



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso organizacional de los colaboradores en una
empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Hilachoque Antezana, Dayanna Lucero (orcid.org/0000-0002-2007-3632)

Paredes Falcon, Bertha Monica (orcid.org/0000-0003-3555-0523)

ASESOR:

Dr. Cancharí Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes han sido nuestra fuente de inspiración y apoyo constante en cada paso de nuestras vidas académicas. A nuestros padres, cuyos valores, esfuerzo y amor incondicional nos han impulsado a alcanzar nuestras metas. A nuestros hermanos y hermanas, por su compañía y aliento en cada etapa de este viaje. Este logro es el resultado de su confianza en nosotros y de la firme creencia en el poder de la educación.

Hilachoque Antezana, Dayanna

Paredes Falcón, Bertha

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo. En primer lugar, a nuestras familias, por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión a lo largo de esta travesía académica. A nuestros profesores y asesores, cuyas enseñanzas y orientación fueron fundamentales para nuestro crecimiento académico y personal. También a nuestros amigos, por brindarnos su amistad y aliento en momentos de desafío.

Las autoras.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023", cuyos autores son PAREDES FALCON BERTHA MONICA, HILACHOQUE ANTEZANA DAYANNA LUCERO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 18 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL DNI: 46105455 ORCID: 0000-0002-8873-8450	Firmado electrónicamente por: MCANCHARIP el 21- 11-2023 16:36:09

Código documento Trilce: TRI - 0655881



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HILACHOQUE ANTEZANA DAYANNA LUCERO, PAREDES FALCON BERTHA MONICA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAREDES FALCON BERTHA MONICA DNI: 77243135 ORCID: 0000-0003-3555-0523	Firmado electrónicamente por: BPAREDESF10 el 22-11-2023 21:55:29
HILACHOQUE ANTEZANA DAYANNA LUCERO DNI: 71509681 ORCID: 0000-0002-2007-3632	Firmado electrónicamente por: DHILACHOQUE el 22-11-2023 21:55:45

Código documento Trilce: INV - 1428034



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Nivel de compromiso organizacional</i>	20
Tabla 2: <i>Responsabilidades de las personas encuestadas</i>	
Tabla 3: <i>Nivel de compromiso afectivo</i>	21
Tabla 4: <i>Nivel de Compromiso Normativo</i>	22
Tabla 5: <i>Nivel de Compromiso de Continuidad</i>	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023. Esta investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental transversal. Se llevó a cabo bajo un nivel descriptivo. La muestra fue igual que la población, contando con 135 miembros activos de la empresa, a los cuales se le aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con 18 ítems para poder recabar los datos a estudiar mediante escala de Likert, el cual tuvo como confiabilidad un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.82. Los resultados de la investigación describen que el 85.19% de los colaboradores se sitúa en el nivel regular de compromiso organizacional, un 13.33% muestran un compromiso alto y el 1.48% se encuentran en un nivel bajo. Se concluye así mismo que la mayoría de los colaboradores tienen niveles de compromiso organizacional que oscilan entre regulares y altos, siendo el nivel regular el predominante, destacando la necesidad de fortalecer aún más el vínculo emocional, psicológico y ético de los empleados con la organización.

Palabras clave: compromiso, afectividad, normativo, continuidad

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the level of organizational commitment of collaborators in a fishing company in the city of Chimbote - 2023. This research was applied with a quantitative approach and a cross-sectional non-experimental research design. It was carried out at a descriptive level. The sample was the same as the population, with 135 active members of the company, to whom the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire with 18 items in order to collect the data to be studied using a Likert scale, which its reliability was a Cronbach's Alpha coefficient of 0.82. The results of the research describe that 85.19% of employees are at the regular level of organizational commitment, 13.33% show high commitment and 1.48% are at a low level. It is also concluded that the majority of employees have levels of organizational commitment that range between regular and high, with the regular level being the predominant one, highlighting the need to further strengthen the emotional, psychological and ethical bond of employees with the organization.

Keywords: commitment, affectivity, normative, continuity

I. INTRODUCCIÓN

En la época actual las empresas sobre todo las privadas valoran y reconocen de sobremanera al elemento humano, ya que gracias a su performance les permitirá dar alcance a todos sus propósitos institucionales, tal cual como lo asevera Ruíz (2013), el mismo que precisa que dicho escenario aparece una variable clave que viene a ser el compromiso organizacional el cual constituye una de las fortalezas máspreciadas de las instituciones, gracias a su enorme contribución en la consecución de los objetivos establecidos oportunamente.

Desde la perspectiva internacional, en Argentina acorde a la fuente La Prensa Libre (2017), en la nota sobre “Employee Engagement & Retention Statistics”, aduce que la ausencia de identificación de la masa laboral produce unas pérdidas financieras significativas, alrededor de \$450 y \$550 mil millones al año aproximadamente a todas y cada una de las firmas adscritas al estado norteamericano de Estados Unidos, asimismo que poco más del 50% del personal tanto empleado como operario perteneciente a Washington no se muestran para nada comprometidos afectando ello a su productividad personal y por ende la global o institucional. A su vez, para la fuente Gestión (2016), en el reportaje respecto a “Cambios Generales del Compromiso de los colaboradores” asegura que el nivel de identificación laboral incide considerablemente en el rendimiento de las personas.

Es por ello que un gran número de organizaciones se encuentran diseñando una serie de estrategias en aras de mejorar tales índices desalentadores en torno al poco compromiso de los colaboradores, manifiesta Prieto (2021), constituyéndose en una herramienta clave para tales propósitos. Sin embargo, a razón de la vigente coyuntura en el marco de la competitividad mundial se presentan en el mercado que, menciona Banco Mundial (2022), todavía no llega al crecimiento y desarrollo previsto, toda vez que no se orientan a observar detenidamente a sus asociados estratégicos, es decir a su fuerza laboral.

A nivel nacional, detalla López (2021), todas las instituciones o en su defecto la gran mayoría de ellas e independientemente del sector económico al que

pertenezcan se encuentran involucradas en este tipo de contextos de tratar de maximizar el compromiso organizacional por parte de sus trabajadores. Del mismo modo, el deseo de identificar las posibles causales o razones que precisamente pudiera estar dando lugar a elementos adversos como la falta de motivación, por ejemplo. Ante ello todo se orienta e invita a las empresas por medio de sus responsables en materia de toma de decisiones gerenciales a ahondar esfuerzos para fortalecer el compromiso organizacional puesto que representa el eje vital con miras al éxito empresarial moderno. (Hellriegel & Slocum, 2009).

A nivel local en lo respecta a las empresas pesqueras puntualmente el estudio del proyecto que se presenta en la investigación, se enfocó en una entidad pesquera de la localidad de Chimbote, dedicada o cuyo giro de negocio y actividad principal el rubro manufacturero de harina y aceite de pescado, donde los directivos y funcionarios estratégicos se encontraron muy dispuestos a implementar medidas en materia de gestión de personas para mejorar a nivel macro el norte de la empresa y específicamente en materia de compromiso organizacional toda vez que el compromiso de los colaboradores no es el esperado, la cultura y/o filosofía organizacional amerita un replanteo acorde a las nuevas tendencias de gestión gerencial, el clima laboral presentó una serie de debilidades dada la ausencia de liderazgo, trabajo en equipo limitado, comunicación efectiva débil, básicamente.

En lo que concierne a la formulación del problema general se enunció así: ¿Cuál fue el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote - 2023?

Correspondiente a la justificación, primero, se tiene al valor teórico, que considera todas las teorías y conceptos, valga la redundancia que estuvieron incluidas en nuestra variable de estudio. Luego, contamos con la justificación metodológica, cuya importancia se presenta en la técnica más sus instrumentos de acopio datos e información relevante y de primera fuente, por medio de la encuesta y cuestionario respectivamente. Asimismo, ubicamos a la justificación práctica, por el aporte en materia de gestión hacia la organización en análisis como lo es una empresa pesquera de nuestra localidad. Por último, la relevancia social vinculado

con la sociedad y los beneficios que le producirá apoyarse en la presente investigación.

En lo que corresponde a los objetivos, se presentaron desde dos perspectivas: General y específicos, tal es así que el objetivo general fue: Analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023. Identificar el nivel de compromiso normativo de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023, identificar el nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En primera instancia se muestran los antecedentes que corresponden a los contextos internacionales, como: Coronado et al., (2020), quienes en su trabajo indicaron que el compromiso organizacional, es concebido como el factor clave en el marco de la gestión del recurso humano y para desarrollar esta investigación se agenciaron de casi 50 documentos de la base de datos SCOPUS, teniendo como resultados la existencia de varios elementos que preceden o dan lugar al señalado compromiso organizacional, y que a su vez pueden categorizarse de acuerdo a las necesidades de cada firma o entidad. Concluyéndose con la ratificación de la presencia de factores previos, por un lado, pero por otro, efectos del compromiso organizacional, produciendo relaciones e interacciones entre sí y con la salvedad que pueden darse resultados del en orden negativo.

Meza (2017) en su trabajo de investigación abordó en su investigación como fin clave del análisis, evaluar la presencia de posibles divergencias relacionados a la satisfacción del trabajo específicamente en este caso al rubro manufacturero. Empleándose variables de entorno organizacional y satisfacción laboral. El estudio presentó una muestra ascendente a 132 personas, al amparo del estadístico t de student para variables mutuamente independientes. A la luz de los resultados se aprecia la escasas de divergencias considerables en lo correspondiente a las características o variables en evaluación. Concluyéndose que en el objeto de estudio de la investigación se presenta un grado equilibrado para los géneros femenino y masculino en relación al compromiso organizacional y satisfacción de la fuerza laboral de parte de los colaboradores.

Nava et al., (2022) abordaron la investigación cuyo objetivo fue comprobar un prototipo de compromiso e identificación organizacional al amparo de los enfoques de Cohen (2007). La metodología practicada implicó la participación de una muestra representativa constituida por 184 servidores en este caso perteneciente a la industria localizada en ciudad de Juárez. Por el lado de los resultados se evidenciaron que la disposición y normativa producen un impacto favorable. Concluyéndose que existe impacto en los elementos advertidos y señalados en la propuesta de Cohen (2007) así como originalidad radica en la añadidura de los

conceptos clave y más relevantes concernientes a del compromiso organizacional, finalmente se presentaron algunas limitaciones, respecto al acopio de información en segmentos de diversos rubros inherentes a la investigación en análisis.

