia que puede tener el tiempo de permanencia en el compromiso organizacional, siendo importante no descuidar a los colaboradores con más años en la empresa, puesto que estos son tomados como referencia para el personal nuevo de la organización. Se destacó la importancia de un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo, la retención de talento se ha convertido en un desafío clave para las organizaciones; los colaboradores con más años de experiencia son los que han poseído un conocimiento profundo de los procesos internos, las relaciones con los clientes y las estrategias de la empresa. Descuidar a estos colaboradores sería un error, ya

que su partida significó una pérdida grande de conocimiento y experiencia. Para fomentar el compromiso de continuidad en los colaboradores, se debió implementar políticas y prácticas de gestión de talento que reconozcan y valoren la trayectoria y los aportes de los colaboradores más antiguos. Esto podría incluir programas de desarrollo y capacitación específicos para ellos, oportunidades de mentoría inversa donde los colaboradores más antiguos compartan su experiencia con los nuevos miembros del personal, y beneficios y recompensas que reconozcan su dedicación y fidelidad a la empresa.

Como tercer objetivo específico en la figura 5 de la tabla 5, 63.3% de los colaboradores de la empresa del sector pesquero obtuvieron un puntaje bajo en compromiso normativo, el 16.7% un nivel medio y un 20% un nivel alto, lo que nos llevó a poder afirmar que la empresa no ha logrado generar un grado de compromiso reforzado en la retribución y lealtad que pudiesen haber adquirido los trabajadores durante su estancia en la organización, y que se traduce en como la mayoría de empleados indicaron que no se sentirían culpable al dejar la empresa por todo lo que les ha brindado. Estos resultados distan de los obtenidos por Gastelu y Arce (2021) quienes hicieron esta medición en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza, donde en sus resultados obtuvieron un nivel de compromiso normativo del 53.3% para el nivel medio. De esta forma se determinó que en ambas investigaciones existe la diferencia en los resultados, baja y media, siendo un factor relevante el campo de aplicación, siendo una de la industria pesquera, quienes laboran en planta y la otra, personal de ventas, que laboran en campo y en su mayoría sin un horario ni jornadas fijas. Es preciso señalar que para esta dimensión lo más importante es como retribuyó el empleador, donde para un personal con ingresos fijos, resultó poco motivante, como es el caso de nuestra población de estudio, pudo influir mucho y ahí encontrarse la diferencia, con un personal que recibe ingresos variables muy dependientes de su esfuerzo y el compromiso que el mismo pueda generar con sus labores. Fue importante considerar la estructura de retribución de los empleados al diseñar estrategias de motivación y compensación. Para aquellos empleados con ingresos fijos, es necesario buscar otras formas de motivación, como reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional o beneficios adicionales. Por otro lado, para aquellos empleados cuyos ingresos son variables, es

fundamental establecer metas claras y proporcionar un entorno de trabajo que fomente el esfuerzo y el compromiso.

