



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Valores Interpersonales y Compromiso Organizacional en los
colaboradores de la empresa de esparcimiento, Piura-2022”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Psicóloga

AUTORA:

Br. Martinez Neyra, Rossmery (orcid.org/0000-0002-5069-8238)

ASESOR:

Dr. Vela Miranda, Oscar Manuel (orcid.org/0000-0002-4983-735X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

Dedicado a los seres que me dieron la vida Duberly y Dilcia, del mismo modo a todos mis hermanos, porque me enseñaron con el ejemplo personal, con sus resultados a no rendirme, ser disciplina y ser resiliente frente a las circunstancias diarias.

Muchas gracias.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por cuidarme y derramar su gracia sobre mi para poder cumplir con este sueño, a mis padres por su incondicional apoyo, a mi persona por mi disciplina de terminar lo que empecé y a todos los docentes quienes con su educación sumaron a mis conocimientos.

La Autora.

Índice de contenidos

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	1
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación.....	13
3.1.2 Diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.3.1 Muestra	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.4.1 Técnicas.....	14
3.4.2 Instrumentos	15
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Métodos de análisis de datos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	39

Resumen

El presente estudio planteo como objetivo principal determinar la relación entre los valores interpersonales y el compromiso organizacional de una empresa del rubro de esparcimiento Piura 2022. Este estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo sustantivo transversal no experimental. Donde participaron como parte de la población 83 colaboradores de la misma empresa de esparcimiento. A fin de obtener información se empleó el cuestionario “valores interpersonales” de Leonard V. Gordon y UWES. Obteniendo como resultados un Rho de 0.072 y el Sig. es 0,519 > 0.05 (no significativa), corroborándose que los valores interpersonales no mantienen una relación con el compromiso organizacional. En conclusión, no existe una relación positiva y significativa entre la variable valores interpersonales y la variable compromiso organizacional.

Palabras claves: valores interpersonales y compromiso organizacional

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between interpersonal values and the organizational commitment of a company in the Piura 2022 entertainment sector. This study was quantitative, descriptive, substantive, non-experimental, cross-sectional. Where 83 employees from the same entertainment company participated as part of the population. In order to obtain information, the "interpersonal values" questionnaire by Leonard V. Gordon and UWES was used. Obtaining as results a Rho of 0.072 and the Sig. is $0.519 > 0.05$ (not significant), confirming that interpersonal values do not maintain a relationship with organizational commitment. In conclusion, there is no positive and significant relationship between the interpersonal values variable and the organizational commitment variable.

Key words: *interpersonal values and organizational commitment*

I. INTRODUCCIÓN

Los valores interpersonales son muy vitales dentro de una organización, puesto que, juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas, ya que, la falta de los mismos, hace que no haya un mejor compromiso de los colaboradores con la empresa, lo cual repercute considerablemente en que no se logre cumplir con las metas planteadas en la organización, ya sea de manera semanal, mensual o trimestral. De esta manera las crisis y dificultades se generan porque no hay una buena práctica de los valores interpersonales en los colaboradores. Se ha podido observar que actualmente las empresas no clarifican y desaminan la importancia de los valores dentro de los ambientes de trabajo, esto genera que los colaboradores, al desconocer dichos valores, no se identifican con la misión, visión y no tienen un adecuado nivel de compromiso por la empresa.

A nivel internacional, según el artículo elaborado por Vargas y Machicao (2020), mediante un estudio comparativo en base al compromiso organizacional en empresa industrial La Paz en Bolivia, indica que sólo el 25,20% de los trabajadores reflejan un compromiso organizacional dentro de la empresa. Asimismo, los empleados de las empresas latinoamericanas su nivel de compromiso es 79%, para obtener este nivel ellos valoran tres fuentes: Desarrollo de sus propias fortalezas, oportunidades de aprender y tener un trabajo que le facilite autonomía. De la misma manera, mayormente los jóvenes de 18 a 24 años en su vida laboral valoran mucho la posibilidad de agencia y la colaboración, que superan la relación patrono-empleado (Correa, 2019).

A nivel nacional, mediante una investigación ejecutada con la consultora HayGroup, se encontró que en el Perú solo el 20% de las empresas realmente se preocupan por distinguir a líderes que sean capaces de realizar un acompañamiento idóneo a las personas que tienen a cargo y el 53% de los líderes dentro de las organizaciones peruanas son los responsables de generar ambientes desmotivaciones. Así es como esta realidad genera que los trabajadores sientan que sus jefes no se preocupan por cultivar las relaciones interpersonales y retroalimentan lo positivo.

Asimismo, siendo este parámetro fundamental estratégico para crecer como empresa, además este crecimiento va acompañado de una serie de valores que están dentro de su “visión” y en su “misión” con el objetivo de definir sus metas, perfil de gestión y a desarrollar su identidad como organización, buscando mejor conexión entre sus colaboradores y el interés personal siendo este el principio fundamental para desarrollar un compromiso dentro de la organización (Marsollier y Expósito, 2017).

A nivel local, según una investigación de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa limones piuranos, obtuvo que el 48.8% del personal se encuentran moderadamente satisfechos por las condiciones de trabajo adecuadas y sus relaciones interpersonales, sin embargo, existe solo el 21.60% que se encuentran satisfechos con los directivos, lo cual indica que no hay una buena práctica de valores interpersonales y relación empleado-directivo (Villegas, 2017).

Del mismo modo, en Piura en una organización el 35,8% de los colaboradores que laboran presentan un bajo compromiso organizacional, el 35.2% respondió tener un puntaje moderado y un puntaje alto sólo el 29,1%, hace referencia lo importante que es la motivación y la práctica de valores (Díaz, 2020).

Lo mencionado en líneas superiores permite entender que en las organizaciones no se fomenta la práctica de valores interpersonales como son: soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo. Esto hace que los colaboradores no se comprometan totalmente con la empresa, no se alinean a los objetivos, a la misión y visión. Si bien es cierto, existen diversas investigaciones que han estudiado las variables algunas de ellas se han dedicado a ser estudios descriptivos, correlacionales, experimentales y otros netamente psicométricos. Sin embargo, tienen limitación para acceder a investigaciones que midan la relación que hay entre dos variables valores interpersonales y compromiso organizacional, en ese sentido surge una necesidad de investigar.

Por lo tanto, en esta investigación se plantea lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre los valores interpersonales y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del rubro de esparcimiento Piura-2022?

Esta investigación se nutrirá de teorías de base científica confiables y por autores que han validado su información. A nivel práctico luego de haber obtenido los resultados, se implementarán talleres dinámicos, de liderazgo, motivación, inteligencia emocional, compromiso, relaciones interpersonales y crecimiento personal, los cuales tendrán como objetivo principal abordar las variables de estudio. A nivel metodológico servirá como fuente confiable para otras investigaciones en psicología debido a que se aplicarán dos instrumentos confiables y validados: Cuestionario de valores Interpersonales” (SIV = Survey of Interpersonal Values) y Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, lo cual permitirán obtener resultados verídicos mediante la hipótesis planteada. A nivel social esta investigación beneficiará al personal de la empresa del rubro de esparcimiento a tener mejores relaciones interpersonales generando un mayor compromiso y enfocándose en la misma dirección hacia el cumplimiento de sus objetivos y propósito de la empresa en un largo plazo, mediano y corto plazo. De esta manera, también beneficiará a la población con la información brindada dentro de este tema a investigar.

Como objetivo general se tuvo determinar la relación entre los valores interpersonales y el compromiso organizacional de la empresa de esparcimiento Piura-2022; y como objetivos específicos se planteó determinar los niveles de los valores interpersonales de la empresa de esparcimiento Piura-2022, determinar los niveles del compromiso organizacional de la empresa de esparcimiento Piura-2022, determinar la relación entre valores interpersonales (dimensión soporte) con el compromiso organizacional en la empresa de esparcimiento Piura-2022; determinar la relación entre valores interpersonales(dimensión conformidad) con el compromiso organizacional de la empresa de esparcimiento Piura-2022; determinar la relación entre valores interpersonales(dimensión reconocimiento) con el compromiso organizacional de la empresa de esparcimiento Piura-2022; determinar la relación entre valores interpersonales(dimensión independencia) con el compromiso organizacional de la empresa de esparcimiento Piura-2022; determinar la relación entre valores interpersonales(dimensión benevolencia) con el compromiso organizacional de la empresa de esparcimiento Piura-2022 y

determinar la relación entre valores interpersonales(dimensión liderazgo) con el compromiso organizacional de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

Con respecto a la hipótesis general tenemos que:

H1: Existe relación entre los valores interpersonales y el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H0: No existe relación entre los valores interpersonales y el compromiso organizacional de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

Con respecto a la hipótesis específica tenemos que:

H1: Existe relación entre valores interpersonales (dimensión soporte) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H0: No existe relación entre valores interpersonales (dimensión soporte) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H1: Existe relación entre valores interpersonales (dimensión conformidad) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) en una empresa del rubro de esparcimiento Piura-2022.

H0: No existe relación entre valores interpersonales (dimensión conformidad) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H1: Existe relación entre valores interpersonales (dimensión reconocimiento) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H0: No existe relación entre valores interpersonales (dimensión reconocimiento) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H1: Existe relación entre valores interpersonales (dimensión independencia) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H0: No existe relación entre valores interpersonales (dimensión independencia) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H1: Existe relación entre valores interpersonales (dimensión benevolencia) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H0: No existe relación entre valores interpersonales (dimensión benevolencia) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H1: Existe relación entre valores interpersonales (dimensión liderazgo) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

H0: No existe relación entre valores interpersonales (dimensión liderazgo) con el compromiso organizacional (vigor, absorción y dedicación) de la empresa de esparcimiento Piura-2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se consideran investigaciones a nivel internacional y nacional, que colaborarán al objetivo planteado, en el entorno internacional tenemos a Vesga et al., (2022), realizó un estudio que tuvo como objetivo conocer la relación entre engagement, edad y la disposición al cambio organizacional. Se utilizó una muestra 808 individuos partidos en dos partes (65.5 % ecuatorianos y 35.5 % colombianos), el tipo de estudio fue predictivo con diseño correlacional simple. Se utilizó el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli y Bakker, 2004), en la variable edad se empleó el autorreporte en la edad y el instrumento Disposición al Cambio Organizacional. Se obtuvo como resultados que no existe relación significativa en las tres variables, ya que los valores ($\rho = -.070$; $p < .05$) son correlaciones inversas significativas. En la submuestra colombiana ($\rho = .123$; $p < .05$) indica que existen correlaciones significativas entre la edad y la dimensión individual, asimismo las variables aceptación ($\rho = .118$; $p < .05$) y cultura ($\rho = .162$; $p < .01$). En la variable engagement en la muestra general indica ($\rho = .119$; $p < .01$), indica que, si hay correlaciones entre edad y vigor, por lo tanto, en edad y cada una de las tres subvariables (vigor: $\rho = .251$; $p < .01$; dedicación: $\rho = .196$; $p < .01$; absorción: $\rho = .151$; $p < .05$) en la muestra colombiana. En conclusión, se mostraron relaciones significativas a nivel general como en submuestras en las variables disposición al cambio organizacional y engagement, pero en la variable edad y las otras dos variables no se encontraron evidencias al respecto.