Báez et al., (2018) desarrollaron el artículo de investigación donde el propósito primario fue contribuir a la mejora del compromiso organizacional y su impacto en el deseo de reducir el absentismo en el trabajo partiendo de la administración de factores críticos de éxito organizacionales. Para su preparación se recurrieron a técnicas como la observación directa y las entrevistas; ambas vinculadas muy estrechamente. Empero, previamente se tuvo que validar los instrumentos respetivos para cada técnica, los mismos que incluían a las dimensiones de continuidad, afectivo y normativo. Se concluye afirmando que la metodología teórica se respalda en la comprobación de las variables de estudio, lo propio los enfoques sobre todo estratégico para analizar detenidamente al compromiso organizacional.

Ramírez & Mapén (2019) en su desarrollo buscaron como meta o fin principal el analizar el compromiso organizacional de los funcionarios estratégicos pertenecientes a las unidades del Poder ejecutivo de Tabasco, México, a su vez localizar la probable articulación entre las variables o características principales del estudio, aplicando la herramienta de medición adecuado por Meyer y Allen (1991), la fiabilidad del Alfa de Cronbach arrojó 0.824. Referente a los hallazgos o resultados se evidenciaron que el índice de compromiso organizacional no llega a superar el 60% ante lo cual el elemento o dimensión de tipo afectiva es la que ostenta un mayor comportamiento favorable versos la referida a la de continuidad fue la de más bajo valor generado. Para concluir que si se pudo determinar que no existe ninguna relación directa hacia la variable principal en estudio.

Al-Jabari & Ghazzawi, (2019) se formuló como finalidad a alcanzar con su investigación el poder indagar teórica y enfoques experimentales centrados a dilucidar compromiso organizacional con particular enfoque en todos los elementos, dimensiones, indicadores que puedan ser parte de sus variables en análisis. Los resultados señalan que el compromiso organizacional constituye el

umbral no menor al 50% de éxitos en todo tipo de organizaciones, indistintamente del rubro al cual pertenezca; por lo tanto se concluye que además de nutrir los conceptos referentes al compromiso en la misma institución, el documento confiere un mapa o guía para orientar y encaminar las futuras investigaciones de estudiantes, docentes, gestores, administradores con mayores niveles de profundidad.

Ruiz de Alba (2015) trabajó direccionada al compromiso organizacional asegura que optó por dicha temática considerando la relevancia práctica en el contexto de la gestión gerencial integral. En el citado trabajo de exploración se abordó una rigurosa evaluación de las fuentes dogmáticas y teóricas que coadyuven a dirimir interrogantes como: ¿a qué se refiere el compromiso organizacional y cuál es el rol que desempeña en las organizaciones de hoy en día? También se ha estudiado a los enfoques valorativos. Produciéndose resultados como la participación de 75% dentro en el campo marketing intrínseco. Finaliza afirmando que los conceptos estudiados que producen un mayor grado de correlación para con el compromiso son: dirección, comunicación afectiva y conciliación hacia el ambiente laboral.

Blanco & Castro (2015) desarrolló la investigación amparada en la propuesta de Meyer y Allen (1997) posee tres factores: normativo, de permanencia y afectivo. El propósito sustancial fue compulsar el grado de identidad para con la organización por parte de las personas responsables de la administración de caja de una entidad financiera en la capital del estado boliviano. Del mismo modo, localizar las principales impresiones de la muestra en estudio señalada. Como resultados se conocen que el compromiso organizacional tiene un impacto sumamente considerable puesto que fue a razón del 85% en el desempeño de los colaboradores, por lo que se aborda a la conclusión indicando que no se presenta distinción considerable desde la perspectiva estadística entre los tipos de empresas, o rubros y sectores específicos en lo concerniente a la variable principal.

Zayas & Báez (2017) en vuestra investigación tuvieron como objetivo diagnosticar el compromiso organizacional en una organización comercial, puntualmente distribuidora y mayorista, pretendiéndose situar las razones que restringen crecimiento, facilitando la implementación de planes estratégicos a fin de alcanzar una considerable estabilidad en el trabajo. Con lo que concierne a las técnicas se contó con entrevistas observación directa, así como entrevistas para ser tabuladas con el software estadístico SPSS versión 20.0 (2011) y por otro lado validación vía juicio de especialistas, demostrándose en vía los resultados que se ubicaron las razones que sustentan el compromiso organizacional de los colaboradores, tanto administrativos, vendedores, mantenimiento y todas las áreas representando el 65% de la muestra estudiada.

Hernández et al., (2018) se plantearon como objetivo principal en su investigación, el producir un mecanismo macro focalizado en el compromiso que a su vez haga partícipe a todos los elementos del entorno inmediato de las entidades o instituciones con la misión de poder mejorar el desempeño de las mencionadas entidades. Por el lado de los hallazgos o resultados, tales firmas aducen que el factor identidad por ejemplo alcanzó 4.177, reflejando un gran sentido de pertenencia de los colaboradores hacia su entidad donde laboran. Sin embargo, también se pudo conocer la otra media de 3.422, con el escenario motivacional adverso. Par finalmente concluir que el compromiso en las organizaciones es una excelente oportunidad hacia el crecimiento empresarial, que incluya a sus colaboradores como eje clave en tales propósitos y misiones.

En segunda instancia, se detalla de los trabajos previos que pertenecen al contexto nacional, y tenemos a Segovia (2021) realizó la investigación con el fin diagnosticar la situación del sector industrial, específicamente del rubro automotriz dada el gran aporte a la economía y finanzas nacionales; tuvo un carácter cuantitativo. Los resultados indican que la dependencia o unidad de almacenes no produce ventas de manera directa; Por lo que se direccionó y enfatizó hacia otras o las demás líneas de productos que también se le denominan multi productos, correspondientes a la unidad de venta posterior en una organización dedicada al sector o rubro automotriz en la ciudad de Lima. Tal es así que en las conclusiones

se precisa el deseo de implementar estrategias para fortalecer el grado de pertenencia, identificación y compromisos por parte de los colaboradores a todo nivel en la empresa en estudio. Quiere decir sin exclusión de área, función o responsabilidad a cargo.

Pereyra (2021), pretende en su aporte alcanzar la meta de localizar la relación o asociación existente entre el liderazgo de buen desempeño por un lado y por otro al compromiso organizacional alineada a una muestra representativa de 280 sujetos adscritas a la firma del sector. Se pudo identificar a 108 personas que ejercían una especie de liderazgo un tanto empíricos que pretendían enfatizar en el compromiso en las organizaciones de las personas a sus cargos. A la totalidad de la muestra se ejecutaron o aplicaron cuestionarios en escala de Likert se les aplicó el cuestionario como instrumento a fin de recoger sus impresiones y a la luz de los resultados, se correlacionan con el indicador de 0.812 que equivale al 81.2%. Y se concluye que el liderazgo es significativo hacia el rendimiento y se asocia con el compromiso existente en las organizaciones, lo cual invita a diseñar nuevas estrategias constantemente.

Huamán & Lezama (2019) abordaron una investigación relacionada al grado de compromiso en la organización de la fuerza laboral de la industrial Chugur SRL. Para tal fin, se plantearon como meta Situar el grado de compromiso organizacional de los trabajadores, y concluye al mismo tiempo que dicho nivel supera el 80.46% aproximadamente, evidenciando un claro elevado índice, presentando un indicador superior a la mitad o 50% en las tres dimensiones, donde resaltó el compromiso de carácter normativo. Concluyéndose que existe un nivel alto ante lo cual se propone a la alta dirección diseñar e implementar estrategias de tipo motivacional para mantener y mejorar tales indicadores y que sean de ampliación al pleno de los colaboradores, es decir de todas las áreas adscritas a la organización en evaluación.

Barranzuela, (2019) en su investigación orientó la meta en poder utilizar mecanismos y estrategias de comunicación efectiva y a su vez en el marco interno, para ostentar la posibilidad de la mayor y mejor performance de la organización,

teniendo como eje fundamental para el cumplimiento de tal objetivo, a los trabajadores, trabajando con una muestra de 20 personas, a su vez diseñó cuestionarios y guías de entrevistas para producir resultados tales como: Alcanzar el 78% de fiabilidad por medio de acciones centradas en artificios que apoyan a fortalecer el compromiso y también la comunicación. La conclusión principal que los hallazgos servirán como patrón en aras de mejorar la variable de compromiso organizacional en todos y cada uno de los miembros de la planilla laboral, garantizando las metas previstas y/o planificados.

Hurtado (2017) en su trabajo de persiguió como fin supremo u objetivo básico, Localizar los principales inductores o factores motivacionales que invitan al trabajador a desear continuar en la entidad permanentemente, muy a pesar de que nos encontramos en un contexto cada vez más globalizado que emerge una serie de cambios y me manera inmediata o constante. Los hallazgos arrojan que precisamente el compromiso en la organización motiva en más del 50% al personal de las empresas. Respecto a las conclusiones se conoció que en los operarios y administrativo que fueron parte de la muestra representativa en el estudio, prevalece el componente normativo, con todos sus reglamentos, acto seguido el compromiso con perfil de continuidad y cerrando con el de orden afectivo o emocional.

Guerrero (2019) en su aporte investigativo estableció como fin el analizar el grado de compromiso de la fuerza laboral de una entidad financiera a nivel de banco, aplicándose técnicas como encuestas diseñadas con formato de Escala de Likert y también guías de entrevistas donde los principales resultados se direccionan a las dimensiones en número de tres del Modelo de Allen y Meyer (Normativo, de continuidad y Afectivo) con una distribución porcentual equivalente al 33.3% para cada una de las citadas dimensiones; enfocado en 35 funcionarios financieros de la entidad en mención, en cuyos resultados se refleja un aumento en el nivel de compromiso a razón del 27% respecto a los dos últimos periodos de estudio desde el ejercicio 2017; concluyéndose finalmente que el estado o nivel de esta variable es aceptable.

De la Puente (2017) esbozó como fin supremo de su trabajo, prescribir la articulación entre la motivación y el compromiso en las organizaciones direccionado o encaminado hacia las personas que integran la masa labora de carácter o índole administrativa. Obteniéndose resultados favorables, puesto que el compromiso que presenta cada colaborador puede motivarlo al 100% en realizar y desarrollar mejor sus funciones y actividades propias de su puesto. Concluye afirmando que se presenta una vinculación entre el compromiso organizacional y la motivación y toda vez que, si la fuerza laboral se encuentra motivada y estimulada de forma perpetua, se conseguirá un efecto inmediato y positivo respecto a la identificación o compromiso hacia la entidad para la cual presta sus servicios básicamente a nivel dependiente o como colaborador de planta.

