



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Compromiso Organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de
Salaverry – Trujillo, 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Br. Jacobs Vallejos, Milagros Lizbeth

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2016

Página del Jurado

DEDICATORIA

A nuestro Dios Celestial, por brindarme la oportunidad de tener una carrera profesional; porque gracias a él he logrado cumplir con esta meta, teniendo presente que sin su voluntad nada se logra en esta vida, y con mucho empeño y dedicación de una misma.

A mi madre Auristela por su incondicional apoyo moral y económico que deposito día a día en mí y que me enseñó que todo esfuerzo tiene su recompensa, A hermano Cesar, que con su ejemplo y guía desee superarme y ser mejor cada día, a ambos por su inmensurable amor y apoyo moral que siempre me brindarán.

A todas las personas que aportaron, a mi desarrollo hacia mis objetivos, y que me acompañaron en este camino de éxito, durante mi etapa de estudio.

AGRADECIMIENTO

La importancia que tiene establecer procedimiento y una buena gestión administrativa, para optimizar recursos y de esta manera se refleje en la buena administración de la vida y a perdurar en el tiempo.

Es oportuno expresar el reconocimiento y mi mayor agradecimiento a todos los docentes de la Escuela de Administración; en especial a la Dra. Calvanapón, Flor Alicia, mi asesora de Tesis y mentora, por sus aportes y conocimientos que permitieron contribuir en su momento en mi desarrollo y formación profesional para alcanzar mis objetivos, y jalarme las ojeras, cuando me lo merecía, con el fin de corregirme y de hacerme mejor persona y profesional.

A la empresa Nacional de Puertos, Terminal Portuario, del Distrito de Salaverry, por permitirme aplicar, esta investigación en su prestigiosa empresa, en especial al Administrador de Personal, el Sr. Víctor Vereau, por las facilidades brindadas y su apoyo en la aplicación de mis cuestionarios.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Milagros Lizbeth Jacobs Vallejos, identificada con DNI N° 45656029, al terminar la tesis denominada:

EL Compromiso Organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016

A efecto de cumplir las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 11 de Julio del 2016



Milagros Lizbeth Jacobs Vallejos
DNI N° 45656029

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada:

El Compromiso Organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016

La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	2
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	5
1.4. Formulación del Problema.....	9
1.5. Justificación del Estudio	10
1.6. Hipótesis	11
1.7. Objetivos	11
II. MÉTODO	13
2.1. Tipo de Investigación y Diseño De Investigación.....	13
2.2. Variables, Operacionalización	13
2.3. Población y Muestra.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Métodos de Análisis de Datos	17
2.6. Aspectos Éticos.....	17
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
VII. REFERENCIAS.....	31
VIII. ANEXOS	34

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la intención de determinar el grado de Compromiso Organizacional con la que contaban los empleados del Terminal Portuario de Salaverry, Empresa Nacional de Puertos S.A., del Distrito de Salaverry, 2016. El método de investigación fue de tipo descriptivo, con diseño de investigación no experimental de corte transversal, contando con una población muestral de 35 empleados se aplicó un cuestionario establecido por Córdova en el 2006 y validez por Meller y Allen en 1991, se determinó que el 45.71 % cuentan con un grado de compromiso organizacional medio y de tipo normativo; que el 65.71 % tienen un grado de pertenencia y sentimiento emocional bajo; que el 48.57 % tiene un grado de necesidad e interés medio; que el 51.43 % tiene un grado de deber y obligación alto para con la empresa y que el personal de género femenino tiene un alto grado de compromiso organizacional de tipo continuo, a diferencia del género masculino que tiene un alto grado de compromiso organizacional de tipo normativo.

Palabras Clave: Compromiso Organizacional, Competencias, Empleados, Empresa

ABSTRACT

This research was conducted with the intention of determining the degree of Organizational Commitment that had employees Salaverry Port Terminal, National Ports Enterprise, District of Salaverry, 2016. The research method was descriptive, with design experimental investigation of cross-section, with a sample population of 35 employees a questionnaire established by Cordova in 2006 and validated by Meller and Allen in 1991 was applied, it was determined that 45.71% have a degree of organizational commitment means and normative; that 65.71% have a degree of membership and under emotional feeling; 48.57% that has a degree of necessity and average interest; that 51.43% have a degree of duty and high duty to the company and the staff of female gender has a high degree of organizational commitment to continuous type, unlike the male that has a high degree of organizational commitment normative .

