



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Compromiso organizacional y preocupación en trabajadores de
empresas privadas de Los Olivos, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Monteza Diaz, Robinson Alexander (orcid.org/0000-0002-2248-7759)

Rodriguez Ramos, Joaquin Cristhian (orcid.org/0000-0001-9910-9628)

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (orcid.org/0000-0001-5972-2639)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestros padres y personas que nos han apoyado en el largo trascurso de nuestro aprendizaje y por el constante apoyo y comprensión que nos han tenido.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios y a nuestro asesor por guiarnos en esta etapa de nuestra carrera profesional y también a nuestras familias por el constante apoyo y comprensión que nos tienen.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRAJEDA MONTALVO ALEX TEOFILLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023", cuyos autores son MONTEZA DIAZ ROBINSON ALEXANDER, RODRIGUEZ RAMOS JOAQUIN CRISTHIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 31 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRAJEDA MONTALVO ALEX TEOFILLO DNI: 08636611 ORCID: 0000-0001-5972-2639	Firmado electrónicamente por: AGRAJEDA el 31-12- 2023 14:06:49

Código documento Trilce: TRI - 0713839





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MONTEZA DIAZ ROBINSON ALEXANDER, RODRIGUEZ RAMOS JOAQUIN CRISTHIAN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional y preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagada 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
JOAQUIN CRISTHIAN RODRIGUEZ RAMOS DNI: 70378633 ORCID: 0000-0001-9910-9628	Firmado electrónicamente por: JRODRIGUEZRA9 el 31-12-2023 11:31:23
ROBINSON ALEXANDER MONTEZA DIAZ DNI: 73971542 ORCID: 0000-0002-2248-7759	Firmado electrónicamente por: RMONTEZAD el 31-12-2023 11:28:30

Código documento Trilce: TRI - 0713840

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	Vi
Índice de tablas	Vii
Índice de figuras	Viii
Resumen	Ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Población de trabajadores de la empresa privada Corporación SGL sac y Los Milagros sac, del distrito de Los olivos	15
Tabla 2	Muestra de trabajadores de la empresa privada Corporación SGL sac y Los Milagros sac, del distrito de Los olivos	16
Tabla 3	Niveles de compromiso laboral	22
Tabla 4	Niveles de preocupación en los trabajadores	23
Tabla 5	Análisis de las diferencias del compromiso laboral según sexo	24
Tabla 6	Análisis de las diferencias del compromiso laboral según edad	25
Tabla 7	Análisis post hoc sobre diferencias en niveles de preocupación de acuerdo a la edad	26
Tabla 8	Análisis de las diferencias de preocupación según sexo	27
Tabla 9	Análisis de las diferencias de preocupación según edad	28
Tabla 10	Análisis post hoc sobre diferencias en niveles de compromiso de acuerdo a la edad	29
Tabla 11	Análisis de correlación para las dimensiones del compromiso organizacional y la preocupación	30
Tabla 12	Análisis de correlación para el compromiso organizacional y la preocupación	31

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	<i>Comparaciones en niveles de preocupación de acuerdo a la edad</i>	26
Figura 2	<i>Comparaciones en niveles de compromiso de acuerdo a la edad</i>	29

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como finalidad, determinar la relación entre el compromiso organizacional y preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023. A nivel metodológico esta investigación se caracterizó por qué fue de tipo correlacional descriptivo, de corte transversal y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 300 trabajadores de dos empresas privadas del distrito de Los Olivos. Se utilizó un muestreo probabilístico, aleatorio-simple. Las variables que se utilizaron fueron la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (TCM) y el Cuestionario de Preocupación (PSWQ- 11). En cuanto a los resultados que se obtuvieron, estos reflejan que si existe correlación media e inversa ($Rho = - .431^{**}$) entre las variables de compromiso organizacional y preocupación, lo cual indica que a menor compromiso organizacional por parte de los trabajadores mayor será su preocupación; de igual modo se realizó las correlaciones por dimensiones, donde se pudo evidenciar que existen correlaciones negativas, con efecto mediano, e inverso.

Palabras clave: Compromiso organizacional, preocupación, trabajadores, empresas privadas.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational commitment and concern in workers of private companies in Los Olivos, 2023. At the methodological level, this research was characterized by its descriptive correlational type, cross-sectional and non-experimental design. The population consisted of 300 workers from two private companies in the district of Los Olivos. A simple random probability sampling was used. The variables used were Meyer and Allen's Organizational Commitment Scale (TCM) and the Worry Questionnaire (PSWQ-11). The results obtained show that there is a mean and inverse correlation ($Rho = -.431^{**}$) between the variables of organizational commitment and concern, which indicates that the lower the organizational commitment of the workers, the higher their concern; likewise, correlations by dimensions were carried out, where it could be seen that there are negative correlations, with a medium and inverse effect.

Keywords: Organizational commitment, Worry, workers, private companies.

I. INTRODUCCIÓN

En este último año, el Perú ha experimentado una desaceleración económica que ha afectado a gran parte de la población del país y ha generado un retraso en el desarrollo social y económico. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), no se logró el crecimiento económico esperado. Asimismo, la misma entidad, registró niveles bajos de productividad en ciertos sectores de la economía peruana. Entre las causas que inciden en los niveles bajos de productividad se encuentran algunas variables asociadas al capital humano, como el bajo nivel educativo, el escaso desarrollo de competencias laborales y de especialización y los niveles bajos de compromiso organizacional. Esta última variable tiene un impacto decisivo en la productividad empresarial. Según Alles (2009), el compromiso organizacional se define como una capacidad de comprometerse con las metas de la empresa, desempeñarse con las responsabilidades personales, profesionales y organizacionales, y colaborar activamente en decisiones que apoyen el logro de las metas comunes. También implica la capacidad de superar obstáculos que puedan alterar el logro de los metas del negocio, y se relaciona con la adhesión a los valores de la organización. Entre los efectos del elevado compromiso organizacional contamos con el incremento del involucramiento, mayor iniciativa, conducta ética, adaptabilidad a los cambios del entorno, responsabilidad personal y perseverancia en la consecución de las metas.

En estos últimos años, se ha visto niveles altos de rotación de personal, baja productividad e insatisfacción laboral. Por ejemplo, según la consultora Mercer (2022), en el informe "Tendencias y Salarios 2022", la tasa de rotación voluntaria en empresas peruanas durante el año 2021 fue del 12,4%, lo que representa una disminución en comparación con el 16,4% reportado en el año 2020. Los niveles altos de rotación de personal podrían deberse a niveles bajos de compromiso organizacional (Alles, 2007). Según Coronado et al. (2020), el compromiso organizacional es definido como una cualidad en la que tanto el empleado como la empresa están preocupados el uno por el otro. Esta actitud es importante porque contribuye a la productividad, el rendimiento y el éxito empresarial. El compromiso se relaciona con la satisfacción laboral, la motivación y la retención de empleados, lo que a su vez contribuye a la permanencia

y el desarrollo organizacional. En resumen, el compromiso organizacional es una cualidad mutua que fortalece una relación entre el empleado y la empresa.

Por otro lado, una de las variables influyentes en el compromiso organizacional es la preocupación por el trabajo. Según una investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), la preocupación ha aumentado significativamente en todo el planeta como resultado de la recientemente enfermedad de COVID-19. La misma entidad, reconoció como las principales fuentes de preocupación la pérdida de empleo, la inseguridad laboral y la carga de trabajo excesiva. Por otro lado, en un estudio realizado por Kleiner y Wallase (2019), de la Universidad de Manchester, encontraron que el 40% de los trabajadores del Reino Unido experimentaba estrés laboral, de modo que las principales fuentes de estrés fueron la carga de trabajo, la falta de apoyo emocional y la inseguridad laboral.

Posteriormente, en una encuesta realizada por Gallup (2020) a trabajadores estadounidenses, se encontró que el 60% de los encuestados experimentó estrés relacionado con el trabajo durante el año anterior. Entre las principales fuentes de estrés se encontraban la carga de trabajo, la ausencia de equilibrio entre vida personal y laboral, el miedo al despido y la ausencia de apoyo emocional y social en el trabajo. Una encuesta de la compañía de software de servicio de recursos humanos. BambooHR (2019) encontró que el 31% de los trabajadores encuestados en EE. UU. experimentaba preocupación por su trabajo, incluso en su tiempo libre. Entre las principales fuentes de preocupación se encontraban la carga de trabajo, la falta de reconocimiento y la inestabilidad laboral.

De acuerdo con lo antes mencionado, se plantea la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023?

Respecto a la justificación de la investigación, esta tiene un valor teórico ya que muestra los niveles de compromiso organizacional y preocupación en empleados de empresas privadas en Los Olivos en el año 2023, y además proporciona datos sobre la conexión entre dichas variables. Estos hallazgos son significativos porque contribuyen al conocimiento científico de las variables a nivel local, lo que servirá como base para futuras investigaciones.

El estudio también tiene una relevancia práctica, ya que los resultados de la investigación podrían ayudar a abordar un problema que inquieta la manera de vivir en los trabajadores. Los hallazgos obtenidos permitirán desarrollar un proyecto de intervención enfocado en mejorar los niveles de compromiso laboral y disminuir la preocupación en este grupo de trabajadores.

La importancia de esta investigación radica en su relevancia social, ya que se proporcionó los niveles de compromiso y preocupación de trabajadores de empresas privadas de Los Olivos. También, tiene como objetivo ayudar al 82,4 % de trabajadores del sector privado del Perú según INEI (2017). Se enfocó en un problema que tiene un gran impacto social, ya que el compromiso y la preocupación laboral influyen en el bienestar, desempeño y desarrollo del personal de varias empresas en el distrito de Los Olivos.

Fue importante abordar las variables relacionadas con los trabajadores de empresas privadas desde una perspectiva metodológica, ya que esto permitirá mejorar su capacidad para responder a las exigencias del trabajo. Para llevar a cabo la investigación de manera efectiva, se utilizarán instrumentos con valores apropiados de validez y confiabilidad para analizar la conexión entre las variables y observar la presencia de ciertos indicadores relevantes. De esta manera, se obtendrán resultados significativos.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la preocupación en trabajadores de empresas privada de Los Olivos, 2023. De igual manera, se planteó los siguientes objetivos específicos: a) Describir los niveles de compromiso laboral en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.; b) Describir los niveles de preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.; c) Comparar el compromiso en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo. d) Comparar el compromiso en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según edad; e) Comparar la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo; f) Comparar la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según edad; y g) Establecer la relación entre la variable preocupación y las dimensiones de compromiso en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.

En lo que concierne a la hipótesis general es: Existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023. De igual manera, las hipótesis específicas son: a) Existen diferencias significativas en el compromiso en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo siendo mayor en los hombres ; b) Existen diferencias significativas en el compromiso en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según edad siendo mayor en los hombres; c) Existen diferencias significativas en la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo; siendo mayor en los hombres; d) Existen diferencias significativas en la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según edad, siendo mayor en los hombres; y e) Existe relación positiva y significativa entre la preocupación y las dimensiones del compromiso laboral en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de haber revisado en diversas bases científicas de datos una búsqueda minuciosa referente a los objetivos del presente trabajo de investigación, no se encontraron antecedentes en los que se hayan correlacionado ambas variables. En el ámbito nacional los antecedentes que más se aproximan al tema de investigación son los siguientes:

Bernal et al. (2021), en México, analizó el compromiso organizacional en trabajadores de un hospital de Tamaulipas durante la crisis sanitaria y su impacto en su estado psicológico y en su salud mental. En la investigación se empleó un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y explicativo; para recolectar la información se utilizó un Cuestionario de compromiso de Allen y Meyer (TCM), dicho instrumento mostro ser válido y confiable para la investigación; en el estudio se contó con una muestra de 325 trabajadores (salud y administrativos). Los resultados mostraron un alto compromiso organizacional del personal encuestado (39%), la dimensión con mayores niveles fue el compromiso afectivo ($M=3.74$); reflejando que el personal disfruta trabajar, se siente satisfecho y emocionalmente predispuesto hacia la institución. Se concluyó que, el compromiso organizacional está asociada al buen desempeño que tienen los trabajadores en escenarios de alta incertidumbre, adversos o complejos.