Chambi y Macedo (2022) desarrollaron su investigación con el objetivo de identificar si existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores en la Universidad Nacional de Ucayali en 2021, el cual revela un hallazgo crucial: existe una influencia directa y significativa del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados. Este descubrimiento resalta la importancia de la forma en que la universidad administra y fomenta el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de su personal, lo que se traduce en un impacto positivo en la calidad y eficacia de su trabajo. Estos resultados destacan la relevancia de una sólida gestión del compromiso organizacional como un factor esencial para mejorar el rendimiento laboral en la institución.

En lo concernientes a las teorías, enfoques, definiciones, articuladas al tema y en referencia directa a nuestra variable que se representó mediante el compromiso organizacional contamos con la siguiente definición: Es el estado emocional, psíquico o psicológico que describe la asociación entre un ser humano o persona por un lado y por otro a una empresa o entidad, que ejercen influencia en la decisión de mantener o marcharse del establecimiento. (Meyer y Allen, 1991) Del mismo modo, el compromiso de una organización, específicamente de un miembro del talento humano de la firma o empresa es condicionado en gran medida por la cultura organizacional de la entidad (Herrera & Heras, 2020, p.246) Vale decir, esta variable fue una especie de momento o situación emocional que precisó la asociación entre un individuo y una entidad, produciendo impactos sumamente significativos (Chiang et al, 2020, p.88) También se estimó que el nivel de compromiso conduce a las metas organizacionales (Vega et al, 2020, p.29).

Por su parte Robbins y Judge (2009) en sus teorías mencionan que hablar de compromiso en las organizaciones representa el nivel con el que un trabajador o colaborador se identifica para con la institución (p.79). En otras palabras, se observó un elevado índice que está sujeto a la consecución de todos los propósitos, metas, objetivos y fines que tiene planificado la organización en el marco de un proceso administrativo regular. Respecto a las dimensiones o elementos clave que valoró el tratadista, contamos con escala salarial, comunicación asertiva entre los miembros; clima laboral, línea de carrera, entre otros. De modo tal que es preocupación de la dirección propiciar un ambiente en el cual el compromiso de la organización se optimice día a día en beneficio no solo de la misma organización sino también de sus asociados o colaboradores.

Como es sabido, el compromiso en las organizaciones es uno de los centros de atención más determinantes, dado que representa para las entidades un factor crítico de éxito (Quispe & Paucar, 2020, p.65) En este sentido, es muy posible que los asociados (colaboradores) que se encuentren conformes o satisfechos sean aquellos que generen más positivismo y entusiasmo en el ejercicio de las actividades, tareas y responsabilidades asumidas o encomendadas a razón de su gran nivel de compromiso adoptado (Estrada & Mamani, 2020, p.133). Y que, con

el devenir del tiempo, se confieran alternativas de mejora para el crecimiento personal y profesional de los trabajadores y por ende aumentar la productividad laboral de las personas.

El concepto de compromiso organizacional incluye varios enfoques y uno de ellos es el relacionado con la descentralización de las unidades operativas pertenecientes a una determinada o específica institución (Manzano, 2019, p.3). Puesto que constituye un factor de alto impacto o reproducción transversal, gracias a que es importante en aras de asegurar y garantizar la efectividad de la administración del ente (Ortiz, 2018, p.447) constituyendo el afecto que hace que la fuerza laboral tenga o genere ese sentido de pertenencia e identificación hacia su organización hacia la cual le brinda lo mejor de sí a nivel de esfuerzos físicos e intelectuales.

En tal sentido, al hacerse mención a la expresión nivel de involucramiento no es más que tomar en consideración a los principales elementos o en este caso permitir el ingreso de las principales dimensiones en el marco de la variable organizacional y tenemos a: Compromiso de índole afectivo: circunscrito a todo lo vinculado a los aspectos psicológicos o emocionales que el colaborador produce hacia su organización De la misma manera se cuenta con el compromiso para continuar: Es aquella sensación del valor económico por tener el deseo de no dejar la entidad, vale decir la muestra o predisposición e interés en seguir formando parte de la misma y para cerrar el compromiso de índole normativo: Calificada como la obligación de continuar su transitar en la empresa por causales éticas y morales. (Aldana et al, 2018, p.13).

No obstante, para Hernández et al., (2018) asevera que referirse a compromiso existente en una entidad es ampararse en buscar conseguir la plena satisfacción de los clientes internos, es decir de sus colaboradores porque a partir de allí se gestará precisamente el anhelado compromiso organizacional. Al respecto, o expresado en otras palabras valorar de sobre manera las necesidades y expectativas de su fuerza laboral resulta sumamente fundamental y siempre alineados al irrestricto cumplimiento y honra de todas y cada una de las

normativas, políticas institucionales y reglamentos que ostente la organización (Flores & Gómez, 2018, p.7).

Del mismo modo para Meyer y Allen (1997) el compromiso de tipo normativo es el sentir si cabe en la expresión de carácter administrativo de un asociado o colaborador en atención a su condición laboral para con la firma respectiva. Por consiguiente, se ve en cierta medida condicionado por el factor de su situación en el trabajo. Es por ello, que resultó relevante e importante validar las sensaciones y percepciones que tenga el asociado o trabajador en las variables ya descritas y enunciadas para estimular su espíritu de identificación constante para con la entidad o institución lo que al final devengue en un importante rendimiento y/o desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Respecto al tipo de investigación alineado a la finalidad que persigue y de aseverado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) fue básica, puesto que centra en la ampliación del conocimiento en un campo determinado, además fue de tipo descriptivo ya que mencionó las características de la variable materia de estudio, lo que dio lugar a profundizar en lo sucesivo de modo tal que se pueda complementar con trabajos de investigación más específicos como las correlacionales, por ejemplo. Del mismo modo se enfocó hacia un enfoque cuantitativo dada las características de la única variable de estudio (Bernal, 2010).

3.1.2. Diseño de investigación

Referente a este acápite se alineó a un diseño de investigación no experimental y citando a Hernández, et. al. (2014), no se someten a manipulación alguna mucho menos adrede o intencional, tal es así que variables independientes y no poseen grupo de control, peor aún de tipo experimental. Asu vez fue de tipo transversal ya que se ajustó a un año en específico, 2023 (Bernal, 2010)

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Compromiso organizacional

• Definición conceptual:

Es el momento o situación de carácter emocional o psíquico que describe la asociación entre una persona por un lado y la organización por otro y que al mismo tienen producen un grado de incidencia, influencia e impacto considerable en la posibilidad de querer continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991).

- **Definición operacional:**

Para medir la variable compromiso organizacional, se tuvo en cuenta las siguientes dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

- **Indicadores:**

Identificación del empleado

Sentido de pertenencia

Satisfacción en el trabajo

Código de ética

Reglamentos

Políticas institucionales

Oportunidades

Reconocimiento

Incentivos

- **Escala de medición:**

Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

De acuerdo a Tamayo y Tamayo (2011) es el grupo de elementos cuyas características guaran mucha similitud y equivalencia. En ese escenario, la población de la presente investigación estuvo integrada por los 135 miembros activos de la empresa en estudio en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote.

- **Criterios de inclusión:**

Colaboradores de ambos sexos, tanto femenino como masculino

Trabajadores con más de 3 meses en el trabajo

- **Criterios de exclusión:**

Trabajadores tercerizados o con recibo por honorarios.

3.3.2. Muestra

Según la definición de Tamayo y Tamayo (2011), la muestra representa la porción que refleja adecuadamente la población o universo en estudio. La muestra de este estudio se conformó por 135 individuos provenientes de diversas áreas dentro de una empresa pesquera. Cabe destacar que se optó por un enfoque de muestreo censal, lo que implica la inclusión de todos los miembros de la población en el estudio.

3.3.3. Muestreo

Dado que se ha decidido incluir a la totalidad de la población en la muestra, no se aplicó una técnica de muestreo específica. Este enfoque, conocido como muestreo censal, implica la evaluación de cada miembro de la población y no requiere la selección de una submuestra representativa.

3.3.4. Unidad de análisis,

La unidad de análisis en este estudio consistió en todos los empleados de la empresa pesquera, lo que implica que cada trabajador de la organización se consideró como una unidad de estudio en el análisis de los datos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación, optamos por utilizar la técnica de encuesta como método para recopilar datos. Siguiendo la línea propuesta por Bernal (2010), esta encuesta se enmarca en un enfoque cuantitativo, lo que significa que se basa en la recopilación y el análisis de datos numéricos. Diseñamos un cuestionario extenso con una cantidad adecuada de preguntas específicamente dirigidas a la muestra representativa que participó en el estudio. El objetivo principal de esta encuesta fue obtener información exacta de los participantes, lo que nos permitiría extraer resultados significativos. Los datos recopilados a través de esta encuesta se convertirían en un recurso fundamental para las etapas posteriores del análisis y la discusión de los hallazgos de la investigación.

En lo que respecta al instrumento, utilizamos un cuestionario elaborado siguiendo las recomendaciones de Sáenz, K. et al. (2012). Este cuestionario constaba de

una serie de preguntas cuidadosamente diseñadas y relacionadas directamente con los objetivos que nos propusimos alcanzar en este estudio. A través de estas preguntas, buscábamos obtener las impresiones, opiniones y percepciones de los miembros de la muestra representativa. Estas impresiones, una vez recopiladas y analizadas, serían fundamentales para abordar y discutir los temas de interés de nuestra investigación.

En tal sentido, para medir nuestra variable Compromiso Organizacional y dar respuesta a los objetivos establecidos, se diseñó un cuestionario integrado por 18 interrogantes, clasificados en 3 dimensiones como: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad con sus indicadores respectivos. Del mismo modo, se empleó la escala de Likert teniendo como opciones a: Nunca, Casi Nunca, Regular, Casi siempre y Siempre, el cual se realizó en la plataforma Google Forms el cual se aplicó de forma virtual a los trabajadores involucrados.

En cuanto a la confiabilidad, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, y los resultados mostraron un valor del 82%. Para llegar a este valor, inicialmente llevamos a cabo una prueba piloto que involucró a 15 miembros de la muestra representativa, es decir, a algunos de los colaboradores que participaron en el estudio. Esta prueba piloto nos permitió evaluar y ajustar las preguntas y asegurarnos de que fueran adecuadas y comprensibles para nuestros participantes.