VI. CONCLUSIONES

1. En base a los resultados que se obtuvieron en cuanto a el objetivo general, se concluye que el nivel de compromiso organizacional de los empleados en la organización pesquera representó en la tabla 1 un 60% en un nivel bajo, lo que se interpreta como un mal manejo del desarrollo de este sentido de identificación y pertenencia que representa la variable de estudio, justificando una ineficiente ejecución en las actividades diarias de la población de esta investigación, para cumplir con los objetivos organizacionales de la empresa; y así, otorgándoles resultados inesperados en cuanto a productividad y desempeño.
2. Se asimila que en cuanto al nivel de dimensión afectiva se reflejaron resultados en la tabla 3 de hasta un 56.7% en un nivel bajo de los encuestados, infiriendo en el indicador emoción como el menos desarrollado y más ausente en los colaboradores, concluyendo de esta manera que las labores que se realizan no son impulsadas por lazos afectivos entre los trabajadores con la organización afectando así su sentido de pertenencia, esto reflejado en cómo más de la mitad de los empleados indicaron que no sentían a la organización como parte de su familia.
3. Es importante señalar que tras haber obtenido en la tabla 4 un 43.3% para el nivel medio de compromiso de continuidad, se nos hace necesario hacer hincapié en el indicador de permanencia, lo que nos hace evidenciar el mal manejo de la retención a largo plazo por parte de los directivos de esta organización y que este mismo se puede convertir en un factor que perjudique una efectiva gestión humana, causando problemas de formación de líneas de carrera y escalabilidad de cargos a largo plazo. Una buena gestión del compromiso de continuidad es crucial para poder formar nuevos líderes dentro de esta empresa y un grupo humano perenne y sólido en el tiempo.
4. Por último, tras haber 19 trabajadores que representan en la tabla 5 el 63.3%, con un nivel de compromiso normativo bajo, se hace énfasis en el indicador de retribución, dejando a entrever la precaria percepción de los valores y propósito de la empresa, estos mismo no muestran un compromiso originado a partir a de muestras de valoración por parte de la empresa, tanto tangibles como intangibles, lo que deja a vista de todos que ante cualquier oferta salarial

o de crecimiento por parte de otra organización, no existirán muchos motivos para que colaboradores con mucha experticia en la empresa decidan abandonarla. La correcta asignación de incentivos laborales y una buena comunicación personal y del propósito de la organización es imprescindible para poder reforzar estos signos de alerta dentro de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Dentro del sector empresarial, los colaboradores son considerados capital humano y el activo más valioso de las organizaciones, por esa razón, se le recomienda a la empresa desarrollar oportunamente el compromiso de sus empleados, ya que esto puede ser un factor relevante para el cumplimiento de sus objetivos, pudiendo lograrlo principalmente mediante una adecuada evaluación de indicadores como el desempeño, la satisfacción, motivación y productividad de estos de manera periódica cada cierto tiempo según sea planificado por el área encargada, para así realizar un diagnóstico e identificar como se encuentran los trabajadores y poder fortalecer las posibles debilidades evidenciadas, y así mejorarlas para potenciar sus habilidades teniendo un personal más eficiente, siendo esto una buena ventaja competitiva en el sector.
2. Se le sugiere a la organización fortalecer el vínculo empleado – empresa, generando lazos afectivos que aumenten el sentido de pertenencia de los colaboradores, lográndolo mediante el otorgamiento necesario de cada uno de los beneficios sociales pertinentes que quieren estos (CTS, gratificaciones, vacaciones, asignación familiar, seguro de vida, etc.) con una relación laboral mediante la asignación a planilla de la empresa, además pueden invertir en la formación profesional de sus empleados realizando capacitaciones sobre temáticas administrativas y especializaciones de sus áreas de trabajo que aumenten sus conocimientos y capacidades, también deben realizar una correcta transmisión de la cultura de la empresa hacia el colaborador de modo que este se sienta identificado con los valores y objetivos de la organización, y por último algo que puede ser de gran ayuda es la organización de eventos extra laborales de modo que se promueva el aumento de la relación entre empleados y jefes.
3. Se recomienda a la administración y gerencia la asignación de incentivos no solo monetarios, sino también intangibles, los cuales se ven reflejados en el plan de mejora ya propuesto, pero que básicamente se resumen en capacitaciones y formación de habilidades blandas y duras, así como una línea de carrera sólida y alcanzable, que motive a los colaboradores a formarse personalmente para el logro de objetivos definidos tanto económica

como personalmente. Esto se debe comunicar en las reuniones de equipo y ser recalado en las celebraciones de ascensos, rotación de puestos, entrega de incentivos y otros eventos donde se valore el crecimiento dentro de la empresa.