Gastelu y Arce (2021) En Bolivia, se evaluó la correlación entre el Compromiso Organizacional y el Contrato Psicológico en colaboradores de una empresa distribuidora de productos de belleza. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional; donde se contó con 122 trabajadores como muestra, los cuales pertenecieron al área de venta. Para la medición se usó el Cuestionario de compromiso de Meyer y Allen (TCM) y la Escala de contrato psicológico de Rosseau, estos instrumentos que fueron utilizados demostraron ser válidos y confiables para el estudio. Los resultados, el compromiso organizacional fue medio alto, con mayores puntuaciones el compromiso de continuidad; en cuanto al contrato psicológico este predominó el relacional; asimismo, se determinó una correlación positiva entre el compromiso organizacional y el contrato psicológico ($p<0.05$). Se concluyó que, el compromiso organizacional que presentan los trabajadores está relacionada al tipo de contrato psicológica que se establece en la organización.

García et al. (2020) en su estudio analizó la correlación del compromiso organizacional y el estrés laboral. El estudio fue cuantitativo, transaccional y alcance correlacional; donde participaron 72 trabajadores de una tienda por departamento de la ciudad de Tabasco. Se empleó el (TCM) de Meyer y Allen y el cuestionario de estrés de Cabrera y Urbina, estos instrumentos demostraron ser confiables para su estudio. Los resultados muestran que, el 36% presentaron un compromiso afectivo, seguido de un 33% que posee un compromiso normativo; por otro lado, el estrés laboral es considerado en nivel promedio alto; donde destaca el factor carga de trabajo (51%), relación con la supervisión (55%) e inclusión y balance (65%); además, se encontró un valor de correlación de -0.455 y $p < 0.05$ para las variables. Se concluyó que, el compromiso de los trabajadores presenta una relación inversa con el estrés que experimentan en su trabajo; asimismo, se encontró correlaciones inversas entre el compromiso afectivo, normativo y de continuidad con el estrés laboral.

Borda et al., (2021), realizaron la entre el autocontrol, preocupación y desesperanza en 427 participantes de La Paz, Bolivia, con edades entre 18 y 83 años; donde empleo la escala de Autocontrol Abreviada (EAC-A), Escala de Desesperanza de Beck (BHS), Cuestionario de Preocupación de Pensilvania (PSWQ) y el Cuestionario Sociodemográfico, estos instrumentos demostraron ser válidos y confiables. En lo que concierne a los resultados se encontró que el autocontrol tiene una relación negativa con la desesperanza y la preocupación, y que otros factores individuales como ingresos, ocupación, edad y educación también influyen en el desarrollo de preocupación o desesperanza. Por otro lado, también encontró que las mujeres tienen rangos de preocupación más altos que los hombres, lo que indica una diferencia muy significativa de 0,001 y un coeficiente de U de Mann Whitney de 16423. También encontró los niveles más altos de preocupación en adultos mayores y adultos jóvenes según los rangos promedios identificados con un valor significativo (chi cuadrado de 13,015) por debajo del umbral de 0,05; que confirma una diferencia significativa.

Gálvez et al., (2019), realizaron un estudio cuantitativo, no experimental, en México, que se realizó con 352 estudiantes de la Universidad Autónoma de Zacatecas, de edades entre 18 y 47 años, donde 146 son hombres y 206 mujeres. Se utilizaron la Escala de Detección de Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG) y el Cuestionario de Preocupación de Pensilvania (PSWQ). En lo que concierne a los

resultados se encontraron elevados niveles de ansiedad y preocupación. Por otro lado, se encontró que hay una mayor proporción de mujeres que de hombres, donde se utilizaron utilizan los conceptos del (TAG) para clasificar los niveles de ansiedad. También se encontró el rango de edad más común, que es de 18 a 23 años, abarcando el 90.62% de la muestra; también encontraron que no existen diferencias significativas importantes entre las edades de los sucesos y su nivel de preocupación y ansiedad, por otro lado encontraron que existe mayor sintomatología de preocupación y ansiedad de mayor acentuación en el sexo femenino que en el masculino.

A nivel nacional se encontraron los siguientes estudios relacionados al tema de estudio:

Escalante (2023), se propuso examinar la asociación del compromiso organizacional y el trabajo en equipo. Donde emplearon el cuestionario de compromiso organizacional (TCM) de Meyer y Allen y cuestionario de Trabajo en Equipo, los cuales fueron válidos y confiables para su investigación. La investigación fue cuantitativo, aplicado, no experimental, descriptivo y correlacional; en una muestra de 94 trabajadores de un municipio del Perú. Se aplicó una encuesta para medir las variables de estudio. Los resultados refirieron que, el 73% del personal presenta un bajo compromiso a la institución y el 78% percibe un trabajo de equipo deficiente; asimismo, entre las variables se identificó una correlación positiva y significativa ($p=0.000<0.05$, $Rho=82.9\%$). Se concluyó que, al provocar en los trabajadores un sentido de pertenencia con la organización, ofrecer oportunidades de crecimiento laboral y crear vínculos fuertes afectivos, se consigue una comunicación asertiva a través del diálogo permanente, se incrementa el flujo de comunicación y se reconocen las necesidades de los colaboradores, lo que marca positivamente en la toma de decisiones.

Heredia y Sullca (2022) en Lima se concentraron en examinar la relación entre colaboración, cooperación y compromiso organizacional en los colegios públicos de Perú. Emplearon los cuestionarios TCM, que demostraron ser válidos y confiables para su estudio sobre la gestión de la comunicación, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional. Esta investigación descriptivo-correlacional empleó una metodología cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 1236 profesores de

instituciones abiertas de tres ciudades del Perú. Los hallazgos mostraron que existe un nivel efectivo de comunicación (84.5%), trabajo en equipo (65.5%) y compromiso organizacional (51.0%); las variables y relaciones entre las dimensiones tuvieron valores de $X^2=51.432$ y $p=0.000$, respectivamente. Se determinó que la comunicación, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional tienen una relación favorable y sustancial.

Murayari y Amasifúen (2022) se analizó la correlación entre compromiso y la calidad de vida laboral en trabajadores de una entidad pública. El estudio fue cuantitativo, transversal y correlacional. Para dichos propósitos se usó una muestra de 100 trabajadores de una municipalidad de San Martín; usó el cuestionario de Meyer y Allen (TCM) y una Escala para medir la calidad de vida de Pallant, estos instrumentos demostraron ser válidos y confiables. Los resultados indican que existe un nivel alto de compromiso organizacional (47%) y un nivel alto de calidad de vida (46%); asimismo, se encontró un valor de $r=0.330$ y $p=0.001$. Se concluyó que, el compromiso organizacional se relaciona de manera positiva con la calidad de vida de los colaboradores, demostrando que aquellos trabajadores que se muestran más vinculados a su organización son aquellos que poseen mejores relaciones personales, mayor bienestar a su vida y desarrollo personal.

En concerniente a los fundamentos teóricos de las variables, estas serán abordadas desde una perspectiva cognitivo-conductual, la cual representa un enfoque teórico que permite explicar los constructos psicológicos desde un análisis del comportamiento, los pensamientos y emociones, como factores interrelacionados. Este enfoque propone que las personas desarrollan creencias y patrones de pensamiento que influyen en cómo ven, interpretan y responden a los sucesos de la vida (Monteiro et al., 2022). En este sentido, el compromiso y la preocupación dentro del entorno laboral son consecuencias de la relación de una serie de factores del individuo y la empresa, generando el trabajador una serie de pensamientos, actitudes y comportamientos que repercuten en su desempeño y bienestar (Herrera y Torres, 2019).

En referencia al compromiso organizacional, este se define como la fuerza psicológica que une a un empleado con su organización y hace que se sienta motivado para trabajar en favor de las metas de la empresa (Guerrero, 2019). El

compromiso organizacional es la conexión emocional y cognitiva que un empleado tiene con su empresa, identificándose con sus objetivos y valores, y esforzándose por contribuir a su éxito (Jonas et al., 2018). Esta conexión puede llevar a decisiones que van más allá de lo esperado, como trabajar horas extras o asumir responsabilidades adicionales (Basit, 2019). También puede incluir la lealtad hacia la empresa y la disposición a hablar bien de ella a otros.

El compromiso organizacional hace referencia al grado de vinculación que manifiestan los trabajadores hacia su trabajo, realizando esfuerzos elevados para beneficio de la organización, plegándose a las normas y buscando permanencia dentro de la misma (Redalls et al., 2019). En esta línea, es el grado de vinculación o implicancia que manifiesta el trabajador hacia la institución donde labora, respetando las normas, involucrándose en los objetivos y visión organizacional (Aboramadan et al., 2020). Representa un proceso por medio del cual las personas se involucran y participan de manera activa, y gracias al cual interactúan la información, la influencia y la estimulación, dando como resultado el apego del trabajador al éxito de la organización (Mousa y Puhakka, 2019). De lo mencionado, el compromiso organizacional es la conexión positiva entre empleado y empresa, que se manifiesta en acciones y actitudes beneficiosas para ambas partes (Curado y Vieira, 2019; Hidalgo et al., 2020).

En el presente estudio, la primera variable se fundamenta teóricamente en la Teoría Tridimensional del Compromiso Organizacional, siendo uno de los aportes más influyentes en el estudio de la variable. Este modelo fue desarrollado por Meyer y Allen (1991), desde donde se asume al compromiso organizacional como un estado psicológico, caracterizado por las interacciones de los individuos con su contexto laboral y que determina la permanencia de un trabajador dentro de una organización (Marcos et al., 2020). Desde la perspectiva de los autores, el compromiso organizacional se define como una fuerza relativa a la identificación individual y participación con una organización específica (Damarsari et al., 2021).

El modelo propone que el compromiso organizacional puede entenderse y explicarse mediante el análisis de tres elementos: el compromiso afectivo, normativo y de continuidad (Marcos et al., 2020). El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que un empleado experimenta hacia su organización; el compromiso

normativo se refiere a la responsabilidad moral o ética, y el compromiso de continuidad se refiere a la intención de permanecer en la organización a largo plazo (Govender y Naidoo, 2022). Según esta propuesta, Meyer y Allen (1991) desarrollaron una herramienta de medición para evaluar el compromiso de las personas en su ambiente laboral, en la cual el componente afectivo se evalúa mediante indicadores que miden el grado de afecto, lealtad y orgullo que el empleado siente hacia la organización; el compromiso normativo se mide a través de indicadores que evalúan la sensación de obligación ética que el colaborador experimenta hacia la organización; y el compromiso de continuidad se estima a partir de la intención del colaborador de permanecer en la organización a largo plazo (Santana et al., 2022).

En lo concerniente a las dimensiones de la variable, en relación con el modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), se consideran tres dimensiones:

La primera dimensión, denominada compromiso afectivo, hace referencia a los vínculos emocionales y de identificación que el trabajador posee hacia la organización (Guerrero, 2019). Describe el grado de apego o relación emocional que el trabajador desarrolla hacia su centro de trabajo, como resultado de la percepción que posee de los aspectos tangibles e intangibles que logran satisfacer sus necesidades y expectativas (Neve et al., 2018). En esta dimensión, se mide el vínculo afectivo que desarrollan los empleados, caracterizado por el sentido de pertenencia, orgullo, motivación y emociones agradables.

La segunda dimensión, denominada compromiso de continuidad, describe el deseo y voluntad de los trabajadores para continuar laborando en la organización (Guerrero, 2019). En esta dimensión las personas evalúan los costos y beneficios de permanecer en la institución, valorando el tiempo, esfuerzo y beneficios que se obtienen de la relación laboral (Marco et al., 2020). Los trabajadores que poseen nivel alto de compromiso de continuidad son aquellos que logran una mejor adaptación a los procesos, actividades, visión y cultura de la organización, demostrando su identificación y lealtad hacia la misma (Govender y Naidoo, 2022). El compromiso de continuidad hace referencia a la valoración de los diversos costos financieros, físicos y psicológicos que se presentan cuando un trabajador decide dejar la organización después de haber estado allí durante un tiempo considerable.