Orozco et al. (2021) desarrolló una investigación cuyo fin fue examinar la correlación existente en los valores interpersonales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones de nivel medio del Cantón Simón Bolívar. Dicho estudio fue no experimental y cuantitativa de corte transversal, correlacional y descriptiva, tal estudio se desarrolló en 120 profesores. Se emplearon dos instrumentos: SIV Cuestionario de valores interpersonales y (MBI) Cuestionario de Burnout de Maslach. Se obtuvieron como resultados que hay relación significativa positiva débil entre las dos variables, cansancio y estímulo, son mucho más evidentes, se deduce que mayor cansancio depende de mayores reacciones de eventos externos.

Asimismo al encontrar una relación con los factores del MBI y el factor conformidad señala que uno de los factores genera cansancio en el entorno laboral siendo la aceptación, por otro lado se encontró que el 42,5 % presenta niveles de cansancio emocional; 45,5% de despersonalización 43,3%, representa a un nivel bajo de realización personal y relación débil positiva ello hace hincapié a las deficiencias en la práctica del liderazgo, carencia de conformidad que perjudica el contexto laboral de los docentes, alterando sus actividades. En síntesis, en dicha organización los docentes tienen problemas debido a la carencia de la aplicación de valores interpersonales con la sintomatología asociada al síndrome de burnout que repercute dentro del contexto de trabajo.

Guarnieri (2018) en su estudio cuyo objetivo fue medir el compromiso laboral y los valores en colaboradores de una organización vitivinícola Argentina. Su población fue de 89 trabajadores y su estudio correlacional descriptivo. para la obtención de datos utilizó el instrumento UWES para la variable compromiso organizacional y el cuestionario de valores contextualizados (VAL) basado en la teoría de valores de Schwartz. Mediante el coeficiente de correlación de Pearson se concluye que se encontró una correlación significativa entre vigor y el valor conformidad, en cambio el valor seguridad se relaciona con las tres dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción) las correlaciones fueron de intensidad media ($r > .30$) y pequeña ($r < .30$), afirmando una relación estadísticamente significativa.

Además, Osorio et al. (2016) en su artículo científico cuyo objetivo general fue establecer la relación entre valores personales y compromiso organizacional en una institución de educación superior en Bogotá. La investigación fue correlacional descriptiva, siendo ejecutada en 128 funcionarios lo cual utilizó el instrumento de retratos de Schwartz (2006) enmarcando cuatro factores y el cuestionario de compromiso organizacional de tres dimensiones perteneciente a Meyer et al. (1993). Como conclusión los análisis no evidenciaron una relación entre los constructos mencionados, llegando al siguiente análisis si bien, ciertos autores han evidenciado la relación significativa entre los constructos propuestos, la misma incluye muchas más variables que determinan el compromiso en una empresa, siendo más apropiado incluirse una distinción de la coherencia de los valores

declarados y desarrollados organizacionalmente y los valores de los individuos en función del compromiso organizacional.

En el contexto nacional se consignó a Martínez y Salas (2020) en su estudio cuyo objetivo fue precisar la relación de las relaciones interpersonales con el engagement en los colaboradores de la universidad Andina de Cusco; investigación no experimental con enfoque cuantitativo-correlacional. Este estudio se ejecutó en 104 colaboradores donde se aplicaron como instrumentos el cuestionario sobre relaciones interpersonales y el UWES para medir engagement. Como resultados se obtuvo que existe una relación entre las relaciones interpersonales y el engagement corroborándose a través de la correlación Spearman siendo $p = 0.469$ y $0.469 < \alpha = 0.05$ afirmando una correlación estadísticamente significativa.

Cacyacuri Y Huamani (2018) en su investigación plantearon como objetivo conocer cómo influyen los valores interpersonales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa INDECON SAC- UNIDAD ORCOPAMPA-Arequipa. Este estudio es no experimental de tipo correlacional se obtuvo resultados mediante el cuestionario elaborado por Leonard V. Gordon, ejecutado en 112 personas. Como resultados se obtuvo que $p = .000$ y $.000 < \alpha = 0.05$ esto muestra que si hay una correlación significativa entre las tres variables. Asimismo, existe correlación lineal en cuanto a los valores interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores, evidenciándose en el siguiente dato $p = .000$ y $.000 < \alpha = 0.05$, del mismo modo se encontró relación significativamente $P = .000 < \alpha = 0.05$ entre los valores interpersonales con la eficiencia y eficacia en los colaboradores de la organización. En conclusión, se afirma que los valores interpersonales influyen directa y significativamente en el desempeño laboral, eficiencia y eficacia de los colaboradores.

Tejada y Flores (2017) en su investigación exponen como objetivo precisar las consecuencias de la cultura corporativa y el rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional. Investigación de tipo cuantitativa, como técnica se utilizó la encuesta, desarrollada en 195 colaboradores de la municipalidad. Como resultado en cuanto a la relación entre la sociabilidad de la cultura corporativa y factores determinantes del compromiso organizacional se obtuvo un número mayor $(X) C = 717,236$ como valor calculado para Chi cuadrado y valor crítico de la tabla =

61,656, con 0,05 de significancia y 40 de grados de libertad, se infiere que hay una correlación estadísticamente significativa entre factores determinantes del compromiso organizacional y sociabilidad de la cultura en la Municipalidad. Finalmente se llegó a la conclusión que las relaciones personales deficientes acompañado con los factores personales: su puesto de trabajo y educación influyen y determinan el compromiso organizacional. Asimismo, factores como la participación, cooperación y ayuda solidaria en el personal influyen de manera directa entre la cultura corporativa del compromiso organizacional de la municipalidad.

Espinoza y Moroco (2018) presentaron una investigación con el objetivo de conocer la relación entre valores interpersonales y el compromiso organizacional en la empresa minera. Dicho estudio no experimental cuantitativo correlacional, siendo ejecutada con 100 trabajadores. Se utilizó el instrumento elaborado por Leonard V. Gordon (2010), elaborado por 30 series de 3 proposiciones con un total de 90 ítems y para el compromiso organizacional se obtuvo resultados mediante el cuestionario elaborado por Hallberg Ulrika E., Schufeli Wilmar, contiene 17 ítems distribuidos en tres indicadores. Como resultados estadísticos de la tabla general se obtuvo que la relación entre las variables de valores interpersonales y compromiso organizacional de Pearson $r = 0.711$, este dato refiere que entre ambas variables hay una relación positiva, además la significancia de $p = 0.046$, está por debajo 0.05 lo que facilita indicar que entre los valores interpersonales y el compromiso organizacional hay una relación. En conclusión, se encontró que en los valores interpersonales y el compromiso organizacional existe una relación estadísticamente significativa.

Del mismo modo, Córdova (2018) realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación entre la motivación existente y el compromiso organizacional en los trabajadores de la entidad CETICOS Paita. Este estudio se llevó a cabo en 22 colaboradores, dicho estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, no experimental, de corte transversal. Se utilizó los instrumentos, la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1990) y la escala de motivación laboral, elaborada por McClelland (1961) Se obtuvieron como resultados que hay una incidencia sobre su dimensión de los componentes de la Motivación de McClelland como sigue: la Afiliación con una $r_S = 0,825$ y $Sig. = 0,000$ mediante la

prueba de Spearman, además el análisis estadístico no paramétrico “Rho Spearman” demuestra una (Sig.= 0.000; rS= 0.898). Esto delimita que existe relación estadísticamente significativa de alta intensidad entre estas dos variables, exponiendo que, a mayor motivación, mayor compromiso. En conclusión, resultó una significativa (Sig.= 0,000) según Rho de Spearman que permitió ver la correlación encontrada entre ambas variables que fue de (rS = 0.898), en síntesis, ambas variables se encuentran directamente asociadas, en base a una correlación positiva de alta intensidad la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional.

Díaz (2020) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores . Dicho estudio cuantitativo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Se desarrolló en una muestra de 358 trabajadores siendo de sexo femenino el 35.5% y sexo masculino el 64.5%. Se utilizó la Escala de creencias irracionales de Calvete y Cardeñoso y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Como resultado en la variable compromiso organizacional solo el 14.5% fue muy alto, el 20.4% fue alto, el 20.1% salió bajo y el 19.8% fue moderado, además no se estadísticamente diferencias significativas en base al género y edad; en base a las creencias irracionales se encontró un porcentaje del 27.4% en Culpabilizarían, en necesidad de aprobación fue 31.0%, en control emocional el 25.7%, en alta auto expectativa fue 35.5%, el 33.5% en evitación de problemas, en dependencia el 25.4% fue muy bajo, en perfeccionismo el 27.4% fue muy bajo y en indefensión ante el cambio el 29.1%. Del mismo modo no existen estadísticamente diferencias significativas en base al género y edad. Pero si se encontró estadísticamente una relación significativa e inversa entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales. En conclusión, a más alto nivel de compromiso organizacional, existirá un nivel menor de creencias irracionales.

En lo que respecta a las bases teóricas del presente trabajo de investigación podemos decir en primer lugar lo referente a los valores interpersonales que un valor es una preferencia que se sostiene, se mantiene, se alimenta mediante acciones y reacciones ante situaciones del día a día, la cual se ve reflejado en las

actitudes de cada individuo y estas se integran con el medio, de la mano con su personalidad, destrezas, habilidades cognitivas y habilidades técnicas. Se citan varios autores para entender el término valores, los cuales contextualizan de la siguiente forma .