4. Se le recomienda al área de Talento humano, que teniendo en cuenta que la percepción que tiene un colaborador sobre la empresa siempre debe ser positiva, así como que la empresa le está recompensando de manera justa el esfuerzo y empeño que este pone en sus labores asignadas, es necesario poder comunicar la reseña histórica de la empresa, el propósito y el impacto social que esta viene haciendo y que busca a través de objetivos estratégicos con el mismo fin. Esto debe ser comunicado por medio de material audiovisual a través de un plan de contenido compartido por el medio de comunicación principal de la empresa, así como por el establecimiento de fechas festivas importantes solo para la empresa, el reconocimiento de logros personales de los trabajadores, entre otras actividades anexadas y que estén orientadas a mejorar la lealtad y la percepción de retribución equitativa del empleador con sus trabajadores.

REFERENCIAS:

- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8 (3). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1086/222820>
- Bernal, C. (3era edición). (2010). *Metodología de la investigación*. Prentice Hall. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Betanzos, N.; Andrade, P. & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Betanzos, N., Rodríguez, C., & Paz, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: a pilot study in Mexicans workers. *Anales de Psicología*, 33(2), 393-402. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>
- Caldwell, D., Chatman, J., & O'Reilly, C. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(3), 245-261. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00525.x>
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & trabajo*, 18 (56), 134-138. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Cohen, A., & Caspary, L. (2011). Individual Values, Organizational Commitment, and Participation in a Change: Israeli Teachers' Approach to an Optional Educational Reform. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 385–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9186-1>
- Cuenca, R., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, 37, 43-56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>.
- Dávila, M., & Troncoso, C. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Ciencia & trabajo*, 63. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00145.pdf>
- Einolander, J. (2015). Evaluating Organizational Commitment in Support of Organizational Leadership. *Procedia Manufacturing*, 3(1), 668-673. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.300>
- Eliyana, A; Maarif , S & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Escobar, E. (2020). 77 % de los departamentos de RR. HH se han fijado como primer objetivo reforzar el compromiso de los trabajadores. *Info Capital Humano* <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos>
- Espinoza, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Revista Conrado*, 14(65), 39-49. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Etzioni, A. (1961). Complex organizations: A sociological reader. *New York: Holt, Rinehart and Winston*, 4(1), 74-76. <https://doi.org/10.2307/2573895>

- Flores, J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(1), 1-30. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid
- Gastelu, E., & Arce P. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología*, 19(1), 20-58. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n1/v19n1_a02.pdf
- Gúerreiro, D., Rocha, L., & Rodríguez, M. (2015). Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: An Exploratory Study Conducted with Teachers. *Universitas Psychologica*, 14(1), 43-56. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.rbo>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 229(1), 289-297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2011). Metodología de la investigación. Mc Graw-Hill. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, B., Méndez, L., Ruiz, A., Ramírez, V., & Sandoval, S. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *SCIELO*, 8 (16). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Industrias pesqueras. (2022, 8 de febrero). Inspectores de pesca alertan de retrocesos en el control en España si el Gobierno no mejora las condiciones laborales del colectivo. https://industriaspesqueras.com/noticia-69463-seccion-Sector_Pesquero
- Kanter, R. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>

- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CIENCIAMERICA*, 3(1), 34-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Martínez, M., Vega, J., & Eternod, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y administración*, 63 (3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1411>
- Martínez, P., Cassaretto, M., & Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. [doi:10.11144/Javerianacali.PPS18-1.vpcl](https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPS18-1.vpcl)
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 272-294. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meyer, J., & Allen, N. (2003). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, (1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Morteza, S., & Majid, R. (2020). Organizational silence, organizational commitment and creativity: The case of directors of Islamic Azad University of Khorasan Razavi. *Science Direct*, 70(5). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2020.100557>
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., Ángel, M., Vázquez, C., & Vázquez, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>