En lo que respecta a la validez de la encuesta, recurrimos a la revisión de tres expertos en las temáticas que estábamos investigando. Compartimos con estos expertos la matriz de consistencia que estábamos utilizando en el estudio, con el objetivo de obtener una perspectiva externa y objetiva sobre la validez de nuestro instrumento de medición. Sus opiniones y juicios fueron de gran valor para garantizar que nuestra encuesta midiera de manera precisa lo que pretendíamos evaluar.

3.5. Procedimientos

El proceso comenzó con la preparación de los instrumentos mencionados en el numeral anterior. Luego, se llevó a cabo la gestión administrativa para obtener el consentimiento institucional necesario para llevar a cabo las explicaciones pertinentes a los trabajadores. Esto fue esencial, ya que la aplicación del cuestionario se realizó de manera virtual.

Posteriormente, se procedió con la ejecución efectiva de la encuesta. Una vez recopilados los datos, se avanzó con la etapa de tabulación y procesamiento. Este proceso se llevó a cabo utilizando tanto una hoja de cálculo en Microsoft Excel como el software SPSS versión 26, con el objetivo de generar los resultados correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Desde el punto de vista de la estadística descriptiva y siguiendo las afirmaciones de Lind et al. (2012), se establece que este proceso implica la creación de representaciones visuales que ilustren los niveles de cada evento o muestra. En este contexto, se utilizaron herramientas y recursos informáticos, como las hojas de cálculo de Microsoft Excel y el software SPSS versión 26, para generar la información estadística correspondiente. Se emplearon tablas y gráficos esenciales para facilitar la tarea de análisis e interpretación, permitiendo la determinación de los niveles expresados tanto en términos absolutos como relativos (%).

3.7. Aspectos éticos

Las autoras en atención a los principios establecidos en el código de ética de nuestra casa superior de estudios se sometieron a vuestro irrestricto cumplimiento, toda vez que se respetó íntegramente los derechos de propiedad intelectual; por lo tanto, se asegura y garantiza la plena y total muestra de respeto y honra a la propiedad intelectual, patentes e intangibles; así como objetividad y transparencia que amerita para una actividad de esta naturaleza e importancia.

IV. RESULTADOS

Objetivo General:

Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023.

Tabla 1

Nivel de compromiso organizacional

Compromiso organizacional				
Niveles	F.	%	% acumulado	
Nivel bajo	2	1.48%	1.48%	
Nivel regular	115	85.19%	86.67%	
Nivel alto	18	13.33%	100.00%	
Total	135	100%		

Nota. Base de datos.

Interpretación: La Tabla 1 expone el contexto de la variable: Compromiso organizacional, observándose que el 85.19% de la muestra, que equivale a 115 individuos, se sitúa en el nivel regular. Además, un 13.33% de los participantes, es decir, 18 individuos, muestran un compromiso alto. Por otro lado, un reducido 1.48% de la muestra, representado por 2 individuos, se encuentra en el nivel bajo de compromiso. Estos datos reflejan que la mayoría de los individuos en la organización tienen niveles de compromiso organizacional que oscilan entre regulares y altos, siendo el nivel regular el predominante.

Objetivo específico 1:

Nivel de Compromiso Afectivo de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote 2023

Tabla 2

Nivel de compromiso afectivo

Compromiso afectivo			
Niveles	F.	%	% acumulado
Nivel bajo	4	2.96%	2.96%
Nivel regular	109	80.74%	83.70%
Nivel alto	22	16.30%	100.00%
Total	135	100%	

Nota. Base de datos.

Interpretación: Se evidencia en la Tabla 2 el contexto del compromiso afectivo: el 80.74% de la muestra, lo que representa a 109 individuos, se encuentra en el nivel regular de compromiso afectivo. Además, un 16.30% de los participantes, equivalente a 22 individuos, exhibe un nivel alto de compromiso afectivo. Por otro lado, un reducido 2.96% de la muestra, representado por 4 individuos, se ubica en el nivel bajo de compromiso afectivo. La mayoría de los individuos en la organización demuestran un nivel de compromiso afectivo considerado regular.

Objetivo específico 2:

Nivel de Compromiso Normativo de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote

Tabla 3

Nivel de Compromiso Normativo

Compromiso normativo			
Niveles	F.	%	% acumulado
Nivel bajo	82	60.74%	60.74%
Nivel regular	46	34.07%	94.81%
Nivel alto	7	5.19%	100.00%
Total	135	100%	

Nota. Base de datos.

Interpretación: Según la Tabla 3 se observa que un notable 60.74% de la muestra, equivalente a 82 individuos, se encuentra en el nivel bajo de compromiso normativo. Además, un 34.07% de los participantes, representado por 46 individuos, se sitúa en el nivel regular. Por otro lado, un 5.19% de la muestra, es decir, 7 individuos, muestra un compromiso normativo alto. En resumen, la mayoría de los individuos en la organización exhiben un nivel de compromiso normativo considerado bajo, con una proporción menor en el nivel regular y un grupo reducido con un compromiso normativo alto.

Objetivo específico 3: Nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote

Tabla 4

Nivel de Compromiso de Continuidad

Compromiso de continuidad			
Niveles	F.	%	% acumulado
Nivel bajo	1	0.74%	0.74%
Nivel regular	86	63.70%	64.44%
Nivel alto	48	35.56%	100.00%
Total	135	100%	

Nota. Base de datos

Según la Tabla 4 se observa que el 63.70% de la muestra, que corresponde a 86 individuos, se encuentra en el nivel regular de compromiso de continuidad. Además, un 35.56% de los participantes, representado por 48 individuos, muestra un compromiso de continuidad alto. Por otro lado, solo un 0.74% de la muestra, equivalente a 1 individuo, se ubica en el nivel bajo de compromiso de continuidad. Estos datos indican que la mayoría de los individuos en la organización mantienen un nivel regular de compromiso de continuidad, con un grupo significativo de empleados que demuestran un compromiso alto, mientras que una proporción mínima muestra un compromiso de continuidad bajo.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio responde a analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023, el cual dio como resultado en la Tabla 1 que el 85.19% de los trabajadores reportan como "regular" al nivel de compromiso organizacional, mientras que el 13.33% muestra un compromiso "alto". Solo un reducido 1.48% de la muestra se encuentra en el nivel "bajo" de compromiso, evidenciando que la mayoría de los colaboradores tienen niveles de compromiso organizacional que oscilan entre regulares y altos, siendo el nivel regular el predominante. Estos resultados guardan relación con Ramírez & Mapén (2019), quienes investigaron acerca del compromiso organizacional de funcionarios estratégicos en el Poder Ejecutivo de Tabasco, México. En su investigación, encontraron que el índice de compromiso organizacional no superó el 60%, lo que indica un nivel más bajo de compromiso en comparación con nuestra organización pesquera. Además, destacaron que la dimensión afectiva mostró un comportamiento más favorable en comparación con la dimensión de continuidad, lo que coincide con la tendencia que observamos en nuestra muestra. En contraste, los resultados de la presente investigación contrastan con Al-Jabari & Ghazzawi (2019), quienes concluyeron que el compromiso organizacional constituye un umbral exitoso de al menos el 50% en todas las organizaciones. El presente estudio muestra un nivel más alto de compromiso organizacional, lo que sugiere variaciones en el compromiso entre diferentes organizaciones. Esto subraya la idea de que no hay una única regla aplicable a todas las organizaciones en términos de compromiso organizacional y que las estrategias de gestión de recursos humanos deben adaptarse a las características específicas de cada entidad. Los resultados del objetivo general respaldan la idea de que el compromiso organizacional es un elemento fundamental en la gestión de recursos humanos como concluyen los estudios de Coronado et al., (2020). Sin embargo, también resaltan la variabilidad en los niveles de compromiso entre organizaciones y contextos diferentes. Esto sugiere que la gestión del compromiso organizacional debe ser adaptativa y sensible a las particularidades de cada entorno laboral. Cubriendo con respaldo teórico, Meyer y Allen (1997) manifiestan que el compromiso organizacional es un concepto central en la gestión del talento humano que se refiere a la conexión emocional,

psicológica y ética que los empleados experimentan con su organización. Este concepto se concentra en el constructo de que los empleados no son simplemente fuerza laboral, sino individuos que establecen relaciones significativas con la empresa en la que trabajan. El compromiso organizacional se ha convertido en un área clave de investigación y práctica en la gestión de recursos humanos debido a su impacto en el desempeño de los empleados y en el éxito global de la organización.

Con respecto al primer objetivo específico: identificar el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores, la Tabla 2 expresa que el 80.74% de los colaboradores muestra un nivel regular de compromiso afectivo, mientras que un 16.30% demuestra un compromiso afectivo alto. Estos resultados se relacionan con los hallazgos de Guerrero (2019) que indican que 69% de colaboradores, tanto solteros como casados, muestran un compromiso afectivo calificado como "Medio" en su lugar de trabajo, esto sugiere una tendencia general en la población estudiada hacia un compromiso afectivo significativo con sus respectivas empresas, independientemente de su estado civil, mostrando ligeras diferencias en las puntuaciones relacionadas con el compromiso de continuidad y normativo en función de la edad de los colaboradores. Así mismo, los resultados expuestos en la presente investigación guardan relación estrecha con los resultados de De la Puente (2017), dado que describen un nivel medio (47%) de compromiso afectivo en su estudio enfocado en el personal de las áreas administrativas que laboran en la Municipalidad Provincial de Trujillo. También arroja como consecuencia que la concordancia ligada al subdimensión de compromiso afectivo del compromiso organizacional y la subescala de afiliación de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo es pequeña pero estadísticamente significativa. Ambos estudios previos en comparación con el presente estudio informaron niveles medios o regulares de compromiso afectivo en sus respectivas poblaciones, destacando una tendencia general en diversas poblaciones de colaboradores hacia un compromiso afectivo significativo con sus empresas. A su vez, se destaca la influencia de variables como el estado civil y la edad en el compromiso organizacional, así como la relación entre el compromiso afectivo y la motivación de logro. Estos hallazgos pueden tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el

desarrollo de estrategias para mejorar el compromiso en la empresa. Se respaldan las conjeturas basadas en Meyer y Allen (1991) en el contexto de que el compromiso afectivo emerge como un factor crucial en la relación entre los colaboradores y la organización, influyendo en el vínculo emocional que los empleados desarrollan hacia la organización, caracterizado por sentimientos de identificación y lealtad hacia la empresa.