Finalmente, la tercera dimensión, denominada compromiso normativo, describe en qué grado los trabajadores cumplen con las reglas, normas y lineamientos de la organización (Guerrero, 2019). En esta dimensión, el compromiso de los trabajadores es a las reglas y directrices, mostrando respeto y reconociéndolas como correctas (Santana et al., 2022). En este sentido, los trabajadores manifiestan comportamientos de responsabilidad, lealtad, reciprocidad, se apegan a los valores institucionales y a las normas.

En lo referente a la segunda variable, Para Ellis (1962), la preocupación es una forma de pensamiento irracional. Según él, las preocupaciones son creencias y suposiciones irracionales que generan ansiedad innecesaria y disfuncional. Por otro lado, Lazarus (1999) definió la preocupación como una forma de afrontamiento anticipatorio, es decir, la preocupación es una respuesta cognitiva que ayuda a las personas a prepararse para eventos futuros y a plantear soluciones a los problemas.

De acuerdo con Borkovec et al. (1983), la preocupación puede ser comprendida como una sucesión de imágenes y pensamientos que contienen connotaciones negativas y escapan a nuestro control. Esta inquietud representa un intento por resolver problemas, aunque al mismo tiempo genera inseguridad debido a que las posibles soluciones suelen acarrear resultados desfavorables. Definiciones más contemporáneas describen la preocupación como una aprensión ansiosa ante sucesos negativos que aún no han ocurrido (Keegan, 2007). En resumen, en el ámbito de los trastornos de ansiedad, la preocupación se refiere a una secuencia incontrolable de pensamientos e imágenes negativas que surgen con la intención de hallar soluciones a problemas, pero que al mismo tiempo engendran incertidumbre y una ansiedad anticipatoria hacia eventos futuros negativos.

La variable se fundamenta en el Modelo de la Intolerancia a la Incertidumbre (MI) propuesto por Dugas, et al. (1995), el cual explica que las personas interpretan las situaciones confusas o inciertas como estresantes, lo que resulta en una preocupación crónica. En consecuencia, los individuos con TAG creen que esta preocupación les proporcionará algún tipo de ayuda para enfrentar los eventos temidos o prevenir su ocurrencia, y así mantienen su preocupación mediante la evitación cognitiva y experimentando efectos de ansiedad.

Por otro lado, según (Pérez y Graña, 2019), afirman que el modelo de la intolerancia a la incertidumbre (MII), se describe como la inclinación general, inherente a la disposición de una persona, a considerar como inadmisibles la posibilidad de que un evento negativo se materialice, incluso si la probabilidad de que ocurra es mínima. Estas personas experimentan preocupación debido a su interpretación amenazante de situaciones inciertas, considerándolas como inaceptables y dignas de evitarse. Además, perciben dichas situaciones como desencadenantes de preocupación, frustración, generadoras de estrés y obstáculos para la toma de acción.

En base al modelo descrito, en el presente estudio se utilizó el cuestionario de preocupación de Pensilvania (pswq-11). Sandín et al. (2009) definen que es el nivel de inquietud que una persona experimenta en diferentes situaciones de su vida es indicado por el grado de preocupación que muestra. Para comprender mejor la variable, Mathews (1990) señala que la persona trata de estar en un constante estado de alerta consciente respecto a una potencial amenaza futura. Estas preocupaciones son reforzadas por una tendencia a buscar y dar importancia a información que respalde esas preocupaciones. En resumen, se refiere a la condición de estar constantemente preocupado por posibles peligros en el futuro, que se ve alimentada por un sesgo cognitivo que favorece la atención a información que confirma dichas preocupaciones. Todo esto puede resultar en la presencia de un trastorno de ansiedad generalizada.

De dicho modelo de medición, Sandín et al. (2009) describieron la variable en cuestión como un análisis unidimensional, según su postura. Esta variable representa el grado de preocupación que una persona experimenta en diversas situaciones de su vida. Está compuesta por 11 indicadores que determinan la presencia de sentimientos de preocupación. En resumen, Sandín et al. (2009) adoptaron una perspectiva unidimensional para describir esta variable, destacando su papel en la experiencia de preocupación en diferentes contextos de la vida.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

Tipo de investigación

El presente trabajo fue de tipo básico, ya que tuvo la intención de profundizar en la comprensión teórica y conceptual de las variables estudiadas (Consejo nacional de Ciencia, Tecnología e Investigación Tecnológica [CONCYTEC], 2020).

El presente estudio fue correlacional, ya que tuvo finalidad de analizar la relación entre las variables que se trabajan, y transversal, ya que se trabajó a través una sola medición temporal y única (Sánchez y Reyes, 2015).

El diseño del presente trabajo es no experimental, ya que no se manipularon de ninguna manera las variables (Kerlinger y Lee, 2002).

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1. Compromiso Organizacional

Definición conceptual.

El compromiso organizacional es la conexión emocional y cognitiva que un empleado tiene con su empresa, identificándose con sus objetivos y valores, y esforzándose por contribuir a su éxito (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional.

La variable fue medida mediante las valoraciones obtenidas de la Escala de Compromiso Organizacional, elaborada por Meyer y Allen (1991), la cual consta 18 ítems y permite describir el compromiso organizacional.

Los indicadores son: compromiso afectivo (gusto, pertenencia, sentido), compromiso de permanencia (salario y beneficios, oferta de trabajo, bienestar familiar) y compromiso normativo (moralidad, propósito laboral, lealtad). Del mismo modo, la escala de medida es de tipo ordinal.

3.2.2 Variable 2. Preocupación

Definición conceptual.

La preocupación es definida como un proceso en el que se suceden incesantes pensamientos y escenas en nuestra mente, que llevan consigo una carga negativa. Estos pensamientos y escenas, que parecen tener vida propia, nos abruman y nos inquietan constantemente. La preocupación en sí misma es un intento de resolver problemas mentales, pero su resultado es incierto, y lo que es peor, existe la posibilidad de que los resultados sean negativos (Borkovec et al. 1983).

Definición operacional.

La variable tuvo una medición mediante los niveles de puntuación obtenidos del Cuestionario de Preocupación, desarrollado por Sandín et al. (2009), el cual está compuesto por 11 ítems, valorados mediante una escala Likert y tiene por objetivo evaluar de manera global la preocupación.

Según Sandín et al. (2009), los 11 ítems que componen el cuestionario son los indicadores de este. Así mismo, la escala de medición es de tipo ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Con respecto a lo que concierne a nuestra población, estuvo conformada por 300 personas que labora trabajadores en la Corporación SGL SAC y de la empresa de Servicios e Inversiones Los Milagros SAC. Se trata de personal que labora en ambas empresas privadas de Los Olivos.

Criterios de inclusión:

- Estar laborando en las empresas antes mencionadas
- Ser mayor de edad
- Trabajadores de ambos sexos
- Pertener al distrito de Los Olivos

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no deseen participar de manera voluntaria

- Trabajadores con algún impedimento mental
- Trabajadores que no hayan resuelto todas las preguntas

Tabla 1

Población de trabajadores de la empresa privada Corporación SGL sac y Los Milagros sac, del distrito de Los olivos

Nombre de la empresa	H	M	Total	%H	%M	%Total
Corporación SGL SAC	13	15	28	4%	5%	9%
Servicios e Inversiones Los Milagros SAC	242	30	272	81%	10%	91%
			300			100%

Nota: Los datos fueron obtenidos del área de recursos humanos de la Corporación SGL sac y Los Milagros sac,

3.3.2 Muestra

Muestra: Se empleó para determinar la muestra, la fórmula para poblaciones finitas (Abad y Servin. 1981) en Grajeda (2018). Donde se obtuvo una muestra de 169 personas.

En dónde:

$$N = \frac{N z^2 p q}{(N-1) e^2 + Z^2 p q}$$

n= Población de estudio 300

p= Eventos favorables 0.5

z= Nivel de significancia 1.96

e= Margen de error 0.05

Presentando como respuesta: n= 169 trabajadores

Tabla 2

Muestra de trabajadores de la empresa privada Corporación SGL sac y Los Milagros sac, del distrito de Los olivos

Nombre de la empresa	H	M	Total	%H	%M	%Total
Corporación SGL SAC	7	8	15	4%	5%	9%
Servicios e Inversiones Los Milagros SAC	137	17	155	81%	10%	91%
			169			100%

Nota: Los datos fueron brindados por recursos humanos de la compañía Corporación SGL sac y Los Milagros sac.

3.3.3 Muestreo

Después de completar la determinación del tamaño de la muestra, se registraron las cantidades representativas, considerando el número de colaboradores por entidad y género. Se llevará a cabo un muestreo aleatorio simple y probabilístico mediante la utilización de una tabla de números aleatorios. Estos números fueron asignados a cada trabajador de acuerdo con la lista de empleados de cada empresa, hasta alcanzar el tamaño de muestra necesario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1. Escala de compromiso organizacional (TCM)

El instrumento utilizado para medir la variable 1 es la escala de compromiso organizacional (TCM), que consta de 18 ítems distribuidos en las tres categorías de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Esta escala fue creada por Meyer y Allen (1991). D1. Dimensión compromiso afectivo, D2. Compromiso de continuidad y D3. Compromiso de continuidad son las dimensiones que se revisaron en la edición de 2004. El Ámbito de aplicación son adultos con capacidad de laborar. Esta herramienta puede utilizarse tanto individualmente como en grupo. El proceso de aplicación dura entre 10 y 25 minutos. Su objetivo era medir el compromiso organizativo de los empleados.

Los aspectos que evalúa el cuestionario están constituidos por 18 ítems, y se distribuye en 3 dimensiones o áreas que a continuación detallaremos: D1. Dimensión compromiso afectivo, D2. Compromiso de continuidad, D3. Compromiso de continuidad, en cuanto a lo que concierne a la Calificación: En fuerte acuerdo = 7, En moderado acuerdo = 6, En ligero acuerdo = 5, Indiferente = 4, En ligero desacuerdo = 3, En moderado desacuerdo = 2, En desacuerdo = 1.

Propiedades psicométricas de la prueba original.

La Escala de Meyer y Allen (1997) se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de .79 para la confiabilidad total del cuestionario. Además, se analizó la consistencia interna de los factores donde se obtuvo valores para dimensión 1 de .85, para la dimensión 2 de .79 y para dimensión de .73, respectivamente en su Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Los resultados del RNI (.972) y PNFI (.893) confirmaron la interrelación de los factores propuestos.

Propiedades psicométricas peruanas.

En un estudio realizado por Pajuelo en 2018, se examinaron las características psicométricas de una prueba en una muestra de 410 profesores en el distrito de Puente Piedra. El autor encontró que la prueba era válida y confiable al utilizar los coeficientes Alfa y Omega de McDonald, obteniendo valores de 0.816 y 0.856 correspondientemente. Además, se desarrollaron baremos considerando el género y

la edad, pero no encontraron diferencias significativas ($p > 0.05$) en los baremos específicos. Dicho autor concluyó que las propiedades psicométricas de la prueba eran apropiadas para su uso en investigaciones.

Propiedades psicométricas del estudio piloto.

En la presente investigación, se realizó un análisis del constructo, en base a una estructura de tres factores, donde los ítems obtuvieron valores de homogeneidad (IHC) superior a 0.70 y comunalidades superiores a 0.50; lo cual determinó que los ítems del instrumento son aceptables. En cuanto al análisis de confiabilidad, mediante la ejecución de una prueba piloto a 100 trabajadores, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.982, y Omega de McDonald's de 0.982 para la escala total, considerada alta. Por otro lado, se procedió a realizar el AFC para poder obtener la validez de la variable, en donde se obtuvo los índices adecuados de ajuste, (X^2/gl 233 ,SRMR .028 ,RMSEA .101 ;TLI .934 ;CFI .944).

Instrumento 2. Cuestionario de preocupación (PSWQ-11)

Para la variable 2, Cuestionario de preocupación (PSWQ-11), sobre preocupación, constituido por 11 preguntas de manera unidimensional. Elaborado por Meyer, Miller, Metzger, y Borkove (1990); Y adaptada al español por Sandín (2009), su única dimensión evalúa la presencia de preocupación. El Ámbito de aplicación fueron adultos de todas las edades. Esta herramienta puede utilizarse tanto individualmente como en grupo. La duración de aplicación fue 10 a 15 minutos. Cuyo objetivo es evaluar la propensión de las personas a experimentar preocupación.