- Pasaoğlu, D. (2015). Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 207(1), 315-324. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.101>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo*, 10 (20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Prieto, C., Sánchez, L., & Mayett, J. (2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9 (17). <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.403>
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(1), 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>
- Raza, S. & Sajid, B. (2015). IT-expert retention through organizational commitment: A study of public sector information technology professionals in Pakistan. *Applied Computing and Informatics*, 11 (1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.aci.2011.11.001>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, J. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Spanuth, T & Waldb, A. (2017). Understanding the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: An empirical study. *Scandinavian Journal of Management*, 33(3), 129-138. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.06.002>

Treviño, R., & López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33 (2). <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

Vicerrectorado de investigación y Consejo Universitario (2021, 10 de mayo). Código de ética en investigación. Universidad César Vallejo. Información tecnológica. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Es el estado psicológico que une a la empresa y al colaborar, donde ambos equilibran las expectativas que uno tiene por otro (Meyer y Allen, 2003).	La variable se midió aplicando un cuestionario abarcando las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Emoción	Ordinal
				Pertenencia	
			Compromiso de continuidad	Beneficios	
				Permanencia	
			Compromiso normativo	Retribución	
				Lealtad	

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Justificación	Metodología de la investigación	Técnica e instrumentos de análisis de datos
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Determinar el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.</p>	<p>Teórica:</p> <p>Se basó en el sustento de múltiples autores acerca de lo importante que debe ser para las empresas el compromiso organizacional de sus trabajadores para la realización de sus labores.</p> <p>Practica:</p> <p>Se basó en el aporte a una empresa del sector pesquero y a las organizaciones en general acerca de lo importante que es desarrollar el compromiso en sus colaboradores.</p> <p>Social:</p>	<p>Tipo y diseño de investigación:</p> <p>No experimental transversal descriptivo simple, y tipo aplicada.</p> <p>Población:</p> <p>30 trabajadores de una empresa del sector pesquero, conformado por colaboradores de todas las áreas con</p>	<p>Técnica:</p> <p>La encuesta.</p> <p>Instrumento:</p> <p>El cuestionario.</p>

	<p>OE2: Determinar el nivel de compromiso de continuidad de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.</p> <p>OE3: Determinar el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.</p>	<p>Es importante porque va a contribuir a empresarios y emprendedores que quieran formar una organización, con conocimiento a cerca de esta variable y lo fundamental que es fomentarlo en sus empleados para un trabajo más eficiente</p> <p>Metodológica:</p> <p>El importante aporte que se otorga a futuras investigaciones a cerca del compromiso organizacional.</p>	<p>permanencia mayor a 6 en la empresa.</p> <p>Muestra:</p> <p>Muestra censal debido a que se utilizó toda la población para el estudio.</p>	
--	--	--	--	--

Anexo 3. Cuestionario de Compromiso organizacional

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo analizar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: Sebastianparedestorres@gmail.com

Estimada (o) colaborador (a):

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

- (1): Totalmente en desacuerdo;
- (2): En desacuerdo;
- (3): Ni en desacuerdo, ni de acuerdo;
- (4): De acuerdo;
- (5): Totalmente de acuerdo.

DIMENSIONES/ítems		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Afectivo						
1	Trabajo en mi organización porque me gusta y no porque tenga la necesidad de hacerlo.					
2	Me siento como parte de una familia en mi organización.					

3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.					
4	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Continuidad						
5	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
6	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.					
7	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
8	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					
DIMENSIÓN 3: Normativo						
9	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.					
10	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.					
11	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
12	Creo que le debo mucho a mi organización.					