El segundo objetivo específico: identificar el nivel de compromiso normativo de los colaboradores de una empresa pesquera en la ciudad de Chimbote, respalda notablemente que un significativo 60.74% de la muestra, lo que equivale a 82 individuos, se encuentra en la categoría de compromiso normativo baja. Además, un 34.07% de los participantes, que representa a 46 individuos, se ubica en la categoría de compromiso normativo moderada. Por otro lado, un 5.19% de la muestra, es decir, 7 individuos, exhibe un nivel alto de compromiso normativo, por lo que refleja que la mayoría de los individuos en la organización demuestran un nivel de compromiso normativo considerado bajo. Estos resultados contrastan notablemente con Blanco & Castro (2015), los cuales presentan su estudio que, tras analizar si existían diferencias significativas en el nivel de compromiso organizacional entre madres y no madres, el componente de compromiso que se destacó en ambas poblaciones fue el compromiso normativo acumulando el 100% de toda la muestra estudiada. Cabe resaltar que la investigación fue realizada en un banco específico en La Paz, y que independientemente de la maternidad, el hallazgo sugiere que los empleados, sienten una obligación moral de permanecer en la organización debido a los beneficios y políticas internas del banco. Este contraste entre los resultados puede ser indicativo de las diferencias en las políticas y prácticas internas entre sectores industriales, como la pesca y la banca. También podría reflejar las particularidades de las organizaciones individuales y cómo influyen en el compromiso de los empleados. Así mismo, el presente estudio también difiere con los resultados de Hurtado (2017) el cual investigó sobre el compromiso organizacional, específicamente el compromiso de continuidad, en dos empresas, Ripley y Saga Falabella. Sus resultados apuntan que el compromiso normativo es el componente más predominante en los colaboradores de ambas empresas, especialmente en Ripley. Este compromiso se ve influenciado por la educación en Ripley (α de 5% y 10%), y la tenencia de hijos en

Saga (α de 10%), lo que sugiere que estas variables desempeñan un papel importante en el sentido de obligación de los colaboradores hacia la empresa. La educación puede aumentar el compromiso normativo al fomentar el desarrollo profesional y la lealtad. Los resultados indican que las prácticas impulsadas por las empresas no tienen un impacto negativo en la unidad de la organización. Los colaboradores están comprometidos, enfocados en la continuidad, en la consecución de los objetivos de la empresa y participan en la creación de un buen clima laboral, confiando en que esto beneficiará su propio desarrollo. Sin embargo, los hallazgos del presente estudio encuentran afinidad con la investigación de Báez et al. (2018), que se centró en un diagnóstico similar pero en empresas cubanas. La similitud fundamental reside en la detección de una carencia en la cultura organizacional de la empresa pesquera, la cual se manifiesta en la falta de un sentimiento de obligación y responsabilidad por parte de los empleados hacia la organización. Esta carencia refleja una característica distintiva del compromiso normativo, donde los empleados se sienten moralmente obligados a mantener su vínculo con la organización. La existencia de un compromiso normativo sólido es crucial, ya que tiene un impacto directo en la reducción de la intención de abandonar la organización. Esto implica una gestión efectiva de las obligaciones y la promoción de valores compartidos que contribuyen a retener a los trabajadores en la empresa. Estos hallazgos subrayan la relevancia de fomentar una cultura organizacional que promueva el compromiso normativo para una efectiva combinación equilibrada, que según Meyer y Allen (1991), se enfoca tácitamente en que esta obligación no está impulsada por el deseo personal, sino por factores éticos y morales, abordando una sensación de responsabilidad hacia la organización.

Por último, el tercer objetivo específico de la presente investigación detalla el nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote, el cual se obtuvieron como resultados que 86 personas, siendo el 63.70% de la muestra en estudio, se encuentra en un nivel regular de compromiso de continuidad, el 35.56% que asciende a 48 personas se encuentran en un alto nivel de compromiso de continuidad y, así mismo, una persona, es decir el 0.74%, valoró que se encuentra en un bajo nivel de compromiso de continuidad. Estos resultados son coherentes con la investigación previa de Zayas y Báez

(2017), que se centró en analizar la relación entre la edad y el compromiso de continuidad, destacando que existe el compromiso de continuidad en la muestra estudiada de un nivel regular, y que a su vez está relacionada que los empleados de mayor edad, que tienden a estar más representados en el grupo de compromiso de continuidad alto, son más propensos a experimentar una fuerte obligación moral de permanecer en la organización. Esta relación entre la edad y el compromiso de continuidad sugiere que la percepción del compromiso de continuidad puede verse influida por la edad de los empleados. Por otro lado, los resultados del presente estudio guardan directa relación con Chambí y Macedo (2022), dado que su investigación enfocada en determinar en la relación entre el compromiso y el desempeño laboral de docentes en el rubro educativo manifiesta que 56% de su muestra también se encuentra en un nivel medio de compromiso de continuidad, además de hallar que existe una relación significativa (0.633) en el compromiso de desempeño laboral y continuidad. La relación significativa entre el compromiso de desempeño laboral y el compromiso de continuidad resalta la interconexión entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral, por lo que se subraya la importancia de fomentar el compromiso de continuidad como un elemento clave para mejorar el desempeño de los empleados en la organización. El cruce de resultados se relaciona con la teoría de Meyer y Allen (1991) sobre el compromiso organizacional, ya que esta teoría reconoce que el compromiso de continuidad es una de las dimensiones clave del compromiso organizacional. Meyer y Allen argumentan que el compromiso de continuidad se refiere al vínculo de los empleados con la organización debido a una sensación de obligación moral para quedarse. La influencia de la edad y la percepción del compromiso en el nivel de compromiso de continuidad respalda la idea de que factores individuales y organizacionales pueden influir en esta dimensión del compromiso organizacional. Además, la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral destaca la necesidad de promover y gestionar el compromiso de continuidad como parte esencial de la estrategia de recursos humanos, ya que puede influir directamente en el desempeño de los empleados en la organización, en línea con la teoría de Meyer y Allen.

VI. CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones a partir de los resultados recabados durante el desarrollo de la investigación:

1. El 85.19% de los colaboradores reportan niveles de compromiso organizacional considerados "regulares", mientras que el 13.33% muestra un compromiso "alto". Solo un reducido 1.48% se encuentra en el nivel "bajo" de compromiso. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores tienen niveles de compromiso organizacional que oscilan entre regulares y altos, siendo el nivel regular el predominante. Aunque hay una base de compromiso, se destaca la necesidad de fortalecer aún más el vínculo emocional, psicológico y ético de los empleados con la organización.
2. Así mismo, con respecto al compromiso afectivo el 80.74% de los colaboradores presenta un nivel considerado "regular", mientras que el 16.30% demuestra un compromiso afectivo "alto". Solo un reducido 2.96% se ubica en el nivel "bajo" de compromiso afectivo. Este hallazgo respalda la necesidad de abordar la falta de compromiso identificada en la problemática inicial, enfocándose en fortalecer la conexión emocional de los empleados.
3. Por otro lado, para el compromiso normativo un significativo 60.74% de los colaboradores se encuentra en el nivel bajo de compromiso normativo, mientras que el 34.07% está en el nivel regular y solo un 5.19% muestra un compromiso normativo alto. Estos resultados destacan la necesidad de replantear la cultura organizacional para fomentar un sentido de responsabilidad ética y moral que fortalezca el compromiso de los empleados, ligada a los reglamentos y políticas institucionales.
4. Finalmente, con respecto al compromiso de continuidad El 63.70% de los colaboradores se encuentra en un nivel "regular" de compromiso de continuidad, el 35.56% en un nivel "alto", y solo el 0.74% valoró que se encuentra en un nivel "bajo". Estos resultados indican que existe una base de colaboradores dispuestos a permanecer, pero también señalan oportunidades para consolidar y fortalecer este compromiso, especialmente considerando la importancia de retener talento en el sector manufacturero de harina y aceite de pescado.

VII. RECOMENDACIONES

Tras haber culminado las conclusiones, la presente investigación denota recomendaciones que se detallan a continuación:

1. Se recomienda a la alta dirección liderar la implementación de estrategias globales, estableciendo un marco que integre políticas y programas para fortalecer los vínculos de compromiso, por ejemplo: un plan de mejora dado que la mayoría de los colaboradores muestran niveles de compromiso organizacional considerados "regulares", centrado en fortalecer el vínculo emocional, psicológico y ético de los empleados con la organización. Este plan podría incluir iniciativas como programas de reconocimiento, desarrollo de liderazgo, y actividades que fomenten la cohesión y el sentido de pertenencia.
2. Se recomienda a la gerencia departamental de recursos humanos desarrollar y diseñar estrategias específicas para abordar y mejorar en cuanto a: para el compromiso afectivo podría incluir programas de bienestar, actividades de team building, y comunicación interna efectiva para reforzar la relación emocional de los empleados con la empresa, para el compromiso normativo: se recomienda una revisión profunda de la cultura organizacional implementando iniciativas que fortalezcan un sentido de responsabilidad ética y moral, alineando la cultura con los reglamentos y políticas institucionales, incluyendo capacitación en ética empresarial y comunicación clara de las políticas internas, y por último para el compromiso de continuidad: desarrollar estrategias y programas de desarrollo profesional, mentorías, y beneficios a largo plazo con el objetivo de retener talento en el sector manufacturero de harina y aceite de pescado.
3. Se recomienda a los jefes y supervisores de las diversas áreas alinearse al monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las iniciativas propuestas. Realizar evaluaciones periódicas del compromiso organizacional y ajustar el plan de mejora según sea necesario para asegurar la adaptabilidad a las necesidades cambiantes de los empleados y la organización.
- 4.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en barranquilla. *Revista Espacios*, 39(11), 13. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12442/1974>
- Al-Jabari, B. y Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal* 11(1) 78-119. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2018). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería industrial* 60(1) 14-23. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458834003/>
- Banco Mundial (2022). El crecimiento mundial se desacelerará hasta el 2023, lo que contribuirá al riesgo de un "aterrizaje brusco" en las economías en desarrollo. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/01/11/global-recovery-economics-debt-commodity-inequality>
- Barranzuela, S. (2019). *Aplicación de estrategias de comunicación interna para mejorar el compromiso organizacional en los trabajadores de la distribuidora droguería Phryma S.A.C.- Chiclayo, 2018*. (Tesis. Universidad César Vallejo. Perú) Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36550>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3ra Ed.). Colombia: Pearson.
- Blanco, M. y Castro, P. (2015) Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu* 9(2) 215-233. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612011000200002&script=sci_abstract
- Chambi, A. y Macedo, C. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. (Tesis. Universidad Nacional de Ucayali). Recuperado de:

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5666/B8_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_ALVARO_CHAMBI_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiang, M., Manzo, C. y Pinilla, S. (2020). Conciliación trabajo-familia, buenas prácticas laborales, compromiso organizacional, autoeficacia y creencias organizacionales, influencia en los trabajadores de centro de salud. *Administración, economía y finanzas*, 45(1), 85-116. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n45/n45_a05.pdf
- Coronel, G., Valdivia, M., Alvarado, A. y Aguilera, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica* (60) 1-15. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/>
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*, 2017. (Tesis. Universidad César Vallejo. Perú) Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>
- Estrada, E. y Helen, M. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova educación*, 2(1), 133-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores, J. & Gómez, I (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *UCBSP*, 16(1), 1-31. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso Organizacional Basado en el Modelo Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano*, 2018. (Tesis. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú) Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1635>
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 12ª Edición. 33-52. México
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 8(16) 820-846. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4981/498159332035/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la*

- investigación*. (6.^a ed.). McGraw-Hill
- Herrera, J. y Heras, C. (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional. *Revista internacional de organizaciones*, 24(1), 241-271. <https://doi.org/10.17345/rio24.241-271>
- Huamán, N. y Lezama, M. (2019). *Nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa industrial Chugur SRL, Cajamarca 2019*. (Tesis, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo) Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1070>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. (Tesis, Universidad de Piura. Perú) Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- La prensa Libre (2017). ¿Tiene su empresa pérdidas por falta de compromiso? Recuperado de: <https://www.laprensalibre.cr/Noticias/detalle/112257/tiene-su-empresa-perdidas-por-falta-de-compromiso>
- Lind, D., Marchal, W. y Wathen, S. (2012): *Estadística aplicada a los negocios y economía*, (15^a ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. Recuperado de: https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/523770/mod_resource/content/1/Estadistica%20para%20Administraion%20y%20Negocios.pdf
- Lopez, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia* 26(95), 656-665. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069613012>
- Manzano, A (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia de los docentes. *Res Non Verba*, 9(2), 1-17. Recuperado de: <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. (*Human Resource Management Review*). Vol.1, n° 1, pp. 61 – 98
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. 39. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

- Meza, E. (2017). Análisis de la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial - México. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo* 8(2) 148-158. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449854118008>
- Nava, M., García, E. y Ramos, P. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional. *Investigación administrativa* 51(130) 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4560/456071633004/>
- Ortiz, F., Fierro, E. y Martínez, M. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. *Red internacional*, 12(1), 446-460. Recuperado de: <https://riico.net/index.php/riico/article/view/1702/1673>
- Pereyra, E., Rey, D. y Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data* 25(1) 229-264. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, M. y Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología* 53(2) 133-142. Recuperado de: <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de investigación apuntes universitarios*, 10(1), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramírez, V. y Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía* 4(8) 166-189. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576861156008/>
- Robbins, S. & Judge, T. (13ª. Ed.). (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. Recuperado de: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Ruiz de Alba, J. (2015). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1(1) 1-20. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/270883763_El_compromiso_organizacional_un_valor_personal_y_empresa_rial_en_el_marketing_interno

- Ruíz, J. (febrero, 2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales Segunda época* (6786). Recuperado de: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>
- Sáenz, K. et al. (2012). Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales. Madrid: DYKINSON.
- Segovia, C. (2021). Gestión por Compromisos en el área de almacén de repuestos de una empresa concesionaria automotriz de Lima. *Industrial Data* 24(2) 1-15. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/816/81669876006/>
- Vega, J., Martínez, M. y García, J. (2020). La influencia del compromiso organizacional y la orientación al aprendizaje sobre innovación y desempeño en los agronegocios. *Revista Espacios*, 41(17), 29. Recuperado de: <http://revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p29.pdf>
- Zayas, P. y Báez, R. (2017). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín* 22(2) 1-12. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181545579004>

ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023**

Investigador (a) (es):

Hilachoque Antezana, Dayanna Lucero

Paredes Falcón, Bertha Mónica

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023**”, cuyo objetivo es Analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre la medición del nivel del compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la Ciudad de Chimbote, 2023

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Hilachoque Antezana, Dayanna Lucero y Paredes Falcón, Bertha Mónica email Dhilachoque@ucvvirtual.edu.pe y Bparedesf10@ucvvirtual.edu.pe respectivamente y Docente asesor Canchari Preciado Miguel Ángel email mcancharip@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico:	
Autoras:	DNI:

En caso de autorizarse, somos conscientes que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote, 26 de junio de 2023

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” ***Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.*** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023

Autor(es): Dayanna Lucero Hilachoque Antezana

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Bertha Mónica Paredes Falcón

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_PREGRADO_PI_CHIM_C1_04

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mcanchari@ucv.edu.pe

N°	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 08 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023”, presentado por los autores Dayanna Lucero Hilachoque, Antezana Bertha Mónica Paredes Falcón, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
<p align="center">Compromiso Organizacional</p>	<p>El compromiso organizacional Es el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991)</p>	<p>Es el conjunto de elementos relacionados a generar un comportamiento favorable del colaborador para con un entorno laboral en particular, en donde ingresar a tallar componentes como el compromiso afectivo o emocional y no menos importante el compromiso normativo por medio de los reglamentos y finalmente del compromiso de continuidad que garantice la permanencia del colaborador en la empresa. (Meyer y Allen, 1991)</p>	Compromiso afectivo	<p align="center">Nominal</p>
			Compromiso normativo	
			Compromiso de continuidad	

Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO: Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote - 2023								
ENUNCIADO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote - 2023?	<p>Objetivo general Analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote 2. Identificar el nivel de compromiso normativo de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote 3. Identificar el nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote</p>	No corresponde	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación del empleado	<p>Tipo de investigación Descriptiva</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p>	<p>Población 135 colaboradores en una empresa Pesquera</p> <p>Muestra 135 colaboradores en una empresa Pesquera</p>	<p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
					Sentido de pertenencia			
					Satisfacción en el trabajo			
				Compromiso normativo	Código de ética			
					Reglamentos			
					Políticas institucionales			
				Compromiso de continuidad	Oportunidades			
					Reconocimiento			
					Incentivos			

Anexo 7: Instrumento de acopio de datos (Cuestionario)

ENCUESTA: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023.

- Nunca : N = 1
- Casi Nunca : CN= 2
- Regular : R = 3
- Casi Siempre: CS = 4
- Siempre : S = 5

Información genérica:

1. Responsabilidad:

Colaborador

Apoyo

Gerente

jefe de área

DETALLE	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 01: COMPROMISO AFECTIVO					
1. Con que frecuencia se muestra usted altamente identificado y comprometido para con su área o puesto de labores					
2. Que tanto se muestra dispuesto a laborar jornadas adicionales o extras, en mérito a la identificación y compromiso					
3. Se siente y considera un elemento vital en el desenvolvimiento de su área de trabajo y organización en general					

4. Participa activa y voluntariamente en el cumplimiento de sus funciones que a su vez contribuyan a los objetivos institucionales					
5. En qué medida se muestra satisfecho y/o a gusto con las responsabilidades asumidas en su área de labores					
6. Que tan habitual es que el área donde se desempeña le ofrezca un ambiente laboral cálido y cordial.					
DIMENSIÓN 02: COMPROMISO NORMATIVO					
7. Con que frecuencia, realiza los trabajos asignados con ética y apelando a la responsabilidad y puntualidad.					
8. En qué medida, usted en su rol de colaborador de la institución practica los valores éticos institucionales establecidos					
9. Que tan a menudo cumple estrictamente con las normas y reglamentos institucionales prescritas por la alta dirección					
10. La honra a los reglamentos, con qué frecuencia le facilita el orden u organización respecto a sus funciones y labores.					
11. La organización está organizada eficientemente y las políticas para desarrollar las tareas asignadas, en qué medida son precisas y claras					
12. Que tan urgente considera usted reformular o implementar nuevas políticas institucionales en aras de una mejora continua					
DIMENSIÓN 03: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
13. La firma te concede nuevas oportunidades laborales, como ascensos o migraciones a otras sedes o sucursales					
14. Que tan frecuente recibe nuevas ofertas laborales en mérito a su desempeño, rendimiento y honestidad demostrada					
15. Es constante el reconocimiento cuantitativo mediante estímulos dinerarios como bonos de productividad o afines					
16. Con que frecuencia se premia o reconoce el trabajo mediante valoraciones cualitativas como diplomas, certificados y afines					
17. La entidad dispone de con una política de motivación e incentivos, la misma que es socializada para con su fuerza laboral					
18. A su parecer, que tan oportuno sería mejorar el programa de incentivos a fin de estimular perpetuamente a los colaboradores					

Anexo 8. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica de la variable compromiso organizacional

Nombre:	Cuestionario sobre compromiso organizacional
---------	--

Autor:	Hilachoque Antezana, Dayanna Lucero Paredes Falcón, Bertha Mónica
Año:	2023
Lugar:	Empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote
Objetivo: organizacional	Recoger datos sobre los niveles de compromiso
Niveles:	Bajo: 18-42; Medio: 43-67; Alto: 68-90
Muestra:	135 trabajadores
Confiabilidad	0,82 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	Likert, ordinal.
Cantidad de ítems:	18 ítems
Tiempo:	10 minutos aproximadamente.