Keywords: Organizational Commitment, Competence, Employees, Company

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Para los filósofos del comportamiento de las relaciones humanas en las organizaciones, la búsqueda de índices que permitan saber a ciencia cierta pertenece el buen desempeño laboral de un empleado, es, ha sido, y será, una de los aspectos y atributos primordiales en la investigación. Desde la mirada empresarial y visionaria, ésta investigación se convierte en el objetivo de todo administrador para que sus empleados tengan la “camiseta” bien puesta y dejen y entreguen todo por su centro de labores.

El compromiso organizacional a través de las generaciones vienen transformándose, llegando a convertirse en uno de los aspectos principales más estudiados por el comportamiento organizacional; ya que se ha demostrado en infinitas investigaciones de que el compromiso, deber y las responsabilidades con la organización llegan a, afectar en la puntualidad y rotación del empleado que, en la misma satisfacción laboral, que corresponde al grado de compromiso que tiene cada empleado para con la empresa y así poder cumplir son sus normas y estatus predispuestos.

En la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, se denota, un conformismo por parte de los trabajadores, a la vez se puede percibir que los trabajos no son de acuerdo a sus conocimientos, sino en base a la experiencia acumulada por el tiempo y la costumbre del mismo trabajo. Por esto es necesaria una investigación sobre el compromiso que tiene cada trabajador para con la empresa y en qué grado se manifiesta este. También hay que tomar en cuenta que estos trabajadores son en su mayoría de la Cede principal que es de Lima-Callao, la cual se encuentra abierta a la posibilidad de una privatización en el siguiente año, y es necesario saber el resultado de la investigación para tomar la decisión, de si proponer mantener a algunos empleados o simplemente renovar el personal, precisamente por la falta de compromiso de estos.

Además, causó curiosidad el tema en una empresa Nacional, sobre todo, en esta, ya que nunca se llevado una investigación de este tipo, ni de ningún otro dentro de la Empresa y son pocos los estudiados que se pueden llegar a realizar dentro de una institución pública, debido al hermetismo y la burocracia que demandan estas instituciones.

1.2. Trabajos Previos

Para los investigadores Castro, Martínez, Robledo & Sierra (2013), en su estudio sobre el “Compromiso Organizacional que tienen los trabajadores del sector de la minería en la IV Región”; realizado en la Universidad de Viña del Mar; con un tipo de diseño de investigación no experimental y transaccional y correlacional, señalan que:

Denota una relación positiva entre el compromiso y apego de los empleados y la necesidad de permanencia en la organización y que a su punto de vista debería de ser estudiada en la administración y gestión de toda organización por las implicancias psicosociales y su crecimiento, y los aspectos laborales fuerzan el compromiso de cada trabajador y esto influye positivamente con esta variable, teniendo estos un compromiso organización de grado medio y de tipo continuo, (p. 78).

Tres años antes Rivera, (2010), en su investigación del “Compromiso Organizacional de los maestros de una escuela privada en Lima Metropolitana, correlativo y con variables demográficas”; hecho en la Pontifica Universidad Católica del Perú; con un análisis y estudio cuantitativo y correlacional, afirma que:

La clase según el porcentaje de compromiso de los docentes de esta institución (42 %), es de término medio. Los datos de investigación, indican también, que los docentes se inclinan más por el compromiso organizacional afectivo y el de continuidad, en vez del compromiso normativo, teniendo un bajo grado en este tipo de compromiso, también dedujo que el compromiso de los trabajadores es mayor cuando tienen

cierta antigüedad laboral, y que varía de dos a tres años, en donde renueva su compromiso por la organización, porque se siente confiando de su puesto (p. 64).

Mientras que para Flores (2014), en su investigación sobre “el Clima en un Ambiente Laboral y el Compromiso Organizacional en los Catedráticos de la Universidad Lisandro Alvarado en México”, realizando un análisis cuantitativo, con un diseño de tipo no experimental, descriptivo y correlacional y de corte transversal; descubrió que:

El compromiso normativo que tiene esta institución, es leve, y que es en esta situación en la que recién el docente asume lealtad y le nace la obligación moral de ponerse la camiseta, para así continuar en su trabajo, pero lamentablemente este tipo de compromiso no garantizaba la permanencia de los docentes, ya que la investigación logro demostrar que el compromiso normativo no impulsa a que el docente se desarrolló eficientemente, por el contrario hace que el docente permanezca con esfuerzo mínimo de su parte. (p. 48).