Los aspectos que Evalúa el cuestionario constan de 11 ítems, y se distribuye en una sola dimensión o área que a continuación detallaremos: D1. Presencia de preocupación, en cuanto a lo que concierne a la Calificación: nada= 1, poco= 2, regular= 3, bastante = 4, mucho = 5.

Propiedades psicométricas de la prueba original.

En cuanto a las propiedades psicométricas originales de la segunda variable se realizó un estudio en 1552 universitarios españoles donde se obtuvo una confiabilidad de consistencia alfa de .92. En cuanto a la validez, se midió mediante la validez de estructura interna donde se analizó el AFC, donde se obtuvieron los

siguientes valores ($\chi^2 / DF = 3.97$, $GFI = .91$, $CFI = .94$, $RMSEA = .06$, $SRMR = .04$), (Sandín et al. 2009).

Propiedades psicométricas peruanas.

En el estudio realizado por Carbonell (2020), se examinaron las características psicométricas de un instrumento de medición. La muestra consistió en 1064 adultos de edades comprendidas entre los 18 y 55 años, residentes en Lima metropolitana. La validación del instrumento se realizó a través de la validación de contenido por parte de 10 expertos, utilizando el coeficiente V de Aiken, obteniendo valores superiores a .90. Asimismo, se evaluó la validez basada en su estructura interna, obteniendo valores adecuados de índice de ajuste, con un RMSEA de .080, SRMR de .041, GFI de .997, CFI de .997 y TLI de .996. Además, se halló la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y el Omega de MC Donald, obteniendo un valor de .950 para el alfa ordinal, .960 para Omega y .941 para alfa.

Propiedades psicométricas del estudio piloto.

En el presente estudio, se realizó un análisis del constructo, en base a una estructura unidimensional, donde los ítems obtuvieron valores de homogeneidad (IHC) superior a 0.70 y comunalidades superiores a 0.50; lo cual determinó que los ítems del instrumento son aceptables. En cuanto al análisis de confiabilidad, mediante la aplicación de una prueba piloto a 100 trabajadores, se obtuvo un valor de Alfa de Crombach de 0.931, y un Omega de McDonald's de 0.932 para la escala total, considerada alta. Por otro lado, se procedo a realizar el AFC para poder obtener la validez de la variable, en donde se obtuvo los índices adecuados de ajuste, (χ^2 / gl 86, $SRMR$.046, $RMSEA$.098, TLI .092; CFI .936).

3.5 Procedimiento

Se inició solicitando las cartas correspondientes a la escuela de psicología de la universidad Cesar Vallejo, para poder solicitar los permisos correspondientes a los autores originales de las pruebas empleadas, para poder aplicar la prueba piloto y luego aplicar a la muestra.

Seguidamente, se procedió a solicitar el permiso correspondiente a las empresas que formaran parte de la presente investigación, ubicadas en el distrito de Los Olivos,

con el fin de que los estudiantes puedan realizar la recavación de los datos necesario para la investigación mediante la encuesta.

Luego, los estudiantes explicaron la importancia de su investigación y proporcionaran información acerca de la encuesta a completar, de esta manera absolviendo dudas acerca del procedimiento.

Seguidamente se procedió a la aplicación de la encuesta en las empresas, de manera presencial, brindándoles un cuestionario en formato físico a resolver. Para finalizar, los investigadores procedieron a comprobar que las encuestas hayan sido correctamente resueltas.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para poder procesar e interpretar los datos recabados, responden a dos tipos de análisis de datos; descriptivo, en el cual se aplicó formulas estadísticas descriptivas para poder conocer el estado de las variables, estas fueron presentadas sus resultados a través de tablas.

El segundo análisis corresponde a inferencial, en el cual los datos se sometieron a fórmulas de estadísticas inferenciales, para determinar qué tipo de estadístico se usó en el estudio de las relaciones entre las variables, para ello se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov de Smirnov, con esta prueba determino que se emplea el estadísticos no paramétrico (Rho Spearman). Para ello el P valor fue menor a 0.5, por lo que se empleó el método de Rho Spearman. Asimismo, en la comparación de los rangos promedio de grupos, se empleó el estadístico U de Mann-Whitney, mientras que para la evaluación de grupos, se recurrió al H de Kruskal-Wallis, dado que es no paramétrica.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación, se tomarán las precauciones necesarias para citar y referenciar apropiadamente todos los datos e información utilizados, con referencia al artículo 8.11 del Código de Ética de la Asociación de Psicología Americana. Cuyo artículo establece la obligación de no presentar datos de otros como si fueran propios.

Por lo lado, también se tomaron en cuenta los estándares de veracidad y lineamientos de la información presentada, así como la originalidad de las fuentes utilizadas. Para facilitar la comprensión y la cercanía a la materia de estudio, se empleó la resolución N° 0126 del código de ética de la Universidad César Vallejo (2017).

Asimismo, se solicitó permiso correspondiente a las empresas donde se recabaron los datos, en este caso algunas empresas del distrito de Los olivos. Se hizo de conocimiento a las autoridades de la finalidad y objetivos de la investigación, así como se señala en el artículo 8.01 del mencionado código de ética.

Además, se procedió a solicitar los permisos correspondientes a los autores de los instrumentos para la aplicación las pruebas utilizadas, para la recavación de la información, estas mostrarán pruebas de su validez y confiabilidad, como señala el artículo 27 del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú.

También, se brindó a los colaboradores en el estudio una explicación adecuada sobre la esencia y los propósitos de la investigación, y solo se les entregó los cuestionarios una vez que hayan aceptado participar de manera voluntaria en la investigación, tal como se menciona en el artículo 24 del código anteriormente mencionado.

Finalmente, la información recolectada fue manejada de forma confidencial y únicamente se utilizará para los propósitos descritos en el consentimiento informado, en conformidad con el artículo 9 de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Resultados descriptivos del compromiso organizacional

Tabla 3

Niveles de compromiso laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	20.7%
Medio	58	34.3%
Bajo	76	45.00%
Total	169	100.0%

En la tabla, se presenta el análisis realizado sobre el compromiso laboral en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, dando como resultado más representativo un nivel bajo de compromiso laboral con un porcentaje de 45 % en los trabajadores de empresas privadas de Los Olivos

Tabla 4*Niveles de preocupación en los trabajadores*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta	39	23.1%
Media	36	21.3%
Baja	94	55.60%
Total	169	100.0%

En la tabla, se presenta el análisis realizado sobre la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, dando como resultado más representativo un nivel bajo de preocupación con un porcentaje de 56 % en los trabajadores de empresas privadas de Los Olivos.

Tabla 5*Análisis de las diferencias del compromiso laboral según sexo*

Rangos			Estadísticos de prueba			
			Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	1447.000
Compromiso organizacional	Sexo	N			W de Wilcoxon	1772.000
	Hombre	144	87.45	12593.00	Z	-1.686
	Mujer	25	70.88	1772.00	Sig.	.092
	Total	169			asintótica(bilateral)	
					D	0.37

En la tabla, se puede apreciar que el rango promedio del compromiso laboral en los hombres es de 87.45 y en las mujeres 70.88. Según los estadísticos de contraste se encontró un valor de $z=-1.686$ y un valor de significancia de $p=0.092$ ($p>0.05$) y un tamaño del efecto considerado pequeño según Cohen (1988); coeficientes que permiten indicar que no existen diferencias significativas en los niveles de compromiso en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo.

Tabla 6*Análisis de las diferencias del compromiso laboral según edad*

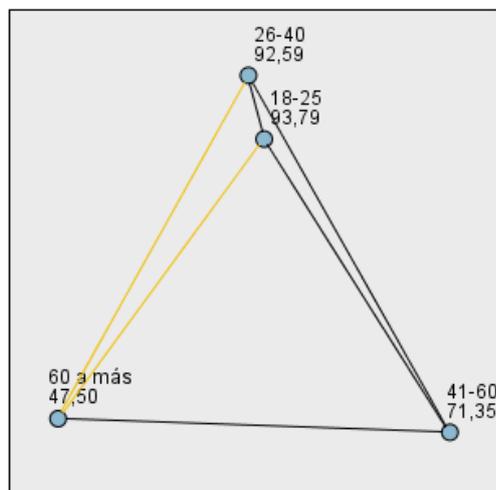
	Rangos			Estadísticos de prueba ^a	
	Edad	N	Rango promedio		
Compromiso organizacional	18-25	35	64.71	H de Kruskal-	31.709
	26-40	84	77.60	Wallis	
	41-60	39	103.82	gl	3
	60 a más	11	139.32	Sig. asintótica	.000
	Total	169		ξ^2	0.195

En la tabla, se puede apreciar que el rango promedio del compromiso laboral en el grupo de 18 – 25 es de 64.7, en el grupo de 26-40 es de 77.60, en el grupo de 41-60 es de 103.82 y en los mayores de 60 años es de 139.32. De acuerdo con los estadísticos de contraste, se encontró un valor de significancia de $p=0.000(p<0.05)$; además, se identificó un tamaño del efecto de 0.195 considerado grande según Cohen (1988). Los coeficientes permiten indicar que, existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según edad.

Tabla 7*Análisis post hoc sobre diferencias en niveles de preocupación de acuerdo a la edad*

Sample 1-Sample 2	Estadístico de prueba	Desv. Error	Desv. Estadístico de prueba	Sig.	Sig. ajustada ^a
60 a más-41-60	23,846	14,997	1,590	,112	,671
60 a más-26-40	45,089	14,085	3,201	,001	,008
60 a más-18-25	46,286	15,184	3,048	,002	,014
41-60-26-40	21,243	8,512	2,496	,013	,075
41-60-18-25	22,440	10,228	2,194	,028	,169
26-40-18-25	1,196	8,838	,135	,892	1,000

La tabla y figura nos muestran las comparaciones por parejas de edad, encontrando que hay diferencias entre 60 a más con 26 a 40 y también con 18 a 25, siendo siempre menor en los de 60 a más. En los demás grupos no se encuentran diferencias significativas.

Figura 1*Comparaciones en niveles de preocupación de acuerdo a la edad***Comparaciones por parejas de Edad**

Resultados descriptivos de la preocupación

Tabla 8

Análisis de las diferencias de preocupación según sexo

		Rangos		Estadísticos de prueba		
	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	1100.000
Preocupación	Hombre	144	80.14	11540.00	W de Wilcoxon	11540.000
	Mujer	25	113.00	2825.00	Z	-3.453
	Total	169			Sig.	.001
					asintótica(bilateral)	
					d	0.76

En la tabla, se puede apreciar que el rango promedio de la preocupación en los hombres es de 80.14 y en las mujeres 113.00. Según los estadísticos de contraste se encontró un valor de $z=-3.453$ y un valor de significancia de $p=0.001$ ($p<0.05$), además, se identificó un tamaño del efecto de 0.76 considerado mediano según Cohen (1988); los coeficientes permiten indicar que existen diferencias significativas en los niveles de preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo.

Tabla 9*Análisis de las diferencias de preocupación según edad*

	Rangos			Estadísticos de prueba	
	Edad	N	Rango promedio		
Preocupación	18-25	35	93.79	H de Kruskal-Wallis	15.691
	26-40	84	92.59	gl	3
	41-60	39	71.35	Sig. asintótica	.001
	60 a más	11	47.50	ξ^2	0.06
	Total	169			

En la tabla, se puede apreciar que el rango promedio de la preocupación en el grupo de 18 – 25 es de 93.79, en el grupo de 26-40 es de 92.59, en el grupo de 41-60 es de 71.35 y en los mayores de 60 años es de 47.50. De acuerdo con los estadísticos de contraste, se encontró un valor de significancia de $p=0.001$ ($p<0.05$); además, se encontró un tamaño del efecto de 0.06 considerado mediano según Cohen (1988). Los coeficientes permiten indicar que, existen diferencias significativas en los niveles de preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según edad.