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	12

Tabla 2: Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	42,93	29,638	,266	,827
VAR00002	43,20	28,314	,408	,818
VAR00003	43,13	26,267	,750	,792
VAR00004	43,33	27,381	,469	,813
VAR00005	43,33	24,381	,696	,791
VAR00006	43,33	26,381	,686	,796
VAR00007	43,40	26,400	,568	,804
VAR00008	43,13	26,124	,583	,803
VAR00009	43,47	27,410	,493	,811
VAR00010	43,33	28,810	,298	,827
VAR00011	43,33	30,095	,187	,834
VAR00012	43,27	28,352	,374	,821

Análisis de la confiabilidad:

En la tabla 1 y 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso organizacional, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una prueba piloto a 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.825$, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Anexo 5. Base de datos de prueba piloto

Anexo 6. Base de datos de la aplicación de cuestionario a población de estudio

		COMPROMISO LABORAL												
Dimensiones		AFECTIVO				CONTINUIDAD				NORMATIVO				TOTAL
N° PREGUNTAS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
N° ENCUESTADO		<p>1. Trabajo en mi organización me gusta y porque tengo las necesidades de mi vida.</p> <p>2. Me siento como parte de una familia en mi organización.</p> <p>3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.</p> <p>4. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo actualmente?</p> <p>5. Una de las razones por las que me gusta trabajar en mi organización es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que me ofrece.</p> <p>6. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo que me permita considerar la posibilidad de dejar mi organización.</p> <p>7. Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.</p> <p>8. Después de todo en mi vida se veían mejoradas si decidiera dejar ahora mi organización.</p> <p>9. Aunque buscase ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.</p> <p>10. Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.</p> <p>11. La organización donde trabajo merece mi lealtad.</p> <p>12. Creo que le debo mucho a mi organización.</p>												
1	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	49
2	3	5	3	3	2	4	3	3	4	3	4	5	4	43
3	5	2	3	4	4	4	2	2	4	4	5	4	2	41
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	48
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	46
6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	51
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
8	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	50
9	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	46
12	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	2	3	4	39
13	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	43
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
		0.495238	0.571429	0.495238	0.695238	0.980952	0.552381	0.742857	0.780952	0.638095	0.695238	0.552381	0.6381	32.171429

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
1	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51	18	17	16
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54	17	19	18
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	13	14	14
4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	37	10	11	16
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	52	19	18	15
6	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	17	4	8	5
7	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	50	18	18	14
8	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	25	10	10	5
9	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	24	7	10	7
10	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	17	5	6	6
11	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	37	10	11	16
12	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	21	6	6	9
13	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	17	4	8	5
14	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	17	6	5	6
15	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	25	10	10	5
16	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	24	7	10	7
17	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	54	17	19	18
18	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	13	14	14
19	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	28	8	11	9
20	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	21	6	6	9
21	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	17	4	8	5
22	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	17	6	5	6
23	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	23	8	10	5
24	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	24	7	10	7
25	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	17	5	6	6
26	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	37	10	11	16
27	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	21	6	6	9
28	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	17	4	8	5
29	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	17	6	5	6
30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42	15	14	13

Anexo 7. Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN - CUESTIONARIO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Afectivo	Emoción	1. Trabajo en mi organización porque me gusta y no porque tenga la necesidad de hacerlo.						X		X		X		
			2. Me siento como parte de una familia en mi organización.						X		X		X		
		Pertenencia	3. Tengo una fuerte sensación de						X		X		X		

			pertenecer a mi organización													
			4. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.						X		X		X			
	Continuidad	Beneficios	5. Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.						X		X		X			
			6. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.						X		X		X			

		Lealtad	11. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							X			X			X		
			12. Creo que le debo mucho a mi organización.								X			X			X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso organizacional

OBJETIVO: Analizar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GONZAGA CORREA PERCY DONALD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

Marque la casilla que represente mejor la calidad del instrumento de acuerdo con el criterio de evaluación:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	

Lic. Adm. Percy D. Gonzaga Correa MBA
CORLAD 11918

MATRIZ DE VALIDACIÓN - CUESTIONARIO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Afectivo	Emoción	1. Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.						X		X		X		

			como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.														
		Permanencia	7. Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					X		X		X					
			8. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					X		X		X					
Normativo	Retribución		9. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.					X		X		X					
			10. Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando					X		X		X					

			todo lo que me ha dado.												
		Lealtad	11. La organización donde trabajo merece mi lealtad.					X		X		X			
			12. Creo que le debo mucho a mi organización.					X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso organizacional