La antigüedad del trabajador en la institución afecta de una manera u otra a la capacidad de cada docente de manera afectiva y emocional con la universidad, ya que el 84% aproximadamente no tienen más de 85 años de prestación de servicios y sienten que la universidad aún no ha cubierto con sus necesidades, por esto su compromiso se limita a cumplir los procesos básicos y aquellos en los cuales no se necesita mucho esfuerzo.

Se encontró una investigación interesante realizada por Gómez, Gerardo y López (2010), en la investigación sobre “El Compromiso y Clima Laboral dentro de la Empresa Familiar en la Ciudad de Rioverde y en el Refugio Ciudad Fernández”; en México, utilizando el diseño de corte transversal, con un análisis cuantitativo y correlacional, en donde concluyen:

A más alta jerarquía, más alto el grado de afectividad de los empleados, en cuanto a los aspectos demográficos, no encontró relación alguna al igual que en el compromiso normativo, y que el compromiso continuo solo está

relacionado con el género de cada trabajador y por esto las calificaciones más altas de compromiso de continuidad corresponden al género femenino, que por ende están más comprometidas con su trabajo que el género masculino, estas tienen más conciencia en el tiempo y esfuerzo ya utilizado, que no perderían así porque sí, al dejar la empresa (p. 56).

Asimismo, Sandoval (2009), en su tesis llamada “Diagnóstico del Compromiso dentro de una Organización de asalariados en una Industrial de la Libertad del Salvador”, con un modelo de investigación exploratorio y describiendo el análisis de los datos; demostró categóricamente:

Que las organizaciones han llegado a una cultura en que más del 90% de los trabajadores se identifican con las normas y estatutos de la empresa, y tienen fija la idea de que, si cumplen con esto, aseguran su estabilidad laboral dentro de la organización. También dice que existe un compromiso afectivo alto, con respecto a mejorar la calidad de sus trabajos, y que para esto la empresa influye mucho y en este caso la empresa ha promovido de manera simultánea las relaciones interpersonales y laborales entre los empleados, para establecer un círculo de confianza.

También indica que el nivel más elevado del compromiso de estos asalariados dentro de la organización, logrado en un momento dado influye mucho en la toma de decisiones, las cuales se tomarán con mayor seriedad y responsabilidad, y que estas obedecen a las acciones que cada empresa toma, dentro de su organización, como el trabajo en equipo, participación dinámica de las fuentes primarias, formación y desarrollo profesional de los trabajadores, etc., pero a la vez que un alto compromiso organizacional no representaba una mayor satisfacción en el empleado (p. 96).

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Compromiso Organizacional.

O'Reilly & Chatman citados por Juaneda en el 2009, afirma que es: "El lazo psicológico de un individuo para con la organización; y esto demostrará el nivel para la cual cada trabajador adoptará aspectos, atributos y cualidades de la corporación y sociedad" (p. 23).

En esta cita entendemos que toda persona tiene un afecto para con su organización sea de un grado bajo o alto, y que por el tiempo que lleva laborando dentro de dicha organización adopta ciertos comportamientos o normas como suyos propios, haciendo de este lazo un compromiso.

Los autores Meyer y Allen citados en Arias (2001), concluyen que este tema se relaciona más con una: "Condición psicológica y demuestra la interrelación del trabajador y su corporación, dando inicio para hacerse la pregunta al respecto de si permanecer en la organización o separarse de ella" (p. 32).

Solarios y Marks citados en Juaneda, 2009, también alegan que:

Es la adherencia del resultado emocional, subjetivo y psicológico del sujeto, proporcionada de la importancia de la interrelación con la organización, que hasta puede lograr beneficiarse por la identificación con los objetivos organizativos, y como resultado evidenciar un gran deseo de permanencia, sin asegurar que este sea definitivo y a largo plazo (p. 41).