Para Cota (2002), los valores son una decisión personal en base a opiniones, convicciones, estándares y prejuicios. Los humanos tienen su lado dinámico esto hace que prueben valores, pero si no les gusta los cambien.

Por su parte, Palomino (2012) define como cualidades e ideas que conllevan a ejercer un papel positivo importante para el desarrollo humano en conexión con el universo y sus diferentes maneras de existencia.

Del mismo modo, Espinosa y Moroco (2018) manifiestan que los valores son guías de nuestro propio comportamiento y este dirige nuestra conducta en determinada dirección.

Con respecto al término valores, los autores mencionados anteriormente lo definen como guías, cualidades y convicciones que cada ser humano tiene en base a sus creencias, su contexto y sus rasgos personales, reflejándose en sus acciones que son resultados de su sistema o conjunto de valores. Además, cuando los valores están claramente definidos y hay una firme creencia tras ellos estos conducen a reflejar cada conducta o comportamiento ante sucesos sin que importe lo que digan los demás.

Los tipos de valores son objetivos (ecológicos, socioeconómicos) y subjetivos (personales, culturales). “Los valores objetivos pueden ser analizados y medidos empíricamente, pero los valores subjetivos expresan respuestas emocionales y opiniones que se oponen a la medición empírica directa” (Clewel y Aronson, 2017, p. 34). En ese sentido, es necesario definir cada uno de ellos: (1) ecológicos, buscan recuperar la integridad de los ecosistemas, (2) socioeconómicos, valoración a la madre naturaleza, por toda la materia prima que abastece al ser humano, (3) personales, es la expresión de la autenticidad en cada momento, (4) culturales, desarrollar un fuerte sentido de pertenencia hacia la organización.

Max Scheler (como se citó en Febrer, 2003) plantea “la persona es un valor por sí misma” (p.1). En tal sentido el hombre explora sus valores, siendo reflejados en

cuatro categorías: (1) valores vitales, aquellas creencias, convicciones y sentimientos, contraposición nobleza-vulgaridad, (2) valores espirituales, hace hincapié a tres subgrupos: (a) estéticos, contraposición feo-bello, (b) jurídicos, contraposición injusto-justo, (c) lógicos, contraposición falso-verdadero, (3) valores religiosos, se basan en la contraposición sagrado-profano, (4) valores sensibles, desarrollados en la contraposición agradable-desagradable (Febrer,2003).

Según el modelo axiológico basado en la inteligencia emocional, los valores se clasifican de la siguiente manera: (1) corporales, es imprescindible cuidar el cuerpo, porque sin cuerpo no existe el ser humano, cuidando su alimentación, descanso y salud, (2) intelectuales, tiene que ver con la naturaleza racional que le diferencia de un animal, el saber escribir, leer son de especial urgencia, la reflexión, crítica y creatividad son necesarios para vivir como humanos, (3) afectivos, el principal elemento del ser humano es la efectividad, expresar emociones, sentimientos y pasiones (Gervilla, 2000).

Los autores antes mencionados tienen mucha similitud al referirse que los valores tienen una polaridad es decir algo positivo y una parte negativa. Ello indica que, de acuerdo a sus creencias, y tipos de valores que más predominen en cada persona se llevan a cabo buenas o ineficientes relaciones interpersonales. Por ello es fundamental que dentro de una empresa se conozcan los valores que más predominan en los colaboradores para relacionarlos con los valores de la organización.

En ese sentido los valores dentro de una empresa desempeñan un papel muy importante, ya que influye en el comportamiento de sus colaboradores, identidad e imagen de la organización, siendo estos vitales para el cumplimiento de sus metas y objetivos como empresa. Según Duartes y Manzanares (2015), “la realización de los valores asegura el crecimiento individual y organizacional pues estos son pautas correctas de conducta, por lo tanto, tienen una relevancia estratégica” (p.21). De cierta manera tener colaboradores con valores bien definidos genera una cultura organizacional motivada, viéndose reflejado en los resultados y actitudes de cada colaborador dentro y fuera de la organización. Se infiere que las organizaciones deben priorizar velar por el desempeño de actitudes y sentimientos de las personas,

creando así organismos que incorporen una cadena de competencias que dirijan los esfuerzos hacia las metas y objetivos velando por la productividad y competitividad (Suárez, 2018).

Los valores conducen a los individuos a tener determinadas conductas, generando convivencia en todo su contexto, principalmente los valores interpersonales, estos cumplen un rol importante en el momento de relacionarnos con los demás. Respecto a los valores interpersonales según Schwartz (1999) enfatiza que son “concepciones de lo deseable que guían el camino social los actores (por ejemplo, líderes organizacionales, responsables políticos, personas individuales) seleccionan acciones y evaluaciones, son criterios que permiten ver que es bueno, correcto y deseable en una sociedad” (p.25).

Por su parte Schwartz (1999) para un estudio organizacional propone siete tipos de valores, donde cada valor va acompañado de una motivación que mueve: (1) trascendencia, asumir compromiso voluntario, dejando intereses egoístas para buscar el bienestar en otros, (2) Benevolencia, ayuda y actúa de manera responsable por buscar la tranquilidad de las personas con quien más se relaciona, (3) universalismo, su principal motor es tolerancia, aprecio y protección del medio ambiente y bienestar en general, (4) promoción personal, se refiere a un ser con poder que ejerce sobre las personas y ambición por encontrar el éxito personal, (5) conservación, es aceptar las costumbres de una organización que imponen a una persona, siendo obediente con las normas generales y buscando armonía, estabilidad en las relaciones interpersonales, (6) apertura al cambio, parte de la independencia de la visión de una persona y como esta se une a otra para formar colectividades, (7) seguridad, se refiere a brindarle un espacio estable y en armonía tener relaciones saludables con uno mismo o con los demás.

Adicionalmente, Gordon (1977), “valores interpersonales son aquellos medios que definen la forma de actuar de la persona en el cual puede ser inconsciente y consiente , como también la relación entre ellos dentro de la sociedad”, asimismo inserta en su cuestionario de valores Interpersonales (SIV), valores más sobresalientes en las conexiones personales del hombre con su contexto y que impactan en el ámbito familiar, personal, social y profesional: (1) soporte, ser tratado con amabilidad, consideración y comprensión, (2) conformidad, cumplir con

normas establecidas, (3) reconocimiento, ser respetado y admirado por la labor que realiza dentro, (4) independencia, tener libertad de decidir, desarrollar lo que uno quiera y accionar, (4) Benevolencia, tener la simpatía de hacer cosas para los demás y (5) liderazgo, tener poder, autoridad con las demás personas.

De acuerdo a dichas ideas, se busca saber mejor en cómo se desenvuelven los trabajadores de la organización del rubro de entretenimiento, Piura. Por el cual buscamos analizar los valores interpersonales de los colaboradores, empezando por analizar los valores individuales, la cual ayudará como un recurso valioso para consolidar las próximas acciones de los colaboradores y la manera en cómo se llevarán a cabo.

En lo que respecta al compromiso organizacional, la palabra compromiso hace referencia a la identificación que experimenta la persona con algo o con alguien, utilizando todas sus capacidades para cumplir con el desarrollo de su trabajo, ya que podemos comprometernos con la familia, pareja, amigos o con nuestra carrera profesional (Puente, 2021).

En la actualidad el compromiso se escucha con más frecuencia en el ámbito laboral, ya que contar con trabajadores comprometidos en la organización es tener gente apasionada con lo que hace, tal como refiere Steers (como se citó en Pineda, 2007) plantea que el compromiso alude a una fuerza relativa de involucramiento e identificación de un individuo con la organización.

En tal sentido, el compromiso organizacional es el comportamiento que el empleado tiene con la empresa e involucrarse con los objetivos de la misma, Pineda (como se citó en Hernández et al., 2021) manifiesta que el compromiso organizacional se muestra como “componente positivo para las conexiones personales entre los colaboradores y la empresa, al respecto, conocer si un empleado está o no comprometido con su organización es vital para explicar su manera de actuar con los jefes o con los líderes” (p.105). Ya que esto implica desde la posición de los empleados, el compromiso organizacional facilita estabilidad laboral, teniendo beneficios sociales, jubilación y asegura tener cubrir necesidades tanto psicológicas como materiales (Pineda, 2007). Y para el personal de recursos humanos e investigadores implica estar de acuerdo con la cultura de la empresa,

metas y valores, teniendo como impacto directo en las actitudes y acciones de los trabajadores.

En el modelo unidimensional, Mowday, Steers, y Porter, (1979) expresan que el compromiso organizacional tiene que ver con la fuerza relativa en la implicación e identificación individual con una organización en particular, esta es categorizada por (1) aceptación de los valores, metas y una creencia definitiva en los mismos (2) un vehemente deseo de mantenerse como integrante de una empresa en específico (3) mutuos acuerdos de permanecer altos niveles de esfuerzo en favor de la organización.

Asimismo, Arciniega (2002) refuerza refiriendo que el compromiso organizacional tiene que ver con que sus empleados mantengan bien puesta la “camiseta” para que den lo mejor de sí mismos por la empresa, aunque suene un término coloquial esto alude al estrecho vínculo que hay entre la empresa y el colaborador. Las investigaciones validan que el compromiso organizacional sirve como pronóstico para conocer la puntualidad, rotación y satisfacción laboral del personal.

En el modelo bidimensional, Cohen (2007) comenta que todo empleado cuenta dentro de sí mismo con predisposición a generar compromiso al momento de ingresar a una organización y a medida que pasa el tiempo este se consolida como una actitud. Para este modelo, los indicadores antecedentes que los encargados de recursos humanos reciben antes de contratar a un nuevo integrante, son fundamentales para analizar y generar perfiles de empleados con predisposición a generar compromiso.

Partiendo del enunciado que los empleados llegan a una empresa con ciertas actitudes de compromiso Cohen (2007), el modelo se compone de dos dimensiones: apego psicológico y apego instrumental, el primer apego hace referencia a la tendencia normativa (valores, creencias, personalidad y expectativas acerca del trabajo) es decir si el empleado ingresa a trabajar es su obligación moral reflejar compromiso hacia la empresa. En lo que concierne al apego instrumental, esto es resultado de la forma como el empleado percibe la calidad de sus recompensas ante sus contribuciones con la empresa y la socialización dentro de la misma.