Tabla 10

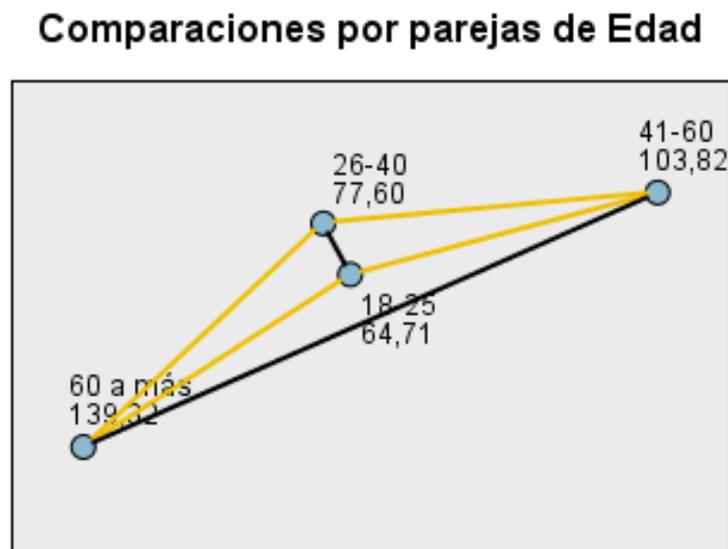
Análisis post hoc sobre diferencias en niveles de compromiso de acuerdo a la edad

Sample 1- Sample 2	Estadístico de prueba	Desv. Error	Estadístico de prueba	Sig.	Desv. Sig. ajustada ^a
18-25-26-40	-12,887	9,128	-1,412	,158	,948
18-25-41-60	-39,106	10,564	-3,702	,000	,001
18-25-60 a más	-74,604	15,683	-4,757	,000	,000
26-40-41-60	-26,219	8,791	-2,982	,003	,017
26-40-60 a más	-61,717	14,548	-4,242	,000	,000
41-60-60 a más	-35,498	15,489	-2,292	,022	,132

La tabla y figura nos muestran las comparaciones del compromiso por parejas de edad, encontrando que hay diferencias entre 18-25 con 41-60 y con 60 a más, siendo menor en los de 18 a 25 años. Asimismo, se encuentran diferencias entre 26-40 con 41-60 y con 60 a más, siendo menor en los de 26 a 40 años. En las demás parejas no se encuentran diferencias significativas.

Figura 2

Comparaciones en niveles de compromiso de acuerdo a la edad



Relación entre la preocupación y las dimensiones del compromiso organizacional

Tabla 11

Análisis de correlación para las dimensiones del compromiso organizacional y la preocupación

		Preocupación	
Rho de Spearman	Afectivo	Coeficiente de correlación	-.432**
		r ²	0.186
		Sig. (bilateral)	.000
		N	169
	Continuidad	Coeficiente de correlación	-.407**
		r ²	0.165
		Sig. (bilateral)	.000
		N	169
	Normativo	Coeficiente de correlación	-.423**
		r ²	0.179
		Sig. (bilateral)	.000
		N	169

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

En la tabla, se presentan los hallazgos sobre la correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y la preocupación, donde se encontró un coeficiente de Rho de Spearman para el compromiso afectivo de -0.432, compromiso de continuidad de -0.407 y compromiso normativo de -0.423 con la preocupación, indicando una correlación negativa media; asimismo, se encontró valores de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), explicando que las correlaciones son estadísticamente significativas. En lo referente al tamaño de efecto de la correlación (r^2) se encontró valores que lo categorizan como medio. Por consiguiente, se determinó que existe una relación negativa entre las dimensiones de compromiso laboral y la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.

Relación entre compromiso organizacional y preocupación

Tabla 12

Análisis de correlación para el compromiso organizacional y la preocupación

			Preocupación
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	-.431**
		r ²	0.186
		Sig. (bilateral)	.000
		N	169

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

En la tabla, se presentan los hallazgos sobre la correlación entre el compromiso organizacional y la preocupación, donde se ha encontrado una correlación negativa de 0.431 con un tamaño de efecto de 0.19, esto significa que la correlación entre ambas variable es negativa y significativa, demostrando también, un tamaño de efecto mediano, esto significa que va a ver una covariación entre el compromiso y la preocupación que involucra al 19 % de la población de trabajadores de empresas privada de Los Olivos, 2023.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se realizó un análisis de datos de carácter correlacional, para el compromiso organizacional y la preocupación en una muestra de trabajadores de empresas privadas del distrito de Los Olivos. En este sentido, los principales hallazgos se discuten en las líneas siguientes con los antecedentes y los principales teóricos que han aportado al estudio de las variables.

Sobre el objetivo específico 1, se identificó que existe un nivel bajo de compromiso organizacional en los trabajadores de empresas privada de Los Olivos. Es decir, sobre esa fuerza psicológica que une a los empleados a su organización, caracterizada por una baja identificación con sus propósitos y una baja motivación hacia las actividades. Los hallazgos se asemejan a lo encontrado por Escalante (2023), donde se explicó que la mayoría de los trabajadores (73%) presentan un bajo compromiso a su institución. Sin embargo, difiere de lo manifestado por Bernal et al. (2021) y Gastelu y Arce (2021) en cuyos estudios se encontró la predominancia de niveles medios y altos de compromiso laboral.

Sobre ello, se debe tener en cuenta que el compromiso organizacional está asociada a diversas variables organizacionales y personales, debido a que representa un proceso por medio del cual las personas se involucran y participan de manera activa, generando una interacción entre la información, la influencia y la estimulación, dando como resultado el apego del trabajador al éxito de la organización (Mousa y Puhakka, 2019). Los resultados encontrados permiten explicar que, los trabajadores se sienten poco vinculados a la organización, la mayoría no se identifica con sus valores y políticas, mostrando una actitud de rechazo hacia la misma y con pocos deseos de permanecer en ella; esto se evidencia en la alta tasa de ausentismo, tardanzas y la realización de comportamientos contraproducentes dentro de la institución.

En referencia al objetivo específico 2, se encontró un nivel bajo de preocupación en los trabajadores de empresas privada de Los Olivos. Esto quiere decir, que los pensamientos de los trabajadores se caracterizan en su mayoría por pensamientos positivos y flexibles, que no generan malestar e incertidumbre hacia el futuro. Estos resultados concuerdan con lo explicado por Gálvez et al., (2019) donde determinó que la mayoría de las personas de su muestra manifiestan entre niveles

bajos y medios, un grupo minoritario presentan niveles altos de preocupación. Al respecto, la preocupación es una forma de pensamiento irracional, las cuales son creencias y suposiciones que generan ansiedad innecesaria y disfuncional (Ellis, 1962). Los hallazgos permiten explicar que los empleados tienen a mostrar pocas preocupaciones, ante circunstancia de su vida familiar o laboral, permitiendo que posean pensamientos flexibles, adaptados a la realidad y enfocados en el presente.

En el tercer objetivo específico, se demostró que no existen diferencias significativas en el compromiso organizacional que poseen los hombres y mujeres. Explicando que esa fuerza psicológica que une a los empleados a su organización, que hace que se sientan identificados y motivados para cumplir con los objetivos, es similar entre hombres y mujeres. Sobre ello, Escalante (2023) y García et al. (2020) encontró resultados similares donde se determinó que el compromiso de los trabajadores hombres y mujeres son similares. En este sentido, el compromiso organizacional representa la manera como las personas se vinculan a su trabajo, donde realizan esfuerzos elevados para beneficio de la organización, plegándose a las normas y buscando permanencia dentro de la misma (Redalls et al., 2019). Los hallazgos permiten explicar que, los trabajadores poseen una similitud marcada en cuanto al grado de compromiso entre ambos grupos de género, revelando que el compromiso que las personas manifiestan hacia su empresa esta explicado por factores individuales y organizacionales diferentes al sexo del trabajador.

En relación al cuarto objetivo específico, se encontró diferencias significativas en el compromiso laboral de los trabajadores según su edad, donde las personas que poseen de 60 años a más presentan un mayor compromiso que los grupos de 18 a 25 años y el grupo de 26 a 40 años. Es decir, que esa fuerza psicológica que une a los empleados a su organización, que hace que se sienta identificados y motivados para cumplir con los objetivos organizacionales, es mayor en las personas que poseen mayor edad. Estos hallazgos concuerdan con Bernal et al. (2021), quienes sostuvieron que el compromiso organizacional tiende a ser mayor en los trabajadores que poseen mayor edad (35 a más), donde se considera que la experiencia y el planteamiento de metas hacen que las personas sean más comprometidas. Al respecto, al ser una fuerza psicológica, el compromiso hacia el trabajo se construye con el tiempo, donde interactúan las características individuales con las condiciones de trabajo (Guerrero, 2019). El cambio en los niveles de compromiso entre los grupos

etarios sugiere una dinámica marcada por distintos niveles de implicación según la edad, con una tendencia a mayor compromiso a medida que aumenta la edad de los colaboradores dentro de la organización.

En relación al quinto objetivo específico, se determinó que existen diferencias significativas entre la preocupación que experimentan los trabajadores hombres y mujeres, mostrando un mayor grado las mujeres. Es decir, que aquellos pensamientos negativos que se presentan de manera persistente, que generan inquietud e incertidumbre, tienden a presentarse con mayor frecuencia en las trabajadoras mujeres. Los resultados concuerdan con el estudio de Borda et al., (2021), donde se determinó que las mujeres tienden a presentar mayores niveles de preocupación ($p=001$); de igual manera, Gálvez et al., (2019) encontró que las mujeres poseen mayor presencia de preocupación, ansiedad y pensamientos negativos. En cuanto a los resultados, se evidenció un patrón de preocupación menor entre los trabajadores hombres, en contraste con una preocupación moderada detectada en las trabajadoras mujeres; explicando que el grupo de mujeres tienden a manifestar mayores pensamientos negativos hacia las situaciones de la vida diaria, anticipándose de manera negativa a la vida y disminuyendo su capacidad de disfrute del presente.

En relación al sexto objetivo específico, se determinó que existe diferencias significativas en la preocupación que experimentan los trabajadores según su edad; donde el grupo de 60 a más presentan menores niveles de preocupación que el grupo de 18-25 años y el grupo de 26-40; asimismo, se encontró diferencias entre el grupo de 41 a 60 años en comparación con los trabajadores que poseen entre 18 a 25 años y 26 a 40 años. Esto quiere decir que, los trabajadores que poseen entre 18 a 40 años tienden a experimentar mayores pensamientos negativos que se presentan de manera persistente, que generan inquietud e incertidumbre, en cambio, los trabajadores mayores de 40 años tienden a presentar menores niveles de preocupación. Estos resultados se asemejan a los encontrado por Gálvez et al., (2019), donde se identificó que las personas de 18 a 23 años tienden a poseer mayores niveles de preocupación en comparación con los otros grupos de edades.

La preocupación es entendida como una sucesión de imágenes y pensamientos que contienen connotaciones negativas y escapan a nuestro control

individual; esta inquietud representa un intento por resolver problemas, aunque al mismo tiempo genera inseguridad debido a que las posibles soluciones suelen acarrear resultados desfavorables (Borkovec et al., 1983); en esta línea, conforme las personas tienen más edad y experiencias, tienden a desarrollar mayores herramientas de afrontamiento frente a las diversas circunstancias de la vida diaria. Los hallazgos explican que, a pesar de la tendencia general hacia niveles bajos de preocupación, hay una notable diferencia en el nivel de inquietud entre los trabajadores más jóvenes, en comparación con los que tienen mayor edad. Los hallazgos resaltan la relevancia de tener en cuenta la diversidad en las preocupaciones laborales según la edad para implementar estrategias que atiendan las necesidades específicas de cada grupo etario dentro del entorno laboral.

En cuanto al objetivo específico 7, se determinó que existe una relación negativa entre las dimensiones de compromiso laboral y la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023. Esto quiere decir que, los vínculos emocionales, la voluntad y deseo de seguir en la organización y la aceptación y cumplimiento de las normativas y lineamientos por parte de los trabajadores (Guerrero, 2019); se relaciona de manera inversa con la manifestación de pensamientos negativos que se presentan de manera persistente, que generan inquietud e incertidumbre. Los hallazgos van alineados con la investigación de García et al. (2020), donde sostuvieron que el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, presentan una relación inversa con el nivel de estrés que manifiestan los trabajadores.