Para Vila, (2005);

La importancia del tema es mayor a una simple lealtad y llega al trabajo activo en el alcance de los objetivos de una corporación; también es un tipo de postura en el trabajo mayor a la satisfacción; ya que se desarrolla en toda la organización y en el puesto donde se desempeñan las labores (p. 96).

También indica que un compromiso intenso dentro del centro de trabajo se identifica rápidamente por: el respeto y respaldo a los objetivos y valores

dispuestos por la organización, el compromiso para dar su mayor esfuerzo en beneficio y las ganas de mantenerse dentro de la organización (p. 114).

A la vez Ramón citado en Fontanez, 2010, identifica al compromiso organizacional como:

Una conexión que los empleados tienen para con una corporación y/o sociedad, y que comienza con las ganas de ser parte de los ideales que esta propone a lo largo del desarrollo de cada empleado, ayudando así a la compañía a alcanzar sus objetivos y ambos a ser exitosos. (p. 57).

También alega que:

Referente a las aptitudes y cualidades personales, estas no suelen ser condiciones primordiales que influyen directamente en el grado de compromiso laboral de los sujetos, a pesar de que muchos estudiosos no encuentran un alto grado de relación entre estas condiciones y las variadas dimensiones del compromiso organizacional, la edad y la antigüedad están relacionadas directamente con estas, específicamente con el compromiso de continuidad, por ser realista, ya que para aquellos sujetos que realizaron inversiones grandes, tangibles o intangibles, un abandono les produciría un coste mayor, a la cual no estarán en condiciones de asumir.

Las condiciones relacionadas a los ideales laborales de los sujetos generalmente impactan más que las que suponen las aptitudes y cualidades personales, siendo el compromiso de afecto el que representa la mayor fuerza. Estas condiciones son opuestas entre el compromiso de normatividad y el de afecto con respecto al de continuidad, ya que las experiencias positivas (liderazgo, empoderamiento, proactividad, sentimiento de propiedad), refuerzan el lazo de afecto con algún tipo de corporación, y llegando a cierto punto producen sentimientos de deuda, de deber, a favor de la misma. En el caso de las condiciones ligadas a la percepción de escasas alternativas y oportunidades como el desarrollo o reforzamiento de habilidades y atributos específicos, estos originan índices superiores en el compromiso de continuidad, como resultado del esfuerzo ya realizado en el lugar de trabajo que delimitan la oportunidad de encontrar en otro lugar las “oportunidades y ganancias obtenidas en la actual.”

Las respuestas generadas sobre otras condiciones, como resultados del compromiso, presentan una interrelación positivamente entre una dimensión y otra (compromiso de afecto y de normatividad), en relación al job performance y a la socialización, pero la dimensión afectiva presenta una relación inversa con el estrés y el conflicto familiar, mientras que en la dimensión de normatividad esta relación se presenta negativamente (p. 86-88).

Meyer & Allen confirman que:

Un lineamiento del compromiso organizativo de tres dimensiones, en la que la principal variable que destaca es la del compromiso de afecto, que explica el lazo emocional del sujeto hacia la organización, a la identificación con los lineamientos y objetivos, a las gerencias participativas puesto por la organización (p. 44).

Por otro lado, Van Dyne y Le Pine, 1998 afirman que:

El compromiso de la organización se refiere a una diversidad de posturas, atributos y características que no están descritos literalmente en cada uno de los puestos de trabajo, pero que el trabajador de manera voluntaria realiza y producen un efecto rebote hacia la eficiencia y eficacia dentro de la organización de corto a largo plazo (p. 23).

En conclusión, todos estos autores concuerdan en que el compromiso organizativo es un atributo subjetivo, que cada empleado tiene para con su organización, y que este se puede analizar y estudiar según los tipos de compromiso, ya que estos mismos autores, han clasificado tipos de compromiso para un estudio más profundo, demostrando así, que el compromiso organizativo no está netamente ligado a la satisfacción, pero sí, al comportamiento de los empleados demostrada en la organización.

En 1991 los escritores Allen & Meyer describieron que:

Más oportuno era considerar a los tipos de compromiso, como “estructuras” o “componentes”, menos como “tipos” o “clases” de compromiso, ya que la interrelación de la organización con los trabajadores, denotan diversos grados o niveles de estos tres componentes. Por ejemplo, si un trabajador

sintiera al un alto grado de fidelidad para con su organización y al mismo tiempo esta reconociera esta fidelidad, y asumiera que dejarla sería complicado desde la visión económica, entenderíamos que la postura de los estudiosos para describir mejor esta interrelación tenemos que considerar a las tres formas de compromiso juntas que intentar, clasificarla individualmente. Durrego y Echevarría citados en Vila, 2005 (p. 64).