Por otra parte, en el modelo tridimensional, la teoría de Meyer & Allen (1991), aporta que el compromiso organizacional es más que una obligación que siente el empleado de permanecer en la empresa es más bien el deseo y necesidad de seguir trabajando dentro de la misma. Dichos autores plantean tres componentes: compromiso afectivo, continuo y normativo, el componente afectivo (deseo) se refiere a la identificación y vínculo emocional, viéndose reflejado en el involucramiento del empleado con la organización Espinosa y Moroco (2018) como en la caracterización de con los valores y la filosofía de la empresa Meyer & Allen (1991). Es muy frecuente que los empleados no perciban la sintonía que hay entre sus valores con los de la empresa, pero, esta identificación se manifiesta con actitudes como el sentir orgullo de permanencia del empleado con su organización, el entusiasmo que muestra cuando le preguntan por la empresa donde labora, (Arciniega, 2002).

En lo que concierne al componente continuo (necesidad) consiste en el intercambio individuo-organización, es decir el colaborador contribuye a partir de la complacencia de sus necesidades económicas, inversión de esfuerzo y tiempo como de la estabilidad (Arias, 2001). En ese sentido, el empleado que tiene alto compromiso continuo, tiende a expresar estabilidad laboral, ya que el colaborador desde su conciencia de que está invirtiendo tiempo y esfuerzo, estos se perderían al abandonar la organización. En el tercer componente normativo (deber), se refiere a que el colaborador siente un fuerte sentimiento de quedarse en la empresa, dicho sentimiento tiene que ver con el valor de la lealtad y reciprocidad, esto nace de las retribuciones y recompensas que el trabajador ha recibido a lo largo de su tiempo dentro de su compañía Meyer & Allen (1991).

Del mismo modo López y Chiclana (2017), refiere que el término inglés engagement se puede traducir al español como Compromiso o Implicación. Mientras que Schaufeli et al., (2003), "El engagement es un estado mental positivo satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción" (p.6). En ese sentido se refiere a un estado afectivo que particularmente no se encuentra enfocado en un objeto, evento y conducta en particular. (1) Vigor, nace de vibrar niveles altos de energía, activación mental, voluntad para esforzarse en su jornada laboral y persistir ante las dificultades, (2) dedicación, sentir entusiasmo, inspiración

y orgullo al mantenerse involucrado en el trabajo, (3) absorción, estar plenamente concentrado, y disfrutar cada momento de sus actividades que realiza sintiendo desagrado si se aleja del trabajo.

Por su parte, Silva et al. (2020), “sostiene que el engagement es un constructo motivacional, pues este posee componentes de esfuerzo, activación, persistencia y energía; respecto al resto, está dirigido a la ejecución de objetivos. Las personas que experimentan engagement se muestran enérgicas y eficazmente unidas (p. 133). Además, Schaufeli (2012) refiere que al desarrollar una cultura de engagement colectivo, los empleados trabajan motivados y estimulados ya que sienten que están en crecimiento conllevando a lograr resultados organizacionales inmejorables, para ello involucra los tres (vigor, absorción y dedicación).

Espinoza y Moroco (2018) manifiesta que el componente vigor se mide por seis indicadores, (1) trabajar con mucha energía, (2), sentirse vigoroso y fuerte durante el trabajo, (3), cada mañana levantarse con actitud de ir a laborar, (4), capaz de proseguir laborando por largos periodos de tiempo, (5), ser constante en el trabajo, (6), continuar laborando, inclusive si las cosas no van bien. Entonces los que tienen puntajes altos en este componente se muestran recargados de energía, resistencia y entusiasmo cuando laboran, sin embargo, el lado opuesto es decir los puntajes bajos se muestran bajos en energía, poco entusiasmados y resistentes en el trabajo.

El componente dedicación se mide por cinco indicadores, (1) mi trabajo está lleno de propósito y de significado, (2), siente entusiasmo por su trabajo, (3), se siente inspirado en el trabajo, (4), siente orgullo por su propio trabajo y (5) su trabajo lo reta. Por lo tanto, colaboradores con niveles altos en esta dimensión se sienten caracterizados tremendamente por el trabajo porque trabajar dentro es inspirador y desafiante, por el otro polo trabajador que presentan niveles bajos no se sienten caracterizados con el trabajo, porque no ven retador ni inspirador su trabajo (Espinoza y Moroco, 2018).

Por último, en absorción se mide a través de seis indicadores, (1), siente que su tiempo vuela en horas laborales, (2), en momentos de trabajo se olvida de todo lo que sucede alrededor de sí mismo, (3) siente felicidad en su trabajo, (4) fluye en su

trabajo, (5) se le dificulta desconectarse de su trabajo. Por consiguiente, los trabajadores con niveles altos en este indicador se muestran felices trabajando, por lo que esto hace que estén inmersos en su trabajo, sin embargo, aquellos trabajadores con niveles bajos son porque no se sienten involucrados, no disfrutan lo que hacen día a día (Espinoza y Moroco, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

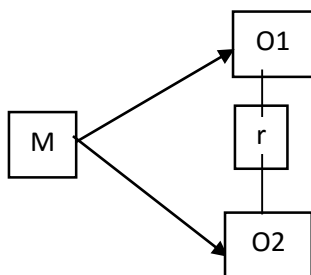
3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación al que pertenece el presente trabajo corresponde al tipo descriptivo sustantivo transversal no experimental debido a que Rodríguez y Mendivelso (2018) mencionan que este tipo de estudio el investigador no realiza ninguna intervención en las variables, solo realiza una sola medición de las variables en cada individuo.

3.1.2 Diseño de investigación

Siendo el diseño de investigación descriptivo correlacional ya que, Alvares (2020) refiere que este diseño de estudio se encarga de recopilar datos que describen los acontecimientos y como se relacionan los diversos fenómenos de estudio entre sí.

A continuación, presentamos el diagrama del diseño correlacional:



Dónde:

M: Colaboradores de una empresa del rubro de entretenimiento.

O1: Observación de la variable valores interpersonales.

O2: Observación de la variable compromiso organizacional.

r: Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Como primera variable de estudio son los Valores interpersonales, la cual la componen cinco indicadores (soporte, conformidad, reconocimiento, benevolencia y liderazgo). Del mismo modo la segunda variable es el compromiso organizacional caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Muestra

La muestra estará constituida por 60 trabajadores entre personal administrativo y empleados de la empresa esparcimiento Piura -2022, de los cuales son 15 del género femenino y 45 del género masculino, constituyéndose esta muestra en el universo muestral es decir se utilizará la misma cantidad de la población como muestra de estudio.

La presente investigación no contara con un proceso de muestreo dado que se utilizarán todos los integrantes de la población

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

En este presente trabajo para las dos variables tanto para valores interpersonales y compromiso organizacional se hará uso de la técnica de la encuesta.

3.4.2 Instrumentos

Instrumento 1: “Cuestionario de valores Interpersonales” (SIV = Survey of Interpersonal Values)

El cuestionario elaborado por Leonard V. Gordom (2010); traducido y adaptado por Leonardo S. Higuera y Walter M Pérez, con aplicación colectiva e individual, no hay límite de tiempo, normalmente toma entre 15 a 20 minutos, su corrección es ma

nual, mediante plantillas de corrección directamente sobre la hoja de respuestas. Con respecto a la puntuación es 2,1 ó 0 según el tipo de respuestas con puntuación máxima 32, 30 ó 26 según las escalas. Fue aplicado en baremos peruanos la cual la muestra estuvo constituida por trabajadores obreros empleados (varones y mujeres) y de instrucción superior. Este instrumento está elaborado con las técnicas de análisis factorial y está constituido por un temario de “elección forzada en triadas” 30 series de 3 proposiciones en total contiene un total de 90 ítems, estructurado en seis indicadores, de los cuales, los sujetos deben elegir uno para indicar que es el de mayor preferencia = 2 puntos y otro para indicar que es el de menor preferencia = 0 puntos, dejando al tercer ítem en blanco = 1 punto. Elaborado con las técnicas del análisis factorial.

Además, hay acuerdo general en que es muy buena la confiabilidad. Para ello se utilizó el test- retest para obtener los coeficientes y estas varían entre 0.78 y 0.89. Haciendo uso de la fórmula adecuada de Kuder-Richardson (1), oscilan entre 0.71 y 0.86. Dichos coeficientes de confiabilidad, son muy altos que permiten interpretaciones individuales según opina Gordon.

En cuanto a la validez fue ejecutado a través del uso de análisis factorial. Concluyéndose que la escala del SIV tiene validez factorial. Para ello se correlacionó con otras escalas de grupos con características diferenciales muy marcadas como personas que pertenecen a una estructura militar, de los cuales cabe esperar que existan diferencias uno de otro debido a ciertos valores característicos. Aquellas investigaciones fueron ejecutadas con el SIV y los resultados han arrojado respaldo a la validez de sus escalas.

Instrumento 2: UWES - “UTRECH WORK ENGAGEMENT ESCALE”

Dicho instrument creado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2001 en la Universidad de UTRECH – Países Bajos. En un comienzo UWES estaba conformado por 24 ítems de los cuales nueve eran de vigor, ocho de dedicación y su mayor parte consistía en frases del MBI, rescritas de forma positiva. Por ejemplo: “en el trabajo estoy entusiasmado” (dedicación) versus “en mi trabajo me he vuelto menos entusiasta” (cinismo) y “cuando me despierto tengo ganas de trabajar” (vigor) versus “me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar” (cansancio emocional). Dichos ítems del MBI reformulados, se reemplazaron por los ítems de vigor y dedicación originales, y se crearon nuevos ítems de absorción para reemplazar el UWES - 24. Luego se evaluaron en dos diferentes muestras entre empleados y estudiantes, 7 ítems resultaron inconsistentes siendo eliminados continuamente, lo cual solo quedaron 17: 6 de vigor, 5 de dedicación y 6 de absorción (Schaufeli, Salanova, González – Roma y Bakker, 2003). Para este estudio se utilizará la versión UWES-9 la cual muestra confiabilidad en dos aspectos: confiabilidad test- retest y consistencia interna, también llama estabilidad. Consistencia Interna a través de (α de Cronbach) de las escalas de varias versiones del UWES (para la versión corta del UWES-9, vaya al 5.8). Los valores α se calcularon tanto para la base total como para los estudios individuales.