En otros estudios, como Murayari y Amasifúen (2022) se encontró correlaciones positivas entre compromiso organizacional y calidad de vida, refiriendo que los trabajadores que poseen mayor vinculación emocional, de continuidad y normativo, tienden a tener menos preocupaciones, menor estrés y ansiedad frente a las actividades laborales. Sobre ello, el compromiso y la preocupación dentro del entorno laboral son resultado de la interacción de una serie de factores del individuo y la empresa, generando el trabajador una serie de pensamientos, actitudes y comportamientos que repercuten en su desempeño y bienestar (Herrera y Torres, 2019). Los resultados encontrados evidencian que aquellos trabajadores que poseen una mayor vinculación e identificación con la organización, con sus objetivos, normas y posee un gran deseo de crecer dentro de

la institución, tienden a experimentar menores niveles de preocupación; en cambio, aquellos que poseen menores niveles de compromiso, tienden a experimentar mayores niveles de preocupación y manifestación de pensamientos negativos.

Finalmente, en cuanto al objetivo general, se determinó que existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y la preocupación en trabajadores de empresas privada de Los Olivos, 2023. Esto quiere decir, que la conexión emocional y cognitiva que tienen los empleados con su empresa, haciendo que se identifiquen con sus objetivos y valores (Meyer y Allen, 1991), se relacionan de manera inversa con los pensamientos que aparecen de manera persistente en la mente del trabajador, que lo abruman e inquietan constantemente (Carbonell, 2020). Estos resultados concuerdan con lo expresado por Gastelu y Arce (2021) donde encontraron que el compromiso hacia el trabajo se encuentra asociado a estados psicológicos funcionales de las personas, donde los trabajadores manifiestan una mayor disposición, apertura y pensamientos positivos hacia su trabajo.

En otros estudios como el de García et al. (2020) se estableció que el compromiso organizacional se relaciona de manera inversa con los niveles de estrés, preocupación, agotamiento emocional y mental de los trabajadores. Sobre ello, el compromiso organizacional representa un estado psicológico, que está influenciado por las interacciones que los trabajadores tienen con su trabajo y que determina la permanencia de los mismo dentro de la empresa (Marcos et al., 2020). En este sentido, representa una conexión positiva entre empleado y empresa, que se manifiesta en acciones, pensamientos y actitudes beneficiosas para ambas partes (Hidalgo et al., 2020). Los hallazgos permiten explicar que aquellos trabajadores que se muestran más comprometidos con su trabajo, mostrando mayor conexión emocional, con el deseo de seguir siendo parte de la empresa y asumiendo las normas y lineamientos, tienden a experimentar menores niveles de preocupación; por lo contrario, aquellos que presentan menores niveles de compromiso con sus empresas tienden a manifestar un mayor nivel de preocupación.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se encontró que los empleados de empresas privadas de Los Olivos, tienen un bajo nivel de compromiso organizacional.

SEGUNDA: Los empleados de empresas privadas de Los Olivos mostraron un bajo nivel de preocupación.

TERCERA: Se identificó que no existen diferencias significativas en el compromiso organizacional que poseen los hombres y mujeres.

CUARTA: Se encontró que las personas de 60 años o más eran más comprometidas con su trabajo que los grupos de 18 a 25 años y el grupo de 26 a 40 años.

QUINTA: Se encontró que las mujeres tienen una mayor probabilidad de experimentar preocupación que los hombres.

SEXTA: Se encontró diferencias entre empleados de 41 a 60 años y aquellos de 18 a 40 años en el trabajo. Los más jóvenes tienden a experimentar más pensamientos negativos persistentes que generan ansiedad, a diferencia de los mayores de 40, quienes muestran menos preocupación.

SEPTIMA: Se determinó que existe una relación negativa entre las dimensiones de compromiso laboral y la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.

OCTAVA: Se concluyó que se presenta una correlación inversa entre el compromiso organizacional y la preocupación que solo se da en un 19% en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos 2023.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se propone continuar realizando más estudios con ambas variables en diferentes poblaciones, para poder conocer las diferentes realidades del compromiso organizacional y su relación con la preocupación.

SEGUNDA: Se sugiere que en un futuro se realicen estudios de ambas variables con una población muestral más elevada, para obtener resultados más relevantes.

TERCERA: Se recomienda que en un futuro se realicen más investigación de ambas variables en conjunto, ya que se evidencio que hay carencia de investigación de la relación de las variables.

CUARTA: Se recomienda realizar charlas, talleres y dinámicas, donde enseñen a combatir el estrés laboral para que los trabajadores puedan laborar cómodos en su centro de trabajo.

QUINTA: Se propone que expertos, puedan desarrollar programas de intervención en sus trabajadores, para puedan ayudar a reducir la preocupación en los trabajares.

REFERENCIAS

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. & Khalid, A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *The International Journal of Educational Management*, 34(1), 154-174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Granica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias*. Granica
- Bambooh, R. (2019). *Survey: More than 1 in 3 U.S. employees are distracted by financial stress at work*. <https://www.bamboohr.com/newsroom/survey-more-than-1-in-3-u-s-employees-are-distracted-by-financial-stress-at-work/>
- Basit, A. (2019). Examining how respectful engagement affects task performance and affective organizational commitment: The role of job engagement. [Role of job engagement]. *Personnel Review*, 48(3), 644-658. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0050>
- Bernal, C (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Prentice Hall. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Borda, N., Eyzaguirre, L., & Ponce ,F. (2021). Autocontrol, preocupación, desesperanza y nivel socioeconómico en un contexto de pandemia por covid19. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 19(1), 59-89. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100003&lng=es&tlng=es.
- Borkovec, T., Robinson, E., Pruzinsky, T. & DePree, J. (1983). Preliminary exploration of worry: Some characteristics and processes. *Behaviour research and therapy*, 21(1), 9-16. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(83\)90121-3](https://doi.org/10.1016/0005-7967(83)90121-3)
- Brown, O., Paz, C., & Revilla, A. J. (2019). Leader's communication style, LMX and organizational commitment: A study of employee perceptions in Peru. [LMX and organizational commitment]. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(2), 230-258. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2018-0129>
- Carbonell, E. (2020). *Cuestionario de preocupación PSWQ – 11: Evidencias psicométricas en población adulta de Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de

- licenciatura]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48083/Carbonell_BEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Second Edition. TEA.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Investigación Tecnológica. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (i+d)*. <https://cutt.ly/fYCwcvn>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, 13(60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Curado, C., & Vieira, S. (2019). Trust, knowledge sharing and organizational commitment in SMEs. [Knowledge sharing and organizational commitment]. *Personnel Review*, 48(6), 1449-1468. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2018-0094>
- Damarsari, E., Yulianti, R., Suyono, J., Chauhan, R. & Thakar, I. (2021). Affective commitment, continuance commitment, normative commitment, and turnover intention in shoes industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(3), 1937-1945. <http://aulavirtual.urp.edu.pe/bdacademicas/scholarly-journals/affective-commitment-continuance-normative/docview/2565226092/se-2>
- Dugas, M., Letarte, H., Rhéaume, J., Freeston, M. & Ladouceur, R. (1995). Worry and problem solving: Evidence of a specific relationship. *Cognitive Therapy and Research*, 19(1), 109-120. <https://doi.org/10.1007/BF02229679>
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. Secaucus, NJ. Lyle Stuart.
- Gálvez, O., Pérez, G., Márquez, R., Gálvez, P., & Arellano, N. (2019). Estudio comparativo: trastorno de ansiedad generalizado (TAG) y preocupación en estudiantes de la universidad autónoma de zacatecas. https://integracionacademica.org/index.php?option=com_content&view=article&id=228&catid=29

- Gallup. (2020). Study: U.S. Workers Hit Record High on Stress in 2020. <https://www.gallup.com/workplace/324164/study-workers-hit-record-high-stress-2020.aspx>
- García, I., Chan, J., Hernández, J., Platas, H. y Paz, L. (2020). El Estrés laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en trabajadores de una tienda de departamental. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9 (3), 01-09. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(9\)3/Series-2/A0903020109.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(9)3/Series-2/A0903020109.pdf)
- Gastelu, E. & Arce, P. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 19(1), 20-58.
- Govender, K. & Naidoo, S. (2022). The relationship between organizational culture, organizational commitment and organizational performance: A study of an african bank in southern africa. *The Journal of Accounting and Management*, 12(3) <http://aulavirtual.urp.edu.pe/bdacademicas/scholarly-journals/relationship-between-organizational-culture/docview/2769622431/section2>
- Grajeda, A. (2018). *Construcción y validación de un test de aptitud funcional selectora visual en estudiantes de escuelas estatales del primer grado de primaria del distrito de Jesús María*. [tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21249>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Agustín]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf.
- Heredia, V. (2022). *Gestión de la comunicación y trabajo en equipo en el compromiso organizacional de docentes de universidades públicas, Lima 2021*. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86480/Heredia_LVS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, J. y Torres, C. (2019). Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización. [The relationship of the Subjective

- Wellbeing of the Workers with their Commitment towards the Organization]. *Revista CES Psicología*, 12(2), 126-140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- Hidalgo, A., Moreira, N., Loor, M., & González, F. (2020). Analysis of organizational commitment in cooperatives in Ecuador. [Organizational commitment in cooperatives in Ecuador] *The Journal of Management Development*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2019-0180>
- Instituto Nacional de Estadística e Informatica. (2017). *Perú: Indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007-2017*. Biblioteca Nacional de Perú. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/cap04.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informatica. (2022). *Producto Bruto Interno aumentó 1,7% en el IV trimestre de 2022*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/producto-bruto-interno-crecio-38-en-el-primer-trimestre-del-2022-13696/>
- Jiménez, A., Carmona, J., & Pascual, L. (2019). Pathological worry in Portugal: The Portuguese version of the Penn State Worry Questionnaire (PSWQ). *The Spanish Journal of Psychology*, 22. e63. Doi:10.1017/sjp.2019.61
- Jonas, J., Boha, J., Sörhammar, D., & Moeslein, K. M. (2018). Stakeholder engagement in intra- and inter-organizational innovation: Exploring antecedents of engagement in service ecosystems. [Stakeholder engagement] *Journal of Service Management*, 29(3), 399-421. <https://doi.org/10.1108/JOSM-09-2016-0239>
- Keegan, E. (2007). La ansiedad generalizada como fenómeno: criterios diagnósticos y concepción psicopatológica. *Revista Argentina de clínica psicológica*, 16(1), 49-55. <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281921832006.pdf>
- Kerlinger, F y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en ciencias Sociales* (4 ta. Ed.) MC Graw Hill Interamericana Editore
- Kleiner, S., y Wallace, L. (2019). UK workers face stress as workloads increase. <https://www.ft.com/content/8a53ff44-c2d3-11e9-a8e9-296ca66511c9>
- Lazarus, R. (1999). *Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud*. Ediciones Paidós.