En este contexto los escritores afirman que el compromiso dentro de la organización está compuesto por:

Compromiso de Afecto o Afectivo: Resultado del alto grado de aceptación y fuerte creencia y respeto por las metas, valores y objetivos de una organización, ganas fuertes por mantenerse como miembro estable de una organización, esfuerzo voluntario y proactividad por realizar y demostrar esfuerzos a favor de una organización, en pocas palabras al grado de pertenencia y sentimiento emocional para con la organización.

Principalmente refleja la importancia de que las actitudes de los grupos transmiten un mensaje claro y objetivo, de que su organización es recíproca con los trabajadores ya que existe un trato con justo, y aumentan su valor y desarrollo personal, valorando su entrega para con la organización.

Las actitudes que están relacionadas a un sentimiento de afecto, pueden ser el orgullo de sentirse parte de la organización, la solidaridad y la preocupación por las situaciones de crisis que pueda afrontar la empresa, entre otros, ya que, este componente de afecto se basa en la relación sentimental o emocional de los empleados con la organización según Allen & Meyer Citados en Pons 2009 (p. 99).

También encontramos el componente de continuidad que se basa específicamente en la conciencia del trabajador y los costos de pérdida que generan dejar la organización, al pasar los días el trabajador se da cuenta que está realizando pequeños esfuerzos y sacrificios en la empresa, ya sean económicas por antigüedad, o intangibles como el nivel o status ganado, también nos habla de la opción del trabajador de tener otra oferta laboral con las mismas condiciones que la anterior, para entonces en la medida en que va analizando todas sus opciones en otras empresas y son escasas, en este

punto aumenta la fidelidad, la necesidad, el interés y apego a la organización para la que trabajó. Los aspectos como la edad, y el tiempo o la antigüedad suelen tener una gran influencia sobre el compromiso de continuidad, y también predominan variables como la calidad educativa llevada, o la preparación y/o desarrollo y experiencia ganada que es llevada a otra empresa, y variables macroeconómicas como el equilibrio del mercado laboral, entre otros según Martín F. citado en Vila, 2009 (p. 47).

Estos mismos escritores reconocen que:

Compromiso Normativo: es una nueva característica de compromiso, o convencimiento, porque bajo este compromiso están los trabajadores que deseen mezclarse dentro de la organización, por defecto son aquellos que se basan en el uso de datos, de reglas y de creencias familiares y sociales, entre otros, asimismo, el compromiso de norma denota un sentir de obligación y deber respecto a si debe continuar trabajando. El trabajador llega a desarrollar un alto grado de obligación y deber de permanencia en su centro de labores, al experimentar un sentir de deuda para con su organización por brindarle la oportunidad años atrás de contratarlo (p. 134).

Al respecto Rodríguez y Zarco (2008), al explicar sobre el compromiso refieren que:

El compromiso dentro de la organización se define como la condición psicológica, resultado de la interrelación del trabajador y de la organización y se determinan algunas variables relacionadas a esta como: el deseo del empleado a permanecer o no en su centro de labores, la dedicación que el trabajador demuestra en la ejecución de sus deberes para que la empresa logre sus objetivos y metas, el grado de aprobación e identificación de los valores y de los lineamientos de la organización (p. 45).

1.4. Formulación del Problema

¿Qué grado de Compromiso Organizacional tiene el empleado en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016?

1.5. Justificación del Estudio

Consecuentemente con los criterios descritos por Hernández, Fernández & Baptista (2010, pp. 40-41), tomamos lo siguiente:

1.5.1. Conveniencia.

El recurso humano es fundamental en los procesos y lineamientos de cualquier entidad, empresa u organización, y los empleados llegan involucrarse emocionalmente con el éxito y desempeño de estas, lo cual no es lo contrario para las empresas públicas.

1.5.2. Relevancia Social.

El objetivo principal del recurso humano es generar un trabajo de calidad a los empleados, originando que estos se sientan completamente identificados con sus compromisos laborales, ya que esto facilita a las diversas áreas y jefaturas a decidir acertadamente, y estos a su vez, podrán sentir entusiasmo y motivación para seguir laborando.