OBJETIVO: Analizar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Aguilar Sánchez Mirelly Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración

Marque la casilla que represente mejor la calidad del instrumento de acuerdo con el criterio de evaluación:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



DNI 32969014

MATRIZ DE VALIDACIÓN - CUESTIONARIO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
-----------------	------------------	------------------	--------------	----------------------------	--------------------------------	--

				Totalmente en desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y la dimensión		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Afectivo	Emoción	1. Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.						X		X		X		
			2. Me siento como parte de una familia en mi organización.						X		X		X		
		Pertenenencia	3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización						X		X		X		
			4. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.						X		X		X		
	Continuidad	Beneficios	5. Una de las razones principales para seguir						X		X		X		

			trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.															
			6. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.						X		X		X					
		Permanencia	7. Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.						X		X		X					
			8. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar						X		X		X					

			ahora mi organización.															
Normativo	Retribución	9. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.						X		X		X						
		10. Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.						X		X		X						
	Lealtad	11. La organización donde trabajo merece mi lealtad.						X		X		X						
		12. Creo que le debo mucho a mi organización.						X		X		X						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso organizacional

OBJETIVO: Analizar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: González Rueda Nestor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Psicología

Marque la casilla que represente mejor la calidad del instrumento de acuerdo con el criterio de evaluación:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Handwritten signature in blue ink, appearing to read "P. Rueda".

Anexo 8. Escala de valores Baremos para el procesamiento de datos

BAREMO PARA MEDIR VARIABLE Y DIMENSIONES					
Variable y Dimensiones	Escala	Valores: Mínimo y Máximo	Niveles de Valoración		
			Alto	Medio	Bajo
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		12-60	44-60	28-43	12-27
Compromiso afectivo	Likert	4-20	16-20	10-15	4-9
Compromiso de continuidad		4-20	16-20	10-15	4-9
Compromiso normativo		4-20	16-20	10-15	4-9
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	
Valor maximo	60	20	20	20	
Valor minimo	12	4	4	4	
Diferencia	48	16	16	16	
Intervalo	3	3	3	3	
Amplitud	16.00	5.33	5.33	5.33	

Anexo 10. Registro SUNEDU de expertos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AGUILAR SANCHEZ, MIRELLY SONIA DNI 32969014	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 03/03/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
AGUILAR SANCHEZ, MIRELLY SONIA DNI 32969014	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 16/09/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
AGUILAR SANCHEZ, MIRELLY SONIA DNI 32969014	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 06/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
AGUILAR SANCHEZ, MIRELLY SONIA DNI 32969014	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GONZALES RUEDA, NESTOR DANIEL DNI 32991045	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 13/12/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GONZALEZ RUEDA, NESTOR DANIEL DNI 32991045	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 18/04/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GONZALEZ RUEDA, NESTOR DANIEL DNI 32991045	MAGISTER EN DIRECCION Y GESTION TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 08/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU
GONZALEZ RUEDA, NESTOR DANIEL DNI 32991045	DOCTOR EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GONZAGA CORREA, PERCY DONALD DNI 05644040	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 12/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
GONZAGA CORREA, PERCY DONALD DNI 05644040	LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 12/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
GONZAGA CORREA, PERCY DONALD DNI 05644040	MAGISTER EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN NEGOCIOS INTERNACIONALES Y LOGÍSTICA DE EXPORTACION Fecha de diploma: 14/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 11. Autorización de empresa

Autorización de Empresa

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Nuevo Chimbote, 21 de noviembre del 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote.

A través del presente, **Camila Paredes Torres**, identificado (a) con DNI N°74647002 representante de la empresa **INVERSIONES SANTEJ E.I.R.L** con el cargo de Administradora, me dirijo a su representado a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- Piero Abelardo Gavidia Roque
- Luis Sebastian Paredes Torres

Están autorizados para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022.