La Escala de Engagement, se validó por primera vez en Holanda, entre los años 1999 y 2000; se hizo necesario que la validación a realizarse en esta población y punto geográfico específico, sea de forma objetiva y precisa, es por ello que, en esta investigación, se ha utilizado para verificar si la variable a medir, es realmente medida con la Escala UWES – 17; utilizándose diversos métodos psicométricos en los que desatacan la validación de contenido mediante el criterio de jueces o juicio de expertos; además, la validación de constructo fue obtenida mediante el análisis factorial explorativo.

Por otra parte, para el desarrollo toma aproximadamente de 5 a 10 minutos y se puede aplicar de manera individual o de manera grupal, para evitar una relación directa con el engagement en ámbito laboral no se maneja con el título del cuestionario, si no con un término más neutral “Encuesta de bienestar y trabajo” y entre paréntesis las siglas UWES. El puntaje de UWES se encuentra

sumando los puntajes de cada escala en específico y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. En tal sentido arroja tres puntuales, cada uno pertenece a cada subescala y un puntaje total dentro del intervalo de 0 a 6 puntos.

3.5 Procedimientos

Para obtener el permiso respectivo de poder realizar este estudio, en principio se visitó la empresa, con la finalidad de agendar una reunión con el gerente y así tener el consentimiento respectivo, durante la reunión con el gerente se solicitó la base con datos necesarios para la investigación que fueron necesarios para la aplicación que fue de manera virtual. Luego se programó el día de inicio para la aplicación de los test psicológicos, conociendo fecha y día de inicio se procedió a crear el formulario digital para ser enviado al grupo de WhatsApp donde estuvieron agregados todos los colaboradores, después de recoger la información, la misma fue registrada a la base de datos y finalmente fue procesada mediante el programa SSPS.

3.6 Métodos de análisis de datos

Luego de obtenida la base de datos se procedió a realizar el análisis estadístico que fue de la siguiente manera, se realizó primero un análisis de la distribución normal a través de la prueba colmogorov-Smirnov para determinar si se utilizaba una prueba paramétrica o no paramétrica, de acuerdo a ese resultado se estableció si se hará una correlación con la r de Pearson, siendo esta una prueba paramétrica y/o se utilizará la Rho de Spearman que es una prueba no paramétrica esto de acuerdo al resultado de normalidad, si se encuentra dentro de una curva normal prueba paramétrica si no se encuentran dentro de una curva normal prueba no paramétrica.

Aspectos Éticos

Para la ejecución de este estudio se respetó consideraciones éticas tales como: Confidencialidad, lo cual permite proteger la identidad de los evaluados, teniendo seguridad de que los datos alcanzados solo sean para fines de la investigación.

Para ello, antes de que cada uno desarrolle los test psicológicos, se hizo uso del consentimiento informado esto implicó decirle a cada uno en qué consistía la investigación, mencionando que el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre los valores interpersonales y el compromiso organizacional, conociendo ello se les pidió su consentimiento, los participantes que estuvieron de acuerdo prosiguieron a resolver las preguntas y los que no aceptaron se les agradeció. Como se realizó de manera virtual estuvo adjunto al inicio de las pruebas, los que aceptaron continuaron con las pruebas y los que no aceptaron ahí mismo se finalizaba las pruebas.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de normalidad

Tabla 1. Prueba de normalidad sobre los datos de valores interpersonales y compromiso organizacional.

Prueba de Normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Valores interpersonales	0.161	82	0.000
V1 Compromiso organizacional	0.098	82	0.050

Fuente: *Elaboración propia.*

En la Tabla 3, se observa que al aplicar la prueba Kolmogorov-Smirnov^a para conocer la distribución de los datos, se ha obtenido un valor de 0.161 y una significación de 0.000 en la percepción de valores interpersonales y 0.098 con una significación 0.050 para compromiso organizacional, por tal sentido se puede concluir que los datos no siguen una curva normal, por lo tanto, para determinar las relaciones entre variables se empleará pruebas no paramétricas, específicamente el Rho- Spearman

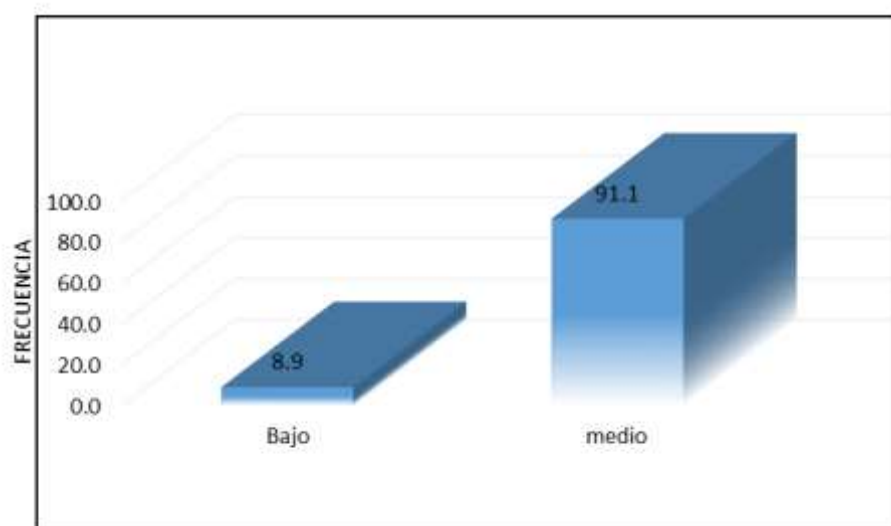
4.2 Resultados descriptivos

Tabla 2. Percepción de los niveles de los valores interpersonales de una empresa del rubro de esparcimiento Piura-2022.

	F	%
bajo	8	8.9
medio	82	91.1
Total	90	100.0

Fuente: instrumentos (cuestionarios) que se administraron

Figura 1. Percepción de los niveles de los valores interpersonales



Comentario:

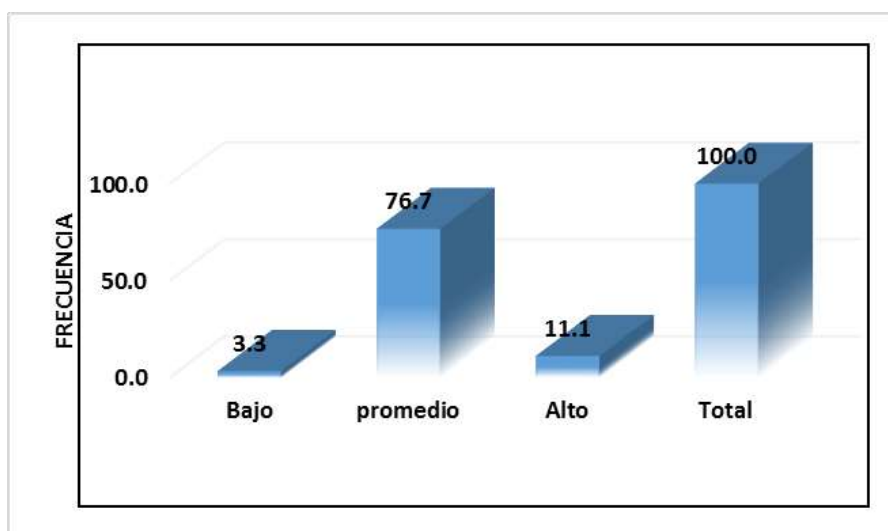
La tabla 1 y figura 1 muestran los resultados del nivel de valores interpersonales en los trabajadores de la empresa del rubro de esparcimiento, 91,1% señalan valores en una categoría media y 8.9% presenta valores de un nivel bajo.

Tabla 3. Percepción de los niveles del compromiso organizacional en una empresa del rubro de esparcimiento

	F	%
Bajo	3	3.3
Promedio	69	76.7
Alto	10	11.1
Total	82	100.0

Fuente: instrumentos (cuestionarios) que se administraron

Figura 2. percepción de los niveles de compromiso organizacional



Comentario:

La tabla 2 y figura 2 muestran los resultados del nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa del rubro de esparcimiento, el 3.3% muestran una percepción baja, un 76.7% una percepción promedio y un 11.1% alta.

Tabla 4. Relación entre valores interpersonales (V1) y las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

			Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Rho de Spearman	Valores interpersonales	Coeficiente de correlación	-0.011	0.123	0.048	0.072
		Sig. (bilateral)	0.919	0.271	0.669	0.519
		N	82	82	82	82

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 4, se aprecia que las dimensiones vigor, dedicación y absorción no mantienen relación con los valores interpersonales dado que el valor de significancia es mayor a 0.05 tampoco tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional. En general se evidencia que entre las dos variables existe un Rho de 0.072 y el Sig. es 0,519 > 0.05 (no significativa). Científicamente se ha corroborado que los valores interpersonales no mantienen una relación con el compromiso organizacional.

Tabla 5. Relación entre valores interpersonales (dimensión soporte) con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

			Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Rho de Spearman	Soporte	Coeficiente de correlación	,275*	,285**	,316**	,319**
		Sig. (bilateral)	0.012	0.010	0.004	0.003
		N	82	82	82	82

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 5, se aprecia que las dimensiones vigor, dedicación y absorción si mantienen relación directa y significativa con la dimensión soporte debido a que el valor de significancia de todas las dimensiones mencionadas es menor a 0.05. En general se evidencia científicamente que si existe relación significativa entre los elementos de estudio.

Tabla 6. Relación entre valores interpersonales (dimensión conformidad) con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

		Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-0.147	-0.077	-0.144	-0.129
	Sig. (bilateral)	0.182	0.049	0.197	0.247
	N	82	82	82	82

Fuente: *Elaboración propia*

Comentario:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 6, se aprecia que las dimensiones vigor, dedicación y absorción no mantienen relación directa con la dimensión conformidad puesto que el valor de significancia de todas las dimensiones mencionadas es superior a 0.05. En general se evidencia científicamente que no existe relación significativa entre la dimensión conformidad con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

Tabla 1. Relación entre valores interpersonales (dimensión reconocimiento) con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

			Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Rho de Reconocimiento Spearman	Coeficiente de correlación		0.105	0.145	0.193	0.177
	Sig. (bilateral)		0.350	0.193	0.083	0.111
	N		82	82	82	82

Fuente: *Elaboración propia*

Comentario:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 7, se aprecia que las dimensiones vigor, dedicación y absorción no mantienen relación directa y significativa con la dimensión reconocimiento dado que el valor de significancia de todas las dimensiones mencionadas es superior a 0.05. En general se evidencia científicamente que no existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

Tabla 8. Relación entre valores interpersonales (dimensión independencia) con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

			Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Rho de Independencia Spearman	Coeficiente de correlación		-0.068	-0.071	-0.054	-0.072
	Sig. (bilateral)		0.544	0.524	0.632	0.522
	N		82	82	82	82

Fuente: *Elaboración propia*.