1.5.3. Implicaciones Prácticas.

Ya que se transforma en un tema fundamental e importante, en esta investigación se empleará todo el conocimiento aprendido dentro de la universidad y así podremos saber cómo se trabaja y si resulta beneficioso para la empresa invertir en sus trabajadores.

1.5.4. Valor Teórico.

Se abordarán, entre otras variables, temas relacionados a los conocimientos, habilidades, actitudes, capacidades, características y atributos que influyen sobremanera en las relaciones como: los conflictos en los equipos de trabajo, la comunicación entre las áreas, estilos y toma de decisiones de la dirección y jefatura, lealtad y compromiso y deber organizacional.

1.5.5. Utilidad Metodológica.

Se requiere establecer y demostrar el grado y el tipo de compromiso dentro de la organización, y cual de estos tiene un efecto favorable y positivo en la Empresa Nacional de Puertos S.A.

1.6. Hipótesis

Los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del distrito de Salaverry – Trujillo, 2016, tiene un alto grado de Compromiso Organizacional.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Determinar el grado de Compromiso Organizacional que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.

1.7.2. Objetivo Específico.

Determinar el tipo de Compromiso Organizacional que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.

Evaluar el grado de pertenencia y sentimiento emocional del compromiso afectivo que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.

Evaluar el grado de necesidad e interés del compromiso continuo que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.

Evaluar el grado de deber y obligación del compromiso normativo que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.

Evaluar el tipo de compromiso organizacional, por género que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de Investigación y Diseño De Investigación

Tipo Descriptivo: Ya que buscamos enumerar la propiedad, características y atributos de la variable en cuestión.

Se utilizó el diseño no experimental con un corte transversal: ya que no se manipuló la variable y solo se limitó a enumerarla y describirla tal cual se presentó en su contexto y realidad, midiéndolo en un único momento.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable.

Compromiso organizacional

2.2.2. Operacionalización.

Tabla 2.1.

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Compromiso Organizacional	Es el lazo psicológico de un trabajador para con una organización; demostrando el grado por el cual el trabajador adoptara aspectos, valores y atributos de la organización” (O’Reilly & Chatman citados en Juaneda, 2009, p. 23).	Se utilizó un cuestionario validado por Allen y Meyer, 1991, considerando cada una de las dimensiones con el objetivo de responder a los indicadores.	Compromiso Afectivo	Grado de Pertenencia y Sentimiento emocional	Ordinal
			Compromiso Continuo	Grado de Necesidad e interés	
			Compromiso Normativo	Grado de deber y obligación	

Nota: Los datos han sido rescatados de las teorías que han sido expuestas en esta tesis.

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población Muestral.

La población de la empresa objetivo está integrada por 35 empleados con una condición laboral estable o de planillas de ambos géneros (masculino y femenino) que ejercen entre las áreas administrativas y operativas, y con edades que van entre los 35 a 70 años de la Empresa Nacional de Puertos S.A., no se llegó a realizar ningún tipo de muestreo para saber la cantidad de población a estudiar ya que esta población muy pequeña.

2.3.2. Unidad de análisis.

Los Empleados de la empresa.

2.3.3. Criterios de Inclusión y Exclusión.

2.3.3.1. Criterio de Inclusión. Personal tanto administrativo como operativo y que se encuentre en la planilla de la empresa nacional de puertos S.A.

2.3.3.2. Criterio de Exclusión. Visitantes, Sustituciones, independientes, contratados; es decir todo trabajador que no se encuentre en la planilla directa de la empresa nacional de puertos S.A.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica e Instrumentos.

Tabla 2.2

Técnicas e Instrumentos

Técnica	Instrumento	Unidad
Encuesta	Cuestionario	Empleado

2.4.1.1. Instrumento.

Se utilizó este cuestionario del Compromiso organizacional, establecido por los escritores Meyer & Allen (1991), y diseñada con la técnica de Likert; que consta de 26 ítems donde se explican sus tres componentes o tipos, su calificación va en ascenso desde 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo: se sumó el puntaje total de los 26 ítems. Yacila (2012).