Anexo 9: Reporte de Confiabilidad vía Coeficiente Alfa de Cronbach

n	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL
1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	81
2	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	80
3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	79
4	4	3	4	3	5	5	4	1	2	1	3	4	4	4	3	3	2	1	56
5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	68
6	3	5	3	3	5	2	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	69
7	5	4	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	80
8	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	85
9	4	4	2	5	2	4	4	2	3	5	5	4	3	3	4	3	2	4	63
10	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	72
11	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	81
12	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	79
13	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	2	5	2	3	3	3	65
15	4	3	5	4	5	4	5	1	5	5	3	3	4	2	5	4	5	3	70
VARIANZA SUMATORIA DE VARIANZA VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	0.52	0.65	0.73	0.51	0.64	0.96	0.52	2.12	0.65	1.02	0.43	1.23	0.8	0.92	0.73	0.56	1.09	1.05	
	15.10222222																		
	66.46222222																		
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																			
		0.818227																	
		82%																	



Anexo 10: Reporte de similitud de Turnitin

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023

TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:
Hilachoque Antezana, Dayanna Lucero (orcid.org/0000-0002-2007-3632)
Paredes Falcón, Bertha Mónica (orcid.org/0000-0003-3555-0523)

ASESOR:
Mg. Cancharí Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	hdl.handle.net	3 %
4	www.coursehero.com	<1 %
5	Coronado Rosas, Fabio...	<1 %
6	es.slideshare.net	<1 %
7	www.slideshare.net	<1 %

Número de palabras: 9321 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Anexo 11. Validación por juicio de expertos

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Alberto Calderón Yarlequé	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Doctor de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Hilachoque Antezana, Dayanna Lucero Paredes Falcón Bertha, Mónica
Procedencia:	Del autor
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(Pesquera de Chimbote)



Significación:	<p>Está compuesta por una variable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	--

4. Soporte teórico

- **Variable** : Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional Es el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991)

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Circunscrito a todo lo vinculado a los aspectos psicológicos o emocionales que el colaborador produce hacia su organización (Meyer y Allen,1991)
	Compromiso Normativo	Calificada como la obligación de continuar su transitar en la empresa por causales éticas y morales (Meyer y Allen, 1991)
	Compromiso Continuidad	Es aquella sensación del valor económico por tener el deseo de no dejar la entidad, vale decir la muestra o predisposición e interés en seguir formando parte de la misma (Meyer y Allen, 1991)



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “ Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023” elaborado por Hilachoque Antezana , Dayanna Lucero y Paredes Falcón , Bertha Mónica en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación del empleado	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Sentido de pertenencia	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Satisfacción de trabajo	5	3	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso Normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Código de ética	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Reglamentos	9	4	3	4	
	10	4	4	4	



Políticas institucionales	11	3	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de Continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades	13	4	4	4	
	14	3	4	4	
Reconocimiento	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Incentivos	17	4	4	4	
	18	4	4	3	



DNI N° 40097132

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carlos Antonio Rosales Enriquez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Doctor de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Hilachoque Antezana , Dayanna Lucero Paredes Falcón Bertha , Mónica
Procedencia:	Del autor
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(Pesquera de Chimbote)
Significación:	Está compuesta por una variable: - La variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable** : Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional Es el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991)

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Circunscrito a todo lo vinculado a los aspectos psicológicos o emocionales que el colaborador produce hacia su organización (Meyer y Allen,1991)
	Compromiso Normativo	Calificada como la obligación de continuar su transitar en la empresa por causales éticas y morales (Meyer y Allen, 1991)
	Compromiso Continuidad	Es aquella sensación del valor económico por tener el deseo de no dejar la entidad, vale decir la muestra o predisposición e interés en seguir formando parte de la misma (Meyer y Allen, 1991)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario " Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023" elaborado por Hilachoque Antezana , Dayanna Lucero y Paredes Falcón , Bertha Mónica en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación del empleado	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Sentido de pertenencia	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Satisfacción de trabajo	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso Normativo

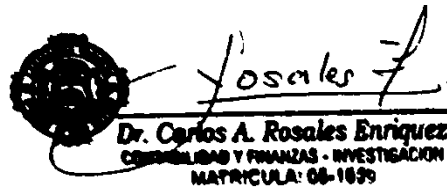
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Código de ética	7	3	4	4	
	8	4	4	4	
Reglamentos	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Políticas institucionales	11	4	4	4	
	12	3	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de Continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades	13	4	4	4	
	14	4	3	4	



Reconocimiento	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Incentivos	17	4	4	4	
	18	4	4	4	



Dr. Carlos A. Rosales Enriquez
CONTABILIDAD Y FINANZAS - INVESTIGACION
MATRICULA: 08-1699

DNI N° 44798519

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CHAUCA QUIÑONES MARIA ELENA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Hilachoque Antezana , Dayanna Lucero Paredes Falcón Bertha , Mónica
Procedencia:	Del autor
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(Pesquera de Chimbote)



Significación:	<p>Está compuesta por una variable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	--

4. Soporte teórico

- **Variable** : Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional Es el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991)

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Circunscrito a todo lo vinculado a los aspectos psicológicos o emocionales que el colaborador produce hacia su organización (Meyer y Allen, 1991)
	Compromiso Normativo	Calificada como la obligación de continuar su transitar en la empresa por causas éticas y morales (Meyer y Allen, 1991)
	Compromiso Continuidad	Es aquella sensación del valor económico por tener el deseo de no dejar la entidad, vale decir la muestra o predisposición e interés en seguir formando parte de la misma (Meyer y Allen, 1991)



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso Organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023" elaborado por Hilachoque Antezana, Dayanna Lucero y Paredes Falcón, Bertha Mónica en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación del empleado	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Sentido de pertenencia	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Satisfacción de trabajo	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso Normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Código de ética	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

Reglamentos	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Políticas institucionales	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de Continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Reconocimiento	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Incentivos	17	4	4	4	
	18	4	4	4	



.....

Dra. Chauca Quiñones Maria Elena

DNI N° 32967420

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 11. APLICACIÓN DE ENCUESTA – MEDIANTE GOOGLE FORMS

The image shows a Google Forms interface for a survey titled "ENCUESTA: COMPROMISO ORGANIZACIONAL". The top navigation bar includes the title, a folder icon, a star icon, and a "Enviar" button. Below the navigation bar, there are tabs for "Preguntas", "Respuestas" (with a count of 139), and "Configuración". The main content area contains three sections:

- ENCUESTA: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**
Estimado/a participante,
Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa Pesquera de la ciudad de Chimbote – 2023.
- INFORMACION GENERICA: ***
*** RESPONSABILIDAD**
 Colaborador
 Apoyo
 Gerente
 Jefe de área
- 1. ¿Con qué frecuencia se muestra usted altamente identificado y comprometido para con su área o puesto de labores? ***
 Nunca

On the right side of the form, there is a vertical toolbar with icons for adding, deleting, duplicating, and other editing functions. A small question mark icon is visible in the bottom right corner of the form area.

Anexo 13. BAREMO DE LOS NIVELES DE DIMENSIONES Y VARIABLE

Variable	NIVEL BAJO		NIVEL REGULAR		NIVEL ALTO	
	[de	hasta]	[de	hasta]	[de	hasta]
Nivel de compromiso organizacional	18	42	43	67	68	90

Dimensiones	[de	hasta]	[de	hasta]	[de	hasta]
Nivel de compromiso afectivo	6	14	15	23	24	30
Nivel de compromiso normativo	6	14	15	23	24	30
Nivel de compromiso de continuidad	6	14	15	23	24	30

Anexo 14. PROPUESTA

- **NOMBRE DE LA PROPUESTA:** Programa de Mejora del Compromiso Organizacional en el Sector Pesquero.
- **DATOS INFORMATIVOS:**
 - **Sector:** Pesquero Privado
 - **Departamento:** Ancash
 - **Participantes:**
 - **Investigadoras:**
 - ✓ Hilachoque Antezana, Dayanna Lucero
 - ✓ Paredes Falcón, Bertha Mónica
 - **Asesor:**
 - ✓ Mg. Cancharí Preciado, Miguel Angel
- **FUNDAMENTACIÓN:**

Esta propuesta se basa en la necesidad evidente de fortalecer y optimizar el compromiso organizacional en la empresa dedicada al rubro pesquero, abordando específicamente los aspectos emocionales, éticos y normativos que influyen en la conexión de los empleados con la organización. Al centrarse en un enfoque integral que abarque el compromiso organizacional, afectivo, normativo y de continuidad, se busca crear un entorno laboral más satisfactorio, comprometido y sostenible en el tiempo. La implementación de un programa integral no solo abordará la disminución identificada en los niveles de compromiso, sino que también posicionará al sector como un empleador comprometido con el bienestar de sus empleados, generando beneficios a largo plazo tanto a nivel interno como en su reputación externa. La propuesta surge como respuesta a la identificación de niveles variables de compromiso organizacional en el sector pesquero, lo que puede afectar la productividad y la satisfacción de los empleados. Se busca abordar este problema mediante un programa integral que promueva el bienestar y el compromiso en el trabajo.

- **OBJETIVOS:**
 - Elevar el compromiso afectivo, fortaleciendo la conexión emocional de los colaboradores con la organización.

- Reforzar el compromiso normativo mediante la promoción de valores éticos y morales alineados con los reglamentos y políticas internas.
- Mejorar el compromiso de continuidad, retener talento clave y fomentar el desarrollo profesional.

- **METODOLOGÍA**

La presente propuesta refiere a una naturaleza aplicada, con el objetivo de implementar el programa de manera participativa, involucrando a todos los niveles de la organización. Se organizarán sesiones de capacitación y talleres que fomenten la participación de los empleados. Estos talleres abordarán temas específicos relacionados con el compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Por otro lado, se implementarán actividades de Team Building que promuevan la colaboración, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Esto ayudará a fortalecer las relaciones interpersonales y crear un sentido de pertenencia. Así mismo, se utilizarán encuestas de satisfacción y evaluaciones de desempeño para monitorear continuamente la efectividad del programa. Estos mecanismos de retroalimentación permitirán ajustar las estrategias según las necesidades y expectativas cambiantes. La propuesta involucrará a departamentos clave como Recursos Humanos, Ética y Cumplimiento, y los líderes de cada área. La participación multidisciplinaria garantizará una implementación integral y una comprensión holística de las necesidades de compromiso.

- **IDENTIFICAR EL PROBLEMA**

El programa se desarrolla en respuesta a la identificación de problemáticas específicas relacionadas con los niveles de compromiso organizacional en la empresa pesquera de la ciudad de Chimbote. Estas problemáticas se desglosan en tres dimensiones clave:

- **Compromiso Afectivo:**

Situación Problemática: El análisis reveló que el 80.74% de los colaboradores presenta un nivel "regular" de compromiso afectivo, indicando una falta de conexión emocional significativa con la organización.

Impacto Observado: Esta falta de compromiso afectivo puede traducirse en una menor motivación, disminución de la lealtad y, en última instancia, en un rendimiento laboral subóptimo.