Comentario:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 8, se aprecia que las dimensiones vigor, dedicación y absorción no mantienen relación directa y significativa con la dimensión independencia dado que el valor de significancia de todas las dimensiones mencionadas es superior a 0.05. En general se evidencia científicamente que no existe relación significativa entre la dimensión independencia con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

Tabla 9. Relación entre valores interpersonales (dimensión benevolencia) con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

			Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Rho de Spearman	Benevolencia	Coeficiente de correlación	-0.098	-0.147	-0.192	-0.184
		Sig. (bilateral)	0.379	0.187	0.084	0.098
		N	82	82	82	82

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 9, se aprecia que las dimensiones vigor, dedicación y absorción no mantienen relación directa y significativa con la dimensión benevolencia dado que el valor de significancia de todas las dimensiones mencionadas es superior a 0.05. En general se evidencia científicamente que no existe relación significativa entre dimensión benevolencia con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción) de una empresa del rubro de esparcimiento Piura 2022.

Tabla 10. Relación entre valores interpersonales (dimensión liderazgo) con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

		Vigor	Dedicación	Absorción	Total	
Rho de Spearman	Liderazgo	0.064	0.068	0.057	0.076	
		Sig. (bilateral)	0.568	0.543	0.613	0.500
		N	82	82	82	82

Fuente: *Elaboración propia.*

Comentario:

De acuerdo a lo observado en la Tabla 10, se aprecia que las dimensiones vigor, dedicación y absorción no mantienen relación directa y significativa con la dimensión liderazgo dado que el valor de significancia de todas las dimensiones mencionadas es superior a 0.05. En general se evidencia científicamente que no existe relación significativa entre dimensión liderazgo con las dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción).

V. DISCUSIÓN

Luego de haber obtenido cada uno de los resultados, procedemos a analizar cada objetivo de manera ordenada, comenzando por los niveles de cada constructo y luego las correlaciones respectivas. Como primer objetivo específico se planteó determinar los niveles de los valores interpersonales de una empresa del rubro de esparcimiento. Se pudo observar que los niveles de valores interpersonales en los trabajadores señalan que el 91,1% están en un nivel medio y 8.9% presenta valores de nivel bajo. Podemos decir que en su mayoría los trabajadores de una empresa del rubro de esparcimiento se encuentran en un nivel medio. Estos resultados están en contraposición, con el estudio realizado por Jara (2018) con el objetivo de conocer la relación entre valores interpersonales y satisfacción laboral en personal administrativo de la universidad San Agustín, se encontró que presentan niveles bajos respecto a los valores interpersonales en todas las dimensiones de las pruebas con una estimación promedio del 35% total. Si tomamos en cuenta que los valores interpersonales según Gordon (1977), son medios que definen la forma de actuar de la persona en el cual puede ser inconsciente y consciente, como también

la relación entre ellos dentro de la sociedad. Entonces se puede decir que esta diferencia puede deberse a que ambos utilizaron el mismo cuestionario, sin embargo, aplicándose de manera diferente, debido a que en este trabajo se utilizó el formulario digital, en cambio el estudio de Jara (2018) se realizó mediante los cuestionarios físicos de las pruebas, es decir el escenario físico permite junto con la toma de la prueba, la observación permitiendo una mejor contrastación de resultados, en cambio en lo digital no se pudo observar, es más varias respuestas han salido repetidas es por ello que pueden variar los resultados.

Con respecto al segundo objetivo específico que fue el determinar los niveles del compromiso organizacional de una empresa del rubro de esparcimiento, se pudo observar que los trabajadores de la empresa del rubro de esparcimiento, el 3.3% muestran una percepción baja, un 76.7% una percepción promedio y un 11.1% alta. podemos decir que en su mayoría los trabajadores de una empresa del rubro de esparcimiento están en un nivel promedio. Estos resultados están en contraposición con el estudio de Martínez y Salas (2020) cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre personalidad y el engagement de trabajadores de la Universidad Andina del Cusco, obtuvo que el compromiso organizacional es muy alto con un 77.9 %. Entonces podemos inferir a partir de los resultados contrastados, que cuando los colaboradores tienen altos niveles de engagement en una organización, es porque se practica el soporte social entre compañeros, retroalimentación al desempeño, se practica la autonomía y capacitación, eso genera buenas relaciones interpersonales. cosa que no sucede con los trabajadores del rubro de esparcimiento que tienen una alta rotación del personal, evitando así consolidar el compañerismo, el proceso de capacitación, retroalimentación al desempeño y desarrollar un plan de motivación. Como menciona Centeno y Gonzales (2020), la rotación del personal tiene varias consecuencias una de ella es la baja productividad, además, genera un cambio en el ambiente laboral, esto modifica la forma en que se desempeñan los colaboradores, conllevando a tener un bajo nivel de compromiso organizacional.

En relación a la hipótesis general que menciona que los valores interpersonales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa del rubro de esparcimiento. Podemos observar en términos

generales y luego de analizar cada una de las hipótesis específicas, que esta hipótesis General no se cumple ya que se obtiene un Rho de 0.072 y el nivel de Sig. es 0,519 > 0.05 (no significativa), en tal sentido se ha corroborado que los valores interpersonales no mantienen una relación con el compromiso organizacional. Estos resultados están en concordancia con lo hallado por Osorio et al. (2016) con el objetivo de conocer la relación entre valores personales y compromiso organizacional, en la que se demuestra que no hay una relación entre los constructos mencionados, ya que esta incluye más variables. Pero, Córdova (2018) encontró una correlación significativa entre la motivación existente y el compromiso organizacional en los trabajadores de la entidad CETICOS Paita, exponiendo que, a mayor motivación, mayor compromiso. Asimismo, el estudio de Palacios y Ramírez (2019) en su estudio encontraron una correlación estadísticamente significativa entre valores interpersonales y clima laboral de una empresa Avícola. Al mismo tiempo Jara (2018) en su investigación encontró relación existente entre valores interpersonales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad San Agustín Arequipa. Luego de contrastar algunos de estos resultados, podemos decir que, contar con personas comprometidas va más allá de los valores es decir incluye más variables que lo generan, sobre todo tiene que ver con esa fuerza interna, con la pasión y motivación de cada individuo tal como refiere Silva et al. (2020), el engagement es un constructo motivacional, que se visualiza en la activación, energía, esfuerzo y persistencia, y se muestran eficazmente unidas, esto puede deberse a que el compromiso se asocia positivamente con el soporte social del jefe o de los compañeros, feedback semanal, la autonomía, variedad de tareas y la capacitación constante Schaufeli (2001). Entonces los valores interpersonales al ser guías que determinan la conducta del humano, estos sí influyen positivamente en otras variables dentro de la organización, teniendo colaboradores más satisfechos, generando así un buen clima laboral. Por lo que podemos concluir y de acuerdo a la investigación desarrollada que el compromiso organizacional tiene que ver con otras variables adicionales como la motivación, clima laboral y satisfacción laboral y no solamente con los valores interpersonales, que, si bien son importantes, están más relacionados como dice Palomino (2012) con elementos que reflejan un

aspecto más personal y de la vida social que lo que está implícito dentro de una organización.

En relación a la primera hipótesis específica que menciona que existe relación significativa entre el valor interpersonal (dimensión soporte) y las tres variables del compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción), podemos observar en términos generales, que esta hipótesis específica se cumple ya que se obtiene un Rho de ,319 y el nivel de Sig. es $0,003 < 0.05$ (significativa), comprobando científicamente que en los trabajadores de la empresa del rubro de esparcimiento, si hay una relación significativa es decir, a más valor interpersonal soporte más compromiso con la empresa. Esto coincide con el estudio de Guarnieri (2018) cuya investigación fue medir el compromiso laboral y los valores en 89 colaboradores de una organización vitivinícola Argentina. Obtuvo que hay una correlación significativa entre el valor seguridad y las tres dimensiones de compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción). Esta similitud podría deberse a que el ser humano cuando es tratado con comprensión, amabilidad y como menciona Schwartz (1999) cuando se practica el valor seguridad o soporte, es decir brindarle un espacio estable y en armonía, esto permite obtener mayor compromiso organizacional Entonces lo importante es comprender a los colaboradores, escuchar sus emociones y sobre todo brindar ánimo y apoyo mutuamente, y como resultado es la constancia del trabajo inclusive si las cosas no van bien.

En relación a la segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta hipótesis específica que menciona que existe relación significativa entre los valores interpersonales (dimensión conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo) y las tres variables del compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción), podemos observar en términos generales, que éstas hipótesis específicas no se cumplen ya que se obtuvo el nivel de Sig. > 0.05 (no significativas), comprobando científicamente que en los trabajadores de la empresa del rubro de esparcimiento, no hay una relación significativa entre los valores interpersonales (dimensión conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo) y las tres variables del compromiso organizacional (vigor, dedicación y absorción). Esto está en contraposición con el estudio de Espinoza y Moroco (2018) es su investigación sobre la relación existente entre valores interpersonales y compromiso

organizacional, encontraron que hay una correlación significativa entre los valores interpersonales (conformidad, reconocimiento y liderazgo), pero no hay una correlación con el valor (independencia y benevolencia. Sin embargo, Jara (2018), en su investigación encontró que entre los valores interpersonales (independencia y benevolencia) se correlacionan significativamente con la satisfacción laboral. En base a lo manifestado en líneas anteriores, el compromiso organizacional en una empresa nace de tres aspectos, (1) voluntad para hacer el trabajo, (2) el significado que le da al trabajo y (3) la felicidad durante el horario laboral, si cumple estos tres puntos basándonos en la teoría de Schaufeli et al., (2003), entonces en la empresa los trabajadores del rubro de esparcimiento no es un requisito fundamental el acatar normas de la empresa; admiren su trabajo; tener libertad para tomar decisiones; ayudar a los demás y tener poder para delegar para sentirse comprometidos, pero sí les genera satisfacción laboral. Entonces la contraposición mencionada anteriormente puede deberse a que el estudio se desarrolló en diferentes rubros, es decir, este estudio la empresa tiene como misión diversión y el estudio de Espinoza y Moroco (2018) fue realizado en empresa cuya misión es comercializar minerales polimetálicos y auríferos.