- Marcos, A., García, C., & Topa, G. (2020). The influence of work resources, demands, and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and citizenship behaviors of spanish police officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7607. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207607>
- Mathews, A. (1990). Why worry? The cognitive function of anxiety. *Behaviour research and therapy*, 28(6), 455-468. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(90\)90132-3](https://doi.org/10.1016/0005-7967(90)90132-3).
- Mercer. (2022). *Tendencias y Salarios 2022*. <https://www.mercer.com.pe/our-thinking/tendencias-y-salarios.html>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Monteiro, A., Boruchovitch, E., & Bzuneck, J. (2022). Preliminary results of a cognitive-behavioral life skills program for adolescents. [Resultados Preliminares do Programa Cognitivo-Comportamental de Habilidades para Vida em Adolescentes. Resultados preliminares de programa cognitivo-conductual de habilidades para la vida en adolescentes]. *Psico-USF*, 27(4), 33-44. <https://doi.org/10.1590/1413-8271202126nesp05>
- Mousa, M., & Puhakka, V. (2019). Inspiring organizational commitment: Responsible leadership and organizational inclusion in the Egyptian health care sector. [Inspiring organizational commitment]. *The Journal of Management Development*, 38(3), 208-224. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2018-0338>
- Murayavi, C. y Amasifúen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública – peruana, 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9 (3), 241-253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Neves, T., Graveto, J., Rodríguez, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO). [2005, 19 de octubre]. *Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos*. http://portal.unesco.org/es/ev.phpURL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Impact of COVID-19 on the world of work. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>

- Pajuelo, J. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69065>
- Pérez, M. y Graña, J. L. (2019). Trastorno de ansiedad generalizada según el modelo de intolerancia a la incertidumbre de Dugas: caso clínico. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 19, 126-153. <https://www.masterforense.com/pdf/2019/2019art5.pdf>
- Rendalls, S., Spigelman, A. D., Goodwin, C., & Daniel, N. (2019). Health service engagement with consumers and community in australia for issue: Engagement and accountability with your community. *International Journal of Health Governance*, 24(4), 274-283. <https://doi.org/10.1108/IJHG-05-2019-0039>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sandín, B., Chorot, P., Valiente, R., & Lostao, L. (2009). Validación española del cuestionario de preocupación PSWQ: Estructura factorial y propiedades psicométricas. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica* 14(2), 107-122. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.14.num.2.2009.4070>
- Santana, M., Sánchez, M., & Nascimento, J. L. (2022). Dual commitment to leader and organization: Alternative models based on the employees' emotional awareness. *Sustainability*, 14(15), 9421. <https://doi.org/10.3390/su14159421>
- Universidad César Vallejo. (2017). Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2017. Trujillo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la preocupación en trabajadores de empresas privada de Los Olivos, 2023?.	General	General	Variable 1: Compromiso organizacional		Diseño: No experimental y transversal
	Existe relación entre el compromiso organizacional y la preocupación en trabajadores de empresas privada de Los Olivos, 2023.	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la preocupación en trabajadores de empresas privada de Los Olivos, 2023.	Dimensiones	Ítems	Nivel: Descriptivo-correlacional
	Específicos	Específicos	compromiso afectivo	1 al 18	
			compromiso normativo		
			compromiso de continuidad		
	a) Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo y edad; b) Existen diferencias significativas en los niveles de preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo y edad; c) Existe relación entre las dimensiones de compromiso laboral y la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.	a) Describir los niveles de compromiso laboral en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.; b) Describir los niveles de preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.; c) Determinar los niveles de compromiso en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo y edad. d) Determinar los niveles de preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023, según sexo y edad. e) Identificar la relación entre las dimensiones de compromiso laboral y la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.	Variable 2: Preocupación		POBLACIÓN
			Dimensiones	Ítems	N=300
			Presencia de Preocupación.	1 al 11	MUESTRA
					N= 196
					Instrumentos
					TCM
					Pswq-11

ANEXO 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIO NES	INDICAD ORES	ÍTEM	ESCALA
Compromiso Organizacional	Según Meyer y Allen (1991) El compromiso organizacional es la conexión emocional y cognitiva que un empleado tiene con su empresa, identificándose con sus objetivos y valores, y esforzándose por contribuir a su éxito	La variable será medida mediante las valoraciones obtenidas de la escala de Compromiso Organizacional elaborado por Meyer y Allen, el cual consta 18 ítems y permite describir el compromiso organizacional.	Compromiso Afectivo	Gusto Pertenencia significad o	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. 3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa. 7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. 10. Me siento como parte de una familia en esta empresa. 11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. 12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. 15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	Ordinal
			Compromiso de Continuidad	Suelda y prestaciones Oferta laboral Bienestar familiar	4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. 8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. 13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. 16. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo. 17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	Débil: 18-41 Moderado :42 -65 Fuerte: 66-90
			Compromiso Normativo	Moral Ventaja laboral Fidelidad	2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. 5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa. 6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado. 9. Ahora mismo no abandonararía mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. 14. Esta empresa se merece mi lealtad. 18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Preocupación	La preocupación es definida como un proceso en el que se suceden incesantes pensamientos y escenas en nuestra mente, que llevan consigo una carga negativa. Estos pensamientos y escenas, que parecen tener vida propia, nos abruman y nos inquietan constantemente. La preocupación en sí misma es un intento de resolver problemas mentales, pero su resultado es incierto, y lo que es peor, existe la posibilidad de que los resultados sean negativos (Borkovec et al. 1983).	La variable Preocupación fue medida con el puntaje total obtenido del cuestionario PSWQ-11, con escala de medición de tipo ordinal (1, 2, 3, 4 y 5), compuesta por 11 ítems. Los valores para asignar una categoría son en función al puntaje obtenido, que oscilan entre 11 y 55 puntos, determinándose así que, a mayor puntaje, la persona presenta mayor tendencia a experimentar sentimientos de preocupación.	Presencia de Preocupación	Los indicadores del cuestionario, tal como menciona Sandín et al. (2009) son los 11 ítems directos en sí mismos.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Me agobian mis preocupaciones 2.Son muchas las circunstancias que hacen que me sienta preocupado/a 3. Sé que no debería estar tan preocupado/a por las cosas, pero no puedo hacer nada por evitarlo 4. Cuando estoy bajo estados de tensión tiendo a preocuparme muchísimo 5. Siempre estoy preocupado/a por algo 6. Tan pronto como termino una tarea, enseguida empiezo a preocuparme sobre alguna otra cosa que debo hacer 7. Toda mi vida he sido una persona muy preocupada 8. Soy consciente de que me he preocupado excesivamente por las cosas 9. Una vez que comienzan mis preocupaciones no puedo detenerlas 10. Estoy preocupado/a constantemente 11. Cuando tengo algún proyecto no dejo de preocuparme hasta haberlo efectuado 	Ordinal Bajo : 11-21 Medio:22 -34 Alto: 35-55

ANEXO 3: Instrumento N° 1

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Introducción: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su empresa. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Instrucciones * Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala, y anote el número que corresponda a su respuesta en la línea que antecede al enunciado:

Ítem	1 En desacuerdo	2 En moderado desacuerdo	3 En ligero desacuerdo	4 Indifere nte	5 En ligero acuerdo	6 En moder ado acuerd o	7 En fuerte acuerd o
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.						
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.						
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.						
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.						
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.						
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.						
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.						

		1 En desacuerdo	2 En moderado desacuerdo	3 En ligero desacuerdo	4 Indiferente	5 En ligero acuerdo	6 En moderado acuerdo	7 En fuerte acuerdo
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
14	Esta empresa se merece mi lealtad.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa							
16	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.							

ANEXO 4: Instrumento N° 2

Cuestionario de Preocupación Penn State Worry Questionnaire (PSWQ-11)

A continuación, se presenta una serie de 11 enunciados que están relacionados con diferentes formas de sentir que experimentan las personas. Lea con atención cada uno de ellos y, al aplicarlos a usted mismo, seleccione la opción que mejor se adapte a su forma habitual de sentir. Es importante tener en cuenta que hay un rango de respuestas posible que va desde 1 hasta 5. Por ejemplo, si considera que un enunciado no es nada característico de usted, marque el número 1; si cree que es poco característico, marque el número 2; si lo encuentra regular, característico, marque el número 3; si es bastante característico, marque el número 4; finalmente, si es muy característico de usted, marque el número 5. No dedique demasiado tiempo a cada frase. Responda según lo que a primera vista crea que mejor le define.

Ítems		1 Nada	2 Poco	3 Regular	4 Bastante	5 Mucho
1	Me agobian mis preocupaciones					
2	Son muchas las circunstancias que hacen que me sienta preocupado/a					
3	Sé que no debería estar tan preocupado/a por las cosas, pero no puedo hacer nada por evitarlo					
4	Cuando estoy bajo estados de tensión tiendo a preocuparme muchísimo					
5	Siempre estoy preocupado/a por algo					
6	Tan pronto como termino una tarea, enseguida empiezo a preocuparme sobre alguna otra cosa que debo hacer					
7	Toda mi vida he sido una persona muy preocupada					
8	Soy consciente de que me he preocupado excesivamente por las cosas					
9	Una vez que comienzan mis preocupaciones no puedo detenerlas					
10	Estoy preocupado/a constantemente					
11	Cuando tengo algún proyecto no dejo de preocuparme hasta					

Anexo 5: Ficha sociodemográfica

Ficha sociodemográfica	
1. Edad:	
2. Sexo:	
Hombre	Mujer
3. Distrito que labora	
Los Olivos	
4. Empresa a la que pertenece	
Los Milagros SAC	Corporación SGL

Elaborado por Robinson Monteza Díaz y Joaquin Rodríguez Ramos

ANEXO 6: Permiso de autores



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo".

CARTA N°216- 2023/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 19 de Abril de 2023

Autores:

- Sandín, Chorot, Valiente y Lostao.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a los jóvenes. MONTEZA DÍAZ, ROBINSON ALEXANDER, con DNI 73971342; con código de matrícula N° 6700289322 y a JOAQUÍN CRISTHIAN, RODRÍGUEZ RAMOS con DNI 70378633; con código de matrícula N° 6700290070, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: Compromiso Organizacional Y Preocupación En Trabajadores De Empresas Privadas De Los Olivos, 2023. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Cuestionario de preocupación (PSWQ – 11), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Jefe de Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo".

CARTA N°217- 2023/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 19 de Abril de 2023

Autores:

- Meyer y Allen

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a los jóvenes. MONTEZA DÍAZ, ROBINSON ALEXANDER, con DNI 73971342; con código de matrícula N° 6700289522 y a JOAQUÍN CRISTHIAN, RODRÍGUEZ RAMOS con DNI 70378633; con código de matrícula N° 6700290070, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **Compromiso Organizacional Y Preocupación En Trabajadores De Empresas Privadas De Los Olivos, 2023**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (compromiso organizacional de Meyer y Allen) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Joaquin Rodriguez

6 days ago

Quienes le escriben somos estudiantes de Psicología del 10mo ciclo, de la Universidad Privada César Vallejo, Lima – Perú.

La presente es para solicitar su autorización, como autor del estudio: Validación Española del cuestionario de Preocupación (PSWQ), el cual sería empleado en una investigación titulada: “Compromiso organizacional y preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023”. Para lo cual requerimos nos autorice usar su prueba, y así poder aplicarla a nuestra población objeto de estudio. Agradeceremos su pronta respuesta.

Saludos cordiales.

 CARTA AUTOR 1 (Editada) (1) (1).pdf



Paloma Chorot to you

6 days ago

Estimado Joaquin,

Muchas gracias por contactar con nuestro equipo de trabajo. Me complace comunicarle que tiene nuestra autorización para utilizar en sus investigaciones el Cuestionario de Preocupación PSWQ. Espero que le resulte de utilidad.

Muchas gracias por su interés.

Saludos cordiales,
Paloma Chorot



Joaquin Rodriguez

12 days ago

I am writing to you as Psychology students of the tenth cycle of the César Vallejo Private University in Lima, Peru. I would like to request your authorization, as the author of the study 'Meyer and Allen Organizational Commitment Scale', to use your scale in our research project entitled 'Organizational Commitment and Concern in Workers of Private Companies in Los Olivos, 2023'. We require your permission to use the scale in order to apply it to our study population. We appreciate your prompt response.



John P Meyer to you

11 days ago

Dear Joaquin,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,
John Meyer

ANEXO 7: Permisos de las empresas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

Los Olivos, 21 de Junio de 2023

CARTA INV.N°893 -2023/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
FRANKLIN TORRES ABRIL
Gerente
CORPORACIÓN SGL SAC
Av. Naranjal N°15 306 – Los Olivos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los señores. Monteza Díaz, Robinson Alexander con DNI N°73971542 con código de matrícula N° 6700289522 y Rodríguez Ramos, Joaquín Cristian con DNI° 70378633, con código de matrícula N°6700290070 estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PREOCUPACIÓN EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LOS OLIVOS, 2023" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Jefe de Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA INV. N°892-2023/EP/PSL UCV LIMA-LN

Sr.

MARCELO SANCHÉZ SANCHEZ

Gerente

LOS MILAGRO SA

Mz Lt. 12 urb. Villa sol – Los olivos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los señores. Monteza Diaz, Robinson Alexander con DNI N°73971542 con código de matrícula N° 6700289522 y Rodríguez Ramos, Joaquín Cristian con DNI° 70378633, con código de matrícula N°6700290070 estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PREOCUPACIÓN EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LOS OLIVOS, 2023" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Jefe de Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Lima, 13 de Junio Del 2023

Carta de Autorización

Estimados, Robinson Alexander Monteza Diaz y Joaquín Rodríguez Ramos.