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

INVERSIONES SANTEJ EIRL

Andrea Camila Paredes Torres
ADMINISTRACIÓN

Anexo 12. Propuesta de plan de mejora

PLAN PARA LA MEJORA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PESQUERO, NUEVO CHIMBOTE 2022

1. Fundamentación

Según los resultados obtenidos es de vital importancia mejorar los niveles de compromiso organizacional en la empresa del sector pesquero de Nuevo Chimbote 2022, por ello se propone el siguiente plan de mejora con actividades y estrategias clave que permitirán mejorar progresivamente la actitud de los colaboradores de la empresa en mención y con ello un aumento en los niveles de compromiso.

2. Objetivo (s)

1. Reforzar los vínculos emocionales de la empresa con el colaborador
2. Incrementar el sentido de pertenencia en la organización
3. Mejorar las condiciones salariales de los trabajadores
4. Crear una línea de carrera sólida basada en la formación de habilidades duras y blandas.
5. Mejorar los planes de incentivos existentes.

3. Viabilidad Administrativa

Habiendo tenido conversaciones con los encargados de la gerencia, administración y dirección de recursos humanos, creemos posible la ejecución del presente plan, debido a la disposición de recursos y tiempo de los mencionados directivos, ya que esto traerá consigo una mejora sustancial en otras variables adicionales al compromiso, como lo son la productividad y clima laboral, las cuales impactan directamente en la rentabilidad y posicionamiento de la empresa.

4. Viabilidad Técnica

En la empresa del sector pesquero se cuenta con la infraestructura, recursos y materiales suficientes para poder implementar un plan de mejora del compromiso organizacional. Entre ellos puede

mencionarse, adicionalmente de los recursos económicos, la disponibilidad de laptops, Ecran, parlantes, equipos de audio, micrófono, salas de reuniones y demás materiales audiovisuales.

5. Viabilidad Económica

El presente plan tiene una envergadura de **S/224.550.00**

Cabe mencionar que, en conversaciones con los directivos de la empresa, si es posible implementar dicho plan, puesto que se ajusta a los presupuestos anuales asignados a talento humano.

6. Estrategias

1. Desarrollar un calendario y temática para la celebración de los cumpleaños de trabajadores, así como para la celebración de ascensos, bienvenidas y despedidas de la empresa, logros empresariales y logros personales y familiares de los trabajadores.
2. Asignar fechas especiales para la empresa en el año, adicionales a las fechas festivas, donde se realice un compartir entre los colaboradores de la empresa en un lugar elegido democráticamente.
3. Crear un plan de bonificación para las mejores propuestas empresariales del semestre, así como bonos a los empleados del mes y un bono a la productividad por área.
4. Desarrollar y comunicar las líneas de carrera existentes dentro de la empresa.
5. Establecer alianzas con universidades y/o centros educativos para brindar facilidades en la formación de habilidades técnicas y humanas a los trabajadores.
6. Establecer metas de productividad que tengan como fin la asignación de un incentivo general a todos los trabajadores de la empresa.

7. Actividades y metas

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	META
<p>1. Reforzar los vínculos emocionales de la empresa con el colaborador</p>	<p>- Desarrollar un calendario y temática para la celebración de los cumpleaños de trabajadores, así como para la celebración de ascensos, bienvenidas y despedidas de la empresa, logros empresariales y logros personales y familiares de los trabajadores</p>	<p>-Publicar en el periódico mural y medios de comunicación de la empresa los cumpleaños de cada uno de los trabajadores, así como su celebración dirigida por el área de recursos humanos donde se reconozca los aportes que el colaborador ha brindado a la empresa a través de material audiovisual.</p> <p>De igual forma para el logro de las metas de la empresa, ascensos, logros personales (obtención de títulos, maestrías, doctorados, entre otros) y familiares</p>	<p>-Contar con un cronograma de cumpleaños y eventos especiales en la vida de los trabajadores, de tal manera que puedan ser comunicados por correo, WhatsApp y en el periódico mural de la empresa.</p>