VI. CONCLUSIONES

Los niveles de valores interpersonales en los trabajadores señalan que el 91,1% están en un nivel medio y 8.9% presenta valores nivel bajo. Podemos decir que en su mayoría los trabajadores de una empresa del rubro de esparcimiento se encuentran en un nivel medio.

Los niveles del compromiso organizacional de una empresa del rubro de esparcimiento, son el 3.3% muestran una percepción baja, un 76.7% una percepción promedio y un 11.1% alta. podemos decir que en su mayoría los trabajadores de una empresa del rubro de esparcimiento se encuentran en un nivel promedio.

No existe una relación positiva y significativa entre la variable valores interpersonales y la variable compromiso organizacional a un nivel de

significancia de $p > 0.519$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna con un 99%.

Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión (soporte) de la variable valores interpersonales y la variable compromiso organizacional a un nivel de significancia de $p < 0,003$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un 99%.

No existe relación positiva y significativa entre la dimensión (conformidad) de la variable valores interpersonales y la variable compromiso organizacional a un nivel de significancia de $p > 0,247$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna con un 99%.

No existe relación positiva y significativa entre la dimensión (reconocimiento) de la variable valores interpersonales y la variable compromiso organizacional a un nivel de significancia de $p > 0.111$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna con un 99%.

No existe relación positiva y significativa entre la dimensión (independencia) de la variable valores interpersonales y la variable compromiso organizacional a un nivel de significancia de $p > 0,522$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna con un 99%.

No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión (benevolencia) de la variable valores interpersonales y la variable compromiso organizacional a un nivel de significancia de $p > 0.098$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna con un 99%.

No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión (liderazgo) de la variable valores interpersonales y la variable compromiso organizacional a un nivel de significancia de $p > 0.500$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna con un 99%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Conforme a los resultados obtenidos tanto en valores interpersonales como en compromiso organizacional se encuentran en su mayoría en un nivel promedio, por ello se recomienda desarrollar talleres que mejoren el trabajo en equipo, la comunicación, confianza, liderazgo y pasión. Esto con el fin de fortalecer sus habilidades blandas de todos los colaboradores.
2. Debido a que la muestra utilizada para el presente estudio resultó importante, pero, ligada solo al rubro de esparcimiento, se recomienda que se pueda extender este tipo de evaluación y análisis en empresas de otros rubros, así como la posibilidad de desarrollar análisis a nivel nacional con empresas que presenten diversas sucursales con el fin de analizar cómo se comporta la variable de valores interpersonales y compromiso organizacional.
3. En base a que se desarrolló una investigación correlacional que demostró que hay una baja relación entre las dos variables valores interpersonales y compromiso organizacional se recomienda y de acuerdo a lo observado en el análisis de los resultados, considerar el estudio de otras variables organizacionales en relación con los valores interpersonales y el compromiso organizacional ya que podrían explicar mucho mejor el valor que tienen estas dos variables en el desarrollo de la organización.

REFERENCIAS

Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*.

<https://biblioteca.org.ar/libros/91552.pdf>

Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica*, 1 (2).

https://www.academia.edu/328551/Compromiso_Organizacional_Em_M%C3%A9xico_Qu%C3%A9_Es_Lo_Que_Hace_Que_La_Gente_Se_Ponga_La_Camiseta

Cacyacuri, N. y Huamani, C. (2018). *Influencia de los valores interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Indecon SAC-Unidad Orcopampa-Arequipa-2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Archivo digital.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8409>

Centeno Cox, A. J., & González Herrera, K. C. (2020). Análisis de la rotación de personal: estudio de caso.

<http://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482207000265?via%3Dihub>

Clewell, A. F., & Aronson, J. (2017). *Restauración ecológica: Principios, valores y estructura de una profesión emergente*. ProQuest Ebook Central

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=5050420&query=tips+de+valores>

Córdova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del ceticos paita*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Archivo digital_

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1426/ADM-COR-COR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Correa, M. E. (2019). *Mejores prácticas de diversidad e inclusión en las empresas b de América Latina*.

<https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/58655/IDL-58655.pdf>

Cota Olmos, A. (2002). *La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). Archivo digital.

<http://eprints.uanl.mx/1001/1/1020147482.PDF>

Díaz, R. (2020). *Compromiso organizacional y creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Archivo digital.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1048/Diaz%20Trucios%2c%20Rocio%20Del%20Pilar.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Diario Gestión. (2015, 27 de noviembre). *Tendencias*.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

Duartes, M. y Manzanares, H. (2015). *Los valores organizacionales*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua]. Archivo digital

<https://repositorio.unan.edu.ni/9568/1/17020.pdf>

Gervilla, E. (2000). Un modelo axiológico de educación integral. *Revista Española de pedagogía*, 58(215), 39-58.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=23656>

Espinoza Alvarez, E. E., & Moroco Muñoz, E. E. (2018). *Valores interpersonales y su relación con el compromiso organizacional en la Empresa Minera Paraiso SAC, Arequipa – 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8329/Rlesalee2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Febrer, A. (2003). Valor y amor según Max Scheler. *Revista de Filosofía*, 21(44), 65-84.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-11712003000200003

García, M. y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa – Perú. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 8(2), 137-147.

<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=129453532003>

Gordon, L. V. (1977). Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV). *TEA pasión por la Psicología*.

<http://web.teaediciones.com/siv-cuestionario-de-valores-interpersonales.aspx>

Guarnieri, O. (2018). Compromiso laboral y valores en trabajadores de una empresa vitivinícola [Tesis de Grado, Universidad del Aconcagua-Argentina]. Archivo digital http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/776/tesis-5988-compromiso.pdf

Hernández Chávez, Y., Jaramillo Villanueva, J. L., & Hernández Chávez, G. (2021). La Relación Entre El Compromiso Organizacional Y La Rotación De Personal Obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102–129.

<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>

Jara, N. (2018). *Relación de los valores interpersonales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional De San Agustín 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Archivo digital

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6249/CHMjagon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López Cánovas, Francisco Javier y Chiclana, Carlos (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, (14), 53-62.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>

Meyer, J. P. y Allen, N. (1997), "Commitment in the workplace: Theory research and application". Sage Publications Inc. Thousand Oaks, CA.

<http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>

Martinez, A. Salas, N. (2020). *Relaciones interpersonales y engagement del personal administrativo en la universidad andina del cusco, sede larapa – 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina Del Cusco]. Archivo digital

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3748/Anais_Nilo_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). The measurement of Organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721?via%3Dihub#ep-article-footnote-id1>

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.

<https://www.researchgate.net/profile/Fredy->

[Mendivelso/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf)

Osorio, L., Ramos, E. y Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una Simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7(2), 33-51. Recuperado de /redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf

Palacios, A y Ramirez, S. (2019). Valores interpersonales y clima laboral en trabajadores de una Avícola en Huaura-Lima 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Archivo digital.

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/883/1/PALACIOS%20HIDALGO%20ANA%20MARIA-RAMIREZ%20CHIRRE%20SILVIA%20CECILIA.pdf>

Palomino, J. (2012). Concepto de educación en valores en los estudiantes de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista Horizonte de la ciencia* 2(2), 111-117.

<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2012.2.38>

Pineda, A. L. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2), 030-037.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6259/5461>

Puente Pérez, C. D. L. (2021). El compromiso laboral, diferencias generacionales.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/50918/TFG%20definitivo%20-%20de%20la%20Puente%20-%20Perez%20-%20Carlota.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, Y., Arias, S., Caracciolo, L., Vega, J. y Rompató, M. (2020). Engagement de voluntarios. Un estudio comparativo. *Revista científica "visión de futuro"*, 24 (1), 131-148.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357961649004>

Schwartz, (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Zarnna*, 48(1), 23–47.

http://130.18.86.27/faculty/warkentin/securitypapers/Merrill/Schwartz1999_APIR48_1_CulturalValues.pdf

Schaufeli, W y Bakker, A. (2003). Uwes utrecht work engagement scale Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

Salvadó, I. E. (2016). Tipos de muestreo. *Disponibile en:[file:///C:/Users/DELL%202018/Zotero/storage/Z5DBMG5K/SALVADÓ%20-%20TIPOS%20DE%20MUESTREO..pdf]*, 22, 66.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56813129/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634743384&Signature=VLoh~4itQatOZzBSJ2pMLgV4WEj91eeShwwawiuvvmKlOLzqWLAUV6YW0YQEcXYN35AFMZtIPvvWUgwO3sVOeotJasJlJrv2i~wEgXOIUafr67Lps-4HcvLEoJyPjCsZQ0I6hzugtyZhtuGaTQ2BXAzO5jZGN1WYK2LK56Ufoede~Smszd5xvCjdmobd7Fj7RU8hoRLqW6PmhYZ7qw2jvkf99i3lJrL8n4eR6~9KD676nRxoJh0wCeT8H40StLz4ulIVh6yJmTWJ5KXkbROwOSjF3FMDWhTdQHkzWKtXCklvJCBcmIrOJo4MNQc8PbtDug90quHXihS-nS18GtFwIA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Villegas, C. (2017). *Estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa limones piuranos SAC de la ciudad de Sullana, a la luz del pensamiento de Frederick Herzberg- Piura 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Archivo digital.

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1276/AMD-VILL-ALM-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vesga Rodríguez, Juan Javier y García Rubiano, Mónica y Forero Aponte, Carlos y Toscano, Claudia Alejandra y Quiroz González, Eliana y Gonzalo Pazmay Ramos, Segundo (2021). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 38 (2), 225-241. [Fecha de Consulta 17 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0325-8203. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18066677015>

Orozco, Z., Raymondi, K., Orozco, S. y Bohórquez, S. (2021). Análisis de los valores interpersonales y su relación con el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del cantón Simón Bolívar. *Psicología UNEMI*, 5(9), 118-126.