Por medio de la presente, yo
.....FRANKLIN TORRES ABRIL.....
Identificado con DNI N° 42815654....., en mi condición de
representante de la empresa CORPORACION SGL SAC.....,
autorizo a los señores estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo , Robinson
Alexander Monteza Diaz , identificado con DNI N° 73971542 y Rodríguez Ramos,
Joaquín Cristian con DNI° 70378633, estudiantes de la carrera de psicología, que
desean realizar su trabajo de investigación titulado: "Compromiso organizacional y
preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023" ,
cuentan la autorización para puedan realizar su encuesta en la empresa que
represento.



(Firma)

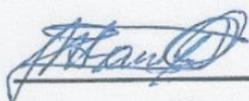
Nombre: FRANKLIN TORRES ABRIL
Dni: 42815654

Lima, 13 de Junio Del 2023

Carta de Autorización

Estimados, Robinson Alexander Monteza Diaz y Joaquín Rodríguez Ramos.

Por medio de la presente, yo
..... MARCELO SÁNCHEZ SÁNCHEZ,
Identificado con DNI N° 06855324, en mi condición de
representante de la empresa SERVICIOS E INVERSIONES LOS MILAGROS S.A.
autorizo a los señores estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo , Robinson
Alexander Monteza Diaz , identificado con DNI N° 73971542 y Rodríguez Ramos,
Joaquín Cristhian con DNI° 70378633, estudiantes de la carrera de psicología, que
deseen realizar su trabajo de investigación titulado: "Compromiso organizacional y
preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023" ,
cuentan la autorización para puedan realizar su encuesta en la empresa que
represento.



(Firma)

Nombre: MARCELO SÁNCHEZ

Dni: 06855324

Anexo 8: Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Compromiso organizacional y preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023

Investigadores: Monteza Díaz, Robinson Alexander y Rodríguez Ramos, Joaquín Cristhian

Propósito del estudio

Se le invita a participar en la investigación titulada “Compromiso organizacional y preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el compromiso organizacional y la preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023. Esta investigación es desarrollada por dos estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Tras obtener un resultado empírico que asegura y cuantifica la problemática, se pueden establecer estrategias de intervención acorde a las necesidades de la población beneficiaría, ayudando a resolver problemática relacionada al Compromiso organizacional y preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 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 y preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023.”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en la hora que autorice usted o la institución a la que pertenece.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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):

En el presente estudio NO existe riesgo o daño para el participante 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 informa que los resultados de la investigación se alcanzarán 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 serán anónimos y no habrá 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 los investigadores Compromiso organizacional y preocupación en trabajadores de empresas privadas de Los Olivos, 2023., email: rmontezad@ucvvirtual.edu.pe, jrodriguezra9@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Alex Grajeda Montalvo, email: agrajeda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 9: Prueba piloto

Escala de Compromiso Organizacional

Tabla 13

A. Análisis de los ítems

Dimensión compromiso afectivo

Ítems	Media	Desviación estándar	g^1	g^2	IHC	H^2
CO1	4.53	1.630	-.219	-.849	.838	.776
CO3	4.39	1.663	.055	-1.008	.847	.789
CO7	4.56	1.725	-.314	-1.125	.885	.842
CO10	4.80	1.758	-.348	-1.132	.871	.822
CO11	4.73	1.734	-.450	-1.042	.876	.828
CO12	4.61	1.607	-.173	-1.051	.866	.815
CO15	4.69	1.686	-.285	-1.085	.861	.809

Nota: M=media), DE = Desviación Estándar, g^1 =coeficiente de asimetría, g^2 = Coeficiente de curtosis, IHC = Índice de Homogeneidad Corregida, H^2 = Comunalidad.

En la tabla, se observa una curva de asimetría negativa, explicando que la mayor cantidad de datos se aglomeran en los valores menores (menores a 0) a la media aritmética; en lo que respecta a la curtosis, se puede apreciar que los datos se encuentran aglomerados alrededor de la media (menor a 0). Por otro lado, se obtuvo valores de homogeneidad superiores a 0.80, indicando que los ítems correlacionan con el constructo; además, se encontró valores altos de comunalidades, superiores a 0.70, indicando el grado en que los factores explican la variable a medir. Por consiguiente, los ítems analizados son aceptables.

Tabla 14***Dimensión compromiso de continuidad***

Ítems	Media	Desviación estándar	g^1	g^2	IHC	H ²
CO4	4.29	1.665	-.005	-1.098	.836	.753
CO8	4.59	1.664	-.127	-1.260	.811	.819
CO13	4.56	1.737	-.404	-1.010	.881	.765
CO16	4.51	1.755	-.406	-.982	.853	.805
CO17	4.52	1.778	-.342	-1.138	.827	.840

Nota: M=media), DE = Desviación Estándar, g^1 =coeficiente de asimetría, g^2 = Coeficiente de curtosis, IHC = Índice de Homogeneidad Corregida, H²= Comunalidad.

En la tabla, se observa una curva asimetría negativa, explicando que la mayor cantidad de datos se aglomeran en los valores menores (menores a 0) a la media aritmética; en lo que respecta a la curtosis, se puede apreciar que los datos se encuentran aglomerados alrededor de la media (menor a 0). Por otro lado, se obtuvo valores de homogeneidad superiores a 0.80, indicando que los ítems correlacionan con el constructo total; además, se encontró valores altos de comunalidades, superiores a 0.70, indicando el grado en que los factores explican la variable a medir. Por consiguiente, los ítems analizados son aceptables.

Tabla 15***Dimensión compromiso normativo***

Ítems	Media	Desviación estándar	g^1	g^2	IHC	H ²
CO2	4.52	1.673	-.022	-1.200	.836	.790
CO5	4.52	1.726	-.257	-1.010	.811	.756
CO6	4.54	1.617	-.212	-.941	.881	.849
CO9	4.50	1.714	-.411	-.948	.853	.812
CO14	4.56	1.731	-.234	-1.128	.827	.778
CO18	4.88	1.742	-.502	-.862	.805	.748

Nota: M=media), DE = Desviación Estándar, g^1 =coeficiente de asimetría, g^2 = Coeficiente de curtosis, IHC = Índice de Homogeneidad Corregida, H²= Comunalidad.

En la tabla, se observa una curva asimetría negativa, explicando que la mayor cantidad de datos se aglomeran en los valores menores (menores a 0) a la media aritmética; en lo que respecta a la curtosis, se puede apreciar que los datos se encuentran aglomerados alrededor de la media (menor a 0). Por otro lado, se obtuvo valores de homogeneidad superiores a 0.80, indicando que los ítems correlacionan con

el constructo; además, se encontró valores altos de comunalidades, superiores a 0.70, indicando el grado en que los factores explican la variable a medir. Por consiguiente, los ítems analizados son aceptables.

Tabla 16

B. Análisis factorial confirmatorio

Índice de ajuste del modelo estimado de la Escala Compromiso Organizacional

Medidas de Ajuste Absoluto				Medidas de Ajuste Incremental	
X ²	Sig.	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
233	<0.001	0.101	0.0288	0.944	0.934

Nota: X²= Chi-Cuadrado; gl= grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación Cuadrático Medio; SRMR= Raíz Media Estandarizada Residual Cuadrática; CFI= Índice de Bondad de Ajuste Comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis.

En la tabla, se aprecia los resultados del análisis factorial confirmatorio para la escala, el cual representa un procedimiento para probar que tan bien las variables medidas representa el número de constructos. En este sentido, se obtuvo un valor de X² = 233 y p<0.001 indicando que el modelo cuenta con un buen ajuste, el RMSEA = 0.101 y SRMR=0.0288, indicando que las diferencias normalizadas entre la matriz observada y estimada presentan valores aceptables para garantizar el ajuste; de igual forma en el coeficiente de CFI =0.944 y TLI=0.934, los cuales fueron superiores a 0.90; por consiguiente, el análisis permite sostener que el modelo es válido desde el punto de vista estructural.

Tabla 17

C. Confiabilidad

Coeficiente de confiabilidad mediante el análisis de consistencia interna

Alfa de Cronbach	McDonald's ω	N° de elementos
------------------	--------------	-----------------

Escala	0.982	0.982	18
--------	-------	-------	----

En la tabla se presentan los valores de confiabilidad mediante el método de consistencia interna para la escala, donde se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,982; indicando que el instrumento posee una alta confiabilidad.

Tabla 18

Cuestionario de Preocupación (PSWQ-11)

A. Análisis de los ítems

Ítems	Media	Desviación estándar	g^1	g^2	IHC	H ²
pre1	3.48	1.235	-.364	-.972	.759	.659
pre2	3.23	1.127	-.209	-.874	.747	.643
pre3	3.08	1.061	-.214	-.789	.712	.587
pre4	3.34	1.085	-.232	-.572	.750	.644
pre5	3.30	1.087	-.433	-.643	.725	.610
pre6	3.17	1.164	-.300	-.772	.620	.568
pre7	3.21	1.175	-.153	-.833	.675	.539
pre8	3.33	1.101	-.366	-.599	.697	.570
pre9	3.35	1.175	-.183	-.846	.772	.669
pre10	3.18	1.209	-.144	-.836	.742	.628
pre11	3.29	1.241	-.346	-.917	.668	.526

Nota: M=media), DE = Desviación Estándar, g^1 =coeficiente de asimetría, g^2 = Coeficiente de curtosis, IHC = Índice de Homogeneidad Corregida, H²= Comunalidad.

En la tabla, se observa una curva de asimetría negativa, explicando que la mayor cantidad de datos se aglomeran en los valores menores (menores a 0) a la media aritmética; en lo que respecta a la curtosis, se puede apreciar que los datos se encuentran aglomerados alrededor de la media (menor a 0). Por otro lado, se obtuvo valores de homogeneidad superiores a 0.60, indicando que los ítems correlacionan con el constructo total; además, se encontró valores altos de comunalidades, superiores a 0.50, indicando el grado en que los factores explican la variable a medir. Por consiguiente, los ítems analizados son aceptables.

Tabla 19

B. Análisis factorial confirmatorio

Índice de ajuste del modelo estimado del Cuestionario de Preocupación (PSWQ-11)

Medidas de Ajuste Absoluto				Medidas de Ajuste Incremental	
X ²	Sig.	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
86.4	<0.001	0.0981	0.0461	0.936	0.920

Nota: X²= Chi-Cuadrado; gl= grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación Cuadrático Medio; SRMR= Raíz Media Estandarizada Residual Cuadrática; CFI= Índice de Bondad de Ajuste Comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis.

En la tabla, se aprecia los resultados del análisis factorial confirmatorio para el cuestionario, el cual representa un procedimiento para probar que tan bien las variables medidas representa el número de constructos. En este sentido, se obtuvo un valor de X² = 86.4 y p<0.001 indicando que el modelo cuenta con un buen ajuste, el RMSEA = 0.0981 y SRMR=0.0461, indicando que las diferencias normalizadas entre la matriz observada y estimada presentan valores aceptables para garantizar el ajuste; de igual forma en el coeficiente de CFI =0.936 y TLI=0.920, los cuales fueron superiores a 0.90; por consiguiente, el análisis permite sostener que el modelo es válido desde el punto de vista estructural.

Tabla 20

C. Confiabilidad

Coeficiente de confiabilidad mediante el análisis de consistencia interna

	Alfa de Cronbach	McDonald's ω	N° de elementos
Escala	0.931	0.932	11

En la tabla, se presentan los valores de confiabilidad mediante el método de consistencia interna para el Cuestionario de Preocupación (PSWQ-11), donde se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,931; indicando que el instrumento posee una alta confiabilidad.

Ficha CTI Vitae

Buscar



MONTEZA DIAZ ROBINSON ALEXANDER



Fecha de última actualización: 05-04-2024

ORCID

0000-0002-2248-7759



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 14/10/2021

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=274374



RODRIGUEZ RAMOS JOAQUIN
CRISTHIAN



Fecha de última actualización: 04-01-2024

ORCID

 0000-0001-9910-9628



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 20/10/2021

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=275257