		(nacimiento de un hijo, matrimonio, etc) de los trabajadores	
2. Incrementar el sentido de pertenencia en la organización	Asignar fechas especiales para la empresa en el año, adicionales a las fechas festivas, donde se realice un compartir entre los colaboradores de la empresa en un lugar elegido democráticamente.	Designar y celebrar el aniversario de la empresa una fecha en el año, así como otra fecha elegida por los directivos y trabajadores de la empresa.	Haber celebrado y compartido en un lugar externo a la empresa, 2 fechas especiales al año donde se haya reunido todo el personal de la empresa,
3. Mejorar las condiciones salariales de los trabajadores	Crear un plan de bonificación para las mejores propuestas empresariales del semestre, así como bonos a los empleados del mes y un bono a la productividad por área.	Comunicar el concurso por un premio en efectivo de 5 mil soles a la mejor propuesta de expansión y a la mejor propuesta en mejora de procesos dentro de la empresa	Haber premiado a 2 equipos o personas durante el año.
4. Crear una línea de carrera sólida basada en la formación de habilidades duras y blandas.	-Desarrollar y comunicar las líneas de carrera existentes dentro de la empresa.	Realizar una reunión dirigida por la administración y recursos humanos, comunicando las	Haber promovido como mínimo a 2 trabajadores por área dentro de la empresa durante el año.

		líneas de Carrera existentes dentro de la empresa	
	Establecer alianzas con universidades y/o centros educativos para brindar facilidades en la formación de habilidades técnicas y humanas a los trabajadores.	Comunicar en reuniones y en material audiovisual las habilidades duras y blandas necesarias para escalar de puesto, así como las facilidades que la empresa Brinda	Haber brindado la facilidad de adquirir nuevas habilidades a 10 trabajadores dentro de la empresa durante el año
5. Mejorar los planes de incentivos existentes	Establecer metas de productividad que tengan como fin la asignación de un incentivo general a todos los trabajadores de la empresa.	Comunicar la asignación de un bono 300 por el logro de una meta alcanzable propuesta por la gerencia de producción y administración para con todos los empleados	Haber logrado asignar el bono por productividad a todos los trabajadores de la empresa dos veces en el año.

8. Presupuesto

Denominación	Unidad de Medida	Cantidad	Precio unitario	Total
Papelería	GLOBAL	01	S/200.00	S/200.00
Cubiertos para la celebración de cumpleaños	GLOBAL (30 eventos x 30 trabajadores)	900	S/15.00	S/13500.00
Cubiertos para la celebración de otras fechas importantes	Cubierto (3 eventos x 30 trabajadores)	90	S/15.00	S/1350.00
Cubiertos para la celebración del aniversario de la empresa y otra festividad a elección de los trabajadores	Cubierto (2 eventos x 30 trabajadores)	60	S/100.00	S/6000.00
Refrigerios para reuniones	Cubierto (10 reuniones x 300 trabajadores)	120	S/10.00	S/1200.00
Premios por las mejores ideas del año	GLOBAL	2	S/5000.00	S/10000.00
Asistente de recursos Humanos	Meses	12	S/1025.00	S/12300.00

Bono por el logro de metas	GLOBAL (2 fechas x 30 trabajadores	60	S/300	S/180000.00
TOTAL				S/224.550.00



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, URBINA SUASNABAR CRISTIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del sector pesquero, Nuevo Chimbote 2022", cuyos autores son PAREDES TORRES LUIS SEBASTIAN, GAVIDIA ROQUE PIERO ABELARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 02 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
URBINA SUASNABAR CRISTIAN DNI: 07975038 ORCID: 0000-0002-9127-1636	Firmado electrónicamente por: CURBINAS el 16-12- 2022 14:59:55

Código documento Trilce: TRI - 0468404