<http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1349/1318>

Vargas Aneiva, F. A., & Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 20(20), 17-36.

http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v20n20/v20n20_a03.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumentos	Tipo de Variable
Valores Interpersonales	Gordon (1977) nos enseña que los valores interpersonales son aquellos medios que determinan la manera de actuar del individuo en el cual puede ser consiente e inconsciente, así como relación entre ellos dentro de la sociedad.	Creencias que guían las actitudes de los humanos, esta será medida a través de la escala "Cuestionario de valores Interpersonales" (SIV = Survey of Interpersonal Values), que consta de 90 ítems y 5 dimensiones.	Soporte	<ul style="list-style-type: none"> • Ser tratado con comprensión. • Amabilidad y consideración • Recibir apoyo y aliento de otras personas. 	Cuestionario	Ordinal
			Conformidad	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer lo que es socialmente correcto y aceptado • Acatar las normas comunes de convivencia. 		
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Ser respetado y admirado • Ser considerado importante reconocer lo que uno hace 		
			Independencia	<ul style="list-style-type: none"> • Tener el derecho de hacer todo lo que uno quiera • Tomar decisiones por sí mismo. 		

			Benevolencia	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer cosas para los demás • Ayudar a los más necesitados 		
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Estar encargado de otras personas • Tener autoridad y poder 		
Compromiso Organizacional	Schaufeli, et al., (2001), el engagement es un estado mental positivo satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción.	Estado positivo del humano que permite sentirse identificado con la empresa, esta será medida por la escala de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo.	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con mucha energía. • Sentirse vigoroso y fuerte durante el trabajo. • Cada mañana levantarse con ganas de ir a trabajar • Capaz de proseguir trabajando por periodos largos de tiempo • Ser constante en el trabajo. • Continuar trabajando, inclusive si las cosas no van bien 	Cuestionario	Ordinal

			<p>Dedicación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi trabajo está lleno de propósito y de significado • Siente entusiasmo por su trabajo • Se siente inspirado en el trabajo • Siente orgullo por su propio trabajo. • Su trabajo lo reta 		
			<p>Absorción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siente que su tiempo vuela en horas laborales • En momentos de trabajo se olvida de todo lo que sucede alrededor de sí mismo • Siente felicidad en su trabajo • Fluye en su trabajo • Se le dificulta desconectarse de su trabajo 		

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LOS VALORES INTERPERSONALES

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información, sobre el tema “Valores interpersonales en la Empresa del rubro de esparcimiento Piura-2022”.

Nombre: “Cuestionario de valores Interpersonales” (SIV = Survey of Interpersonal Values)

Autor: Leonard V. Gordom.

Procedencia: Science Research Associates - Chicago, Illinois

Traducción y Adaptación: Leonardo S. Higuera y Walter M Pérez en 1972.

Aplicación: Colectiva o individual.

Tiempo de Aplicación: No hay límite de tiempo, normalmente toma entre 15 y 20 minutos, incluyendo el periodo de instrucciones.

Corrección: A mano, mediante la aplicación de plantillas de corrección directamente sobre la hoja de respuestas. El formato de la prueba permite una corrección rápida: 3 minutos aproximadamente.

Puntuación: 2, 1, ó 0 puntos según el tipo de respuestas. Puntuación máxima: 32, 30 ó 26 según las escalas.

Ámbito de Aplicación: 14 ó 15 años en adelante; diversos niveles culturales y profesionales, aunque no es apropiada su aplicación en ambientes o individuos de poco nivel formativo.

Significación: Elaborado con las técnicas del análisis factorial y como un cuestionario de “elección forzada en triadas” (30 en total, lo que hace un conjunto de 90 ítems), el SIV permite apreciar los valores que un sujeto posee o adopta y que se pueden considerar como un aspecto de la configuración de su personalidad. Los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas o sus planes a largo plazo están influidos, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten.

S = Soporte: Ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración; recibir apoyo y aliento de otras personas.

C = Conformidad: Hacer lo que es socialmente correcto y aceptado; acatar las normas comunes de convivencia.

R = Reconocimiento: Ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace.

I = Independencia: Tener el derecho de hacer todo lo que uno quiera, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar a favor del propio criterio. **B = Benevolencia:** Hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados; filantropía, altruismo.

L = Liderazgo: Estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder. El SIV puede ser utilizado en el consejo psicológico, en orientación vocacional o profesional, en procesos de selección y valoración y como instrumento de investigación de ambientes psico-sociales.

CONFIABILIDAD.

Hay acuerdo general en que la confiabilidad de la prueba es muy buena. Los coeficientes obtenidos con el método test-retest en todas las escalas, varían entre 0.78 y 0.89. Usando la fórmula adecuada de Kuder-Richardson (1), oscilan entre 0.71 y 0.86. Estos coeficientes de confiabilidad, según opina Gordon, son lo suficientemente altos como para permitir interpretaciones individuales.

VALIDEZ

El SIV fue desarrollado mediante el uso del análisis factorial. Puede decirse, por lo tanto, que las escalas del SIV tienen validez factorial. Otra manera de evaluar la validez de un cuestionario de personalidad es determinar la razonable relación entre dicho instrumento y otras medidas. Si estas relaciones corresponden a las expectativas y son lógicas y uniformes, se acumula la confianza adicional respecto a la utilidad práctica de la prueba. El SIV ha sido correlacionado con otras medidas de valores y de rasgos de personalidad. Otros elementos de juicio adicionales con relación a la validez de una prueba de valores pueden obtenerse relacionando los puntajes de un individuo con su auto-estimación de cada valor independiente de la prueba. Y también, contrastando los puntajes promedios de grupos con

características diferenciales muy marcadas (militares y pacifistas, por ejemplo), de los cuales cabe esperar que difieran uno de otro respecto a ciertos valores particulares. Dichos estudios han sido realizados con el SIV y los resultados han ofrecido apoyo a la validez de sus escalas.

INSTRUCCIONES: Para responder a cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para UD, (señálela poniendo un aspa en la columna más +) y la menos importante para UD. (ponga un aspa en la columna -), La frase restante **déjela en blanco. Conteste todos los grupos.**

-
1. Tener libertad para hacer lo que quiera.
 2. Que les demás esté de acuerdo conmigo.
 3. Hacer amistad con los menos afortunados.

-
4. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.
 5. Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.
 6. Que la gente le dé importancia a lo que haga.

-
7. Ocupar un puesto o cargo importante
 8. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.
 9. Hacer lo que este admitido como correcto y adecuado.

-
10. Que la gente piense que soy importante.
 11. Tener una total y completa libertad.
 12. Saber que la gente está de mi parte.

-
13. Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.

14. Que haya gente interesada en mi bienestar.

15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones en mi grupo.

16. Poder hacer habitualmente lo que me agrada.

17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.

18. Trabajar en beneficio de otras personas.

19. Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas.

20. Atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo.

21. Tener una gran influencia.

22. Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.

23. Hacer cosas para los demás.

24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.

25. Seguir una norma estricta de conducta.

26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.

27. Tener junto a mí. Personas que me alienten o que me den ánimo.

28. Ser amigo de los que no tienen amigos.

29. Que la gente me haga favores.

30. Ser conocido por personas más importantes

31. Ser el único que manda y dirige.

32. Acatar estrictamente las leyes o normas establecidas.

33. Que los demás me demuestren que yo les agrado

34. Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.

35. Cumplir con mi deber.

36. Que la gente me trate con comprensión

37. Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.

38. Que la gente admire lo que yo hago.

39. Ser independiente en mi trabajo.

40. Que la gente se comporte considerablemente conmigo

41. Tener a personas trabajando bajo mi dirección.

42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.

43. Poder gobernar mi propia vida

44. Contribuir bastante las obras de beneficencia social.

45. Que la gente haga coméntanos favorables sobre mi

46. Ser una persona influyente.

47. Ser tratado con amabilidad.

48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.

49. Ser alabado o elogiado por otra persona.

50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales
51. Trabajar por el bien común.

52. Contar con el afecto de las personas. 53. Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido
54. Ir por la vida haciendo favores a los demás.

55. Que se permita hacer todo lo que se quiera
56. Ser considerado como un líder o Jefe
57. Hacer lo que socialmente es correcto

58. Que los demás aprueben lo yo hago 59. Ser el que tomar las decisiones del grupo
60. Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas

61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.
62. Ayudar a los pobres y necesitados
63. Mostrar respeto por mis superiores

64. Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás
65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.
66. Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.

67. Ser el responsable de un grupo de personas
68. Tomar todas mis decisiones por mí mismo.
69. Recibir atención y respeto de los demás

70. Ser mirado con respeto por los demás

71. Aceptar fácilmente a otros como amigos.

72. Dirigir a otros en su trabajo.

73. Ser generoso con los. Damas

74. Ser mi propio amo

75. Tener amigos y compañeros comprensibles

76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo

77. Ser tratado como una persona de cierta Importancia

78. Salirme con la mía en las cosas que me son agradables

79. Que haya personas interesadas en mí. 80. Tener maneras y modales sociales y correctos y apropiados

81. Ser comprensibles con aquellas personas que tiene problemas

82. Ser popular entre la gente 83. Estar eximio o liberado de tener que obedecer reglas o normas

84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.

85. Hacer siempre o que es moral mente correcta.

86. Dedicarme a ayudar a los demás

87. Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda

88. Que naya gente que me admire

89. Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.

90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea, si así lo deseo

¡Muchas gracias!

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información, sobre el tema “Compromiso organizacional en la Empresa del rubro de esparcimiento Piura-2022”.

Versión en español

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste ‘0’ (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al año.	Una vez por semana.	Pocas veces por semana.	Todos los días.

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1) *
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) *

5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2) *
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3) *
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3) *
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) *
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) *
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) *
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5) *
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)

Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción © Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non- scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

¡Muchas gracia

ANEXO 4

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada “Valores interpersonales y compromiso organizacional en la empresa del rubro de esparcimiento Piura- 2021”.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Comprendido que debo responder con la verdad y que la información que brinden más compañeros también es confidencial.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo que cosas voy hacer durante la misma.

Piura....de.....de 2022

Nombre del participante.....

DNI.....

FIRMA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELA MIRANDA OSCAR MANUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "VALORES INTERPERSONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE ESPARCIMIENTO, PIURA-2022", cuyo autor es MARTINEZ NEYRA ROSSMERY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

PIURA, 19 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELA MIRANDA OSCAR MANUEL DNI: 18215051 ORCID: 0000-0001-8093-0117	Firmado electrónicamente por: VMIRANDAO el 20- 07-2022 15:22:30

Código documento Trilce: TRI - 0352239