- **Compromiso Normativo:**

Situación Problemática: Un 60.74% de los colaboradores se encuentra en el nivel bajo de compromiso normativo, sugiriendo una falta de adhesión ética y moral a los valores y políticas de la empresa.

Impacto Observado: La baja adhesión normativa podría resultar en comportamientos poco éticos, falta de cumplimiento de políticas internas y posiblemente una mayor tasa de rotación.

- **Compromiso de Continuidad:**

Situación Problemática: Aunque el 63.70% se encuentra en un nivel "regular" de compromiso de continuidad, existe una oportunidad de fortalecer este compromiso para garantizar la retención de talento.

Impacto Observado: Un compromiso de continuidad débil podría contribuir a una alta rotación de personal, pérdida de conocimientos y experiencia, y costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados.

- **JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

La implementación de este programa de mejora se justifica por varias razones fundamentales que abordan las problemáticas identificadas:

- a) **Impacto en el Rendimiento Organizacional:**

- La mejora del compromiso organizacional está directamente vinculada al rendimiento laboral y, por ende, al éxito general de la empresa. Colaboradores comprometidos tienden a ser más productivos, creativos y orientados a objetivos.

- b) **Reducción de la Rotación de Personal:**

- Fortalecer el compromiso, especialmente en términos de continuidad, contribuirá a la retención de talento. La alta rotación de personal puede generar costos significativos y afectar la estabilidad operativa.

c) Clima Laboral Positivo:

- Un compromiso organizacional mejorado crea un clima laboral positivo. Colaboradores comprometidos tienden a estar más satisfechos en su trabajo, lo que impacta en la moral y en la calidad de las relaciones laborales.

d) Alineación con Valores Organizacionales:

- Reforzar el compromiso normativo asegura que los empleados estén alineados ética y moralmente con los valores de la organización, reduciendo la probabilidad de comportamientos contraproducentes y fomentando una cultura organizacional sólida.

e) Desarrollo de Habilidades y Conexiones:

- Las actividades planificadas no solo abordarán las deficiencias en el compromiso, sino que también ofrecerán oportunidades para el desarrollo de habilidades y la creación de conexiones significativas entre los colaboradores.

f) Sostenibilidad a Largo Plazo:

- Al enfocarse en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, el programa no solo aborda problemas inmediatos, sino que establece una base para el compromiso a largo plazo y la estabilidad en el entorno laboral.

- **Programa de actividades con el objetivo de mejorar el compromiso organizacional.**

N°	Actividades	Tema	Objetivo	Sector	Respons.	Durac.(h)	Capacitador	Recursos Necesarios	Evaluación
1	Sesiones de Integración y Team Building	Tema: Fomento del trabajo en equipo y construcción de relaciones. Actividades: Dinámicas de grupo, juegos colaborativos, actividades de construcción conjunta	Mejorar el compromiso afectivo y de continuidad	Todos los sectores	Gerencia de Recursos Humanos	12 h	Consultor de Desarrollo Organizacional	Espacio para actividades, materiales de team building	Encuestas de satisfacción, participación y retroalimentación
2	Talleres de Desarrollo de Habilidades	Tema: Fortalecimiento de habilidades específicas para roles y responsabilidades. Actividades: Capacitación en habilidades blandas, desarrollo de competencias técnicas, role-playing.	Reforzar el compromiso normativo y de continuidad	Jefes de Departamento	Gerencia de Recursos Humanos	20 h	Consultor de Desarrollo Organizacional	Materiales de capacitación, evaluaciones previas de habilidades	Evaluación de la adquisición de habilidades, participación
3	Programa de Reconocimiento y Recompensas	Tema: Valorización del esfuerzo y contribución individual y colectiva. Actividades: Implementación de programas de reconocimiento, entrega de recompensas, eventos de celebración.	Fortalecer el compromiso afectivo y normativo	Jefes de Departamento	Gerencia de Recursos Humanos	10 h	Especialista en Compensación y Beneficios	Presupuesto para recompensas y reconocimientos	Índices de participación, encuestas de percepción

4	Sesiones de Comunicación Efectiva	<p>Tema: Mejora de la comunicación interna y relación entre empleados.</p> <p>Actividades: Talleres de comunicación, prácticas de escucha activa, promoción de canales de comunicación abierta.</p>	Mejorar el compromiso afectivo y normativo	Todos los sectores	Dpto. de Comunicación Interna	15 h	Consultor de Comunicación	Medios de comunicación interna	Evaluación de la calidad de la comunicación, retroalimentación
5	Capacitación en Ética Empresarial	<p>Tema: Reforzamiento de los valores éticos y cumplimiento normativo.</p> <p>Actividades: Conferencias sobre ética empresarial, análisis de casos éticos, debates sobre dilemas éticos en el trabajo.</p>	Reforzar el compromiso normativo	Todos los sectores	Dpto. de Ética y Cumplimiento	8 h	Experto en Ética Empresarial	Materiales educativos, códigos éticos	Evaluación del conocimiento ético, encuestas de percepción
6	Mentorías y Programa de Desarrollo Profesional	<p>Tema: Impulso del crecimiento profesional y personal de los empleados.</p> <p>Actividades: Programas de mentoría, desarrollo de planes de carrera, cursos de capacitación específicos.</p>	Fortalecer el compromiso afectivo y de continuidad	Todos los sectores	Jefes de Dpto. en colaboración con Recursos Humanos	25 h	Mentores internos y Consultores de Desarrollo Profesional	Planes de desarrollo individualizados	Seguimiento del progreso, retroalimentación
7	Actividades Recreativas y de Bienestar	<p>Tema: Promoción del bienestar y la salud mental.</p> <p>Actividades: Eventos deportivos, actividades recreativas, sesiones de relajación y mindfulness.</p>	Mejorar el compromiso afectivo y de continuidad	Todos los sectores	Comité de Bienestar y Calidad de Vida	15 h	Especialistas en Actividades Recreativas	Espacios y recursos para actividades recreativas	Encuestas de bienestar, participación activa

8	Capacitación de políticas internas	Tema: Adaptación de políticas internas para fortalecer el compromiso normativo. Actividades: Análisis y actualización de políticas, capacitación sobre políticas internas, comunicación clara de expectativas.	Reforzar el compromiso normativo	Todos los sectores	Jefes de Departamento en colaboración con Recursos Humanos	25 h	Gerentes de áreas	Espacios y recursos para actividades de capacitación	Seguimiento del progreso, retroalimentación
---	------------------------------------	---	----------------------------------	--------------------	--	------	-------------------	--	---

<p>Capacitación en Ética Empresarial</p> <p>Duración: 1 hr / reun.</p> <p>Actividades: Conferencias sobre ética empresarial, análisis de casos éticos, debates sobre dilemas éticos en el trabajo.</p>	<p>Periodo: 1 reunión/mes</p>								
<p>Mentorías y Programa de Desarrollo Profesional</p> <p>Duración: 1 hr / reun.</p> <p>Actividades: Programas de mentoría, desarrollo de planes de carrera, cursos de proceso de producción de harina de pescado.</p>	<p>Periodo: 3 reunión/mes</p>								
<p>Actividades Recreativas y de Bienestar</p> <p>Duración: 5 hr / reun.</p> <p>Actividades: Eventos deportivos, actividades recreativas, sesiones de relajación y mindfulness.</p>	<p>Periodo: 1 reunión/mes</p>								
<p>Capacitación de políticas internas</p> <p>Duración: 1 hr / reun.</p> <p>Actividades: Análisis y actualización de políticas, capacitación sobre políticas internas, comunicación clara de expectativas.</p>	<p>Periodo: 4 reunión/semana (dejando 1 mes)</p>								

- **Beneficiarios**

Todos los colaboradores de la organización, con un enfoque especial en aquellos identificados con niveles bajos de compromiso normativo.

- **Validación**

La propuesta del programa será validada mediante sesiones de retroalimentación y consulta con representantes de diferentes niveles jerárquicos y departamentos. Se realizarán encuestas anónimas después de la implementación para evaluar la percepción y los niveles de compromiso post-aplicación.

- **Responsable**

Un comité interdepartamental liderado por Recursos Humanos, con representantes de la alta dirección, líderes de departamentos y supervisores.

- **Presupuesto**

Presupuesto (de cada profesional que se contratará según la programación):	Sesiones	Costo por sesión:	Total (materiales, papelería, suministros incluidos)		
Facilitadores de Integración y Team Building:	6	S/ 250.00	S/		1,500.00
Instructores para Talleres de Desarrollo de Habilidades:	12	S/ 100.00	S/		1,200.00
Coordinador del Programa de Reconocimiento y Recompensas (personal interno)	0	S/ -	S/		-

Expertos en Comunicación Efectiva:	12	S/	152.00	S/	1,824.00
Facilitadores para Capacitación en Ética Empresarial Certificado:	6	S/	210.00	S/	1,260.00
Mentores y Coordinador del Programa de Desarrollo Profesional:	18	S/	120.00	S/	2,160.00
Coordinador de Actividades Recreativas y de Bienestar:	6	S/	360.00	S/	2,160.00
Consultor para la Revisión y Ajuste de Políticas Internas:	9	S/	250.00	S/	2,250.00
Aperitivos diversos y bebidas para capacitadores y personal (apertura y clausura):	-	-	-	S/	3,000.00
TOTAL				S/	15,354.00

Monitoreo Y Evaluación

Se utilizará el (KPIs) para evaluar el progreso y los resultados de las actividades implementadas. Esto puede incluir mediciones de satisfacción de los trabajadores, índices de compromiso organizacional y otros indicadores relevantes para estas variables:

1. Encuestas de Compromiso:

- Frecuencia: Antes y después de cada actividad.
- Indicador: Mejora en las puntuaciones de compromiso.

2. Participación en Actividades:

- Frecuencia: Durante y después de cada actividad.
- Indicador: Niveles de participación y retroalimentación positiva.

3. Rotación de Personal:

- Frecuencia: Mensual.
- Indicador: Reducción en la rotación de personal.

4. Desarrollo Profesional:

- Frecuencia: Semestral.
- Indicador: Incremento en la participación y progreso en programas de desarrollo profesional.

5. Cumplimiento Normativo:

- Frecuencia: Trimestral.
- Indicador: Mejora en el cumplimiento normativo según las políticas internas.

Este enfoque integral permitirá evaluar el impacto del programa en los diferentes aspectos del compromiso organizacional, garantizando una mejora sostenible en el tiempo.