Tabla 2.3 Categoría y Puntaje

Categoría	Puntaje
Totalmente de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Ni de Acuerdo, Ni en desacuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

Tabla 2.4 Interpretación

Grado	Descripción	Intervalo
Bajo	Relación en donde el trabajador no siente ninguna obligación, ni lealtad y no se involucra con la empresa.	1-2
Medio	Relación que presente si el trabajador siente algo de deber y lealtad para con la empresa.	3-4
Alto	Relación muy estrecha del trabajador con la organización, en donde existe un alto grado de obligación, lealtad y compromiso para con ella.	5

2.4.2. Validación.

Este instrumento que se utilizó fue establecido por la autora Carmen Córdova en el 2006, y fue adaptado dejando como base principal algunos ítems de la prueba de los escritores Meyer & Allen en el 1997, llegando a ser validada en Venezuela por los autores Matos & Moreno. No tiene un tiempo límite o definido de aplicación.

2.4.3. Confiabilidad.

En relación a su confiabilidad se aplicó el cuestionario en una muestra piloto 5 empleados, quedando como resultado un 0.84 en coeficiente de confiabilidad (Alfa de Cron Bach); y si nos guiamos del teorema mientras el alfa de Cron Bach se encuentre cerca al 1 se afirma que es mayor la confiabilidad, y se puede decir que el instrumento es confiable y seguro para medir el grado de compromiso organizacional.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Se analizó los resultados encontrados, descomponiendo la variable de estudio en su parte para conocer su estructura y propiedades. Cuando se hubo revisado la información se procedió a un análisis de tipo descriptivo, por medio de tabulaciones, gráficos y cuadros estadísticos, para finalmente realizar la conclusión final de la investigación.

2.6. Aspectos Éticos

Se tuvo en criterio la veracidad de resultados finales, el respeto hacia la propiedad e integridad intelectual; el respeto hacia el medio ambiente y la biodiversidad; la responsabilidad social, jurídica, política, moral y ética; respeto a la privacidad de los encuestados; a proteger la identidad de los individuos que apoyaron y fueron parte de esta investigación.

III. RESULTADOS

Se presenta los datos recopilados por el cuestionario realizado en la empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, entre el día 09 y 16 de mayo del 2016.

3.1. Grado de compromiso organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016

Tabla 3.1

Grado de Compromiso organizacional de los empleados en la Empresa Nacional de Puertos del Distrito de Salaverry, 2016

Grado de compromiso	Fi	hi
Alto	13	37.15
Medio	16	45.71
Bajo	06	17.14
TOTAL	35	1

Elaboración: Propia

Nota: Podemos observar que, el 45.71 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un el grado de compromiso organizacional medio, no tan lejos el 37.15 % de los empleados tienen un grado de compromiso organizacional alto y solo el 17.14 % de los empleados de la Empresa tiene un grado de compromiso organizacional bajo.

3.2. Tipo de compromiso organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016

Tabla 3.2

Tipo de Compromiso organizacional de los empleados en la Empresa Nacional de Puertos del Distrito de Salaverry, 2016

<i>Tipo de compromiso</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>
<i>Afectivo</i>	5	14.29
<i>Continuo</i>	11	31.43
<i>Normativo</i>	19	54.29
<i>TOTAL</i>	35	1

Elaboración: Propia

Nota: Podemos observar que los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un compromiso organizacional de tipo Normativo con un 54.29% y 31.43% tiene compromiso continuo, mientras que un 14.29% tiene un compromiso afectivo.

3.3. Grado de pertenencia y sentimiento emocional de Compromiso Afectivo

Tabla 3.3

Grado de pertenencia y sentimiento emocional de compromiso afectivo en los empleados en la Empresa Nacional de Puertos del Distrito de Salaverry, 2016

Compromiso Afectivo	Fi	hi
Grado		
- Alto	4	11.43
- Medio	8	22.86
- Bajo	23	65.71
TOTAL	35	1

Elaboración: Propia

Nota: Podemos observar que el 65.71 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un grado de pertenencia y sentimiento emocional de compromiso afectivo bajo, que el 22.86 % de los empleados tiene un grado de pertenencia y sentimiento emocional medio, mientras que solo un 11.43 % tienen un grado de pertenencia y sentimiento emocional alto.

3.4. Grado de Necesidad e interés de Compromiso Continuo

Tabla 3.4

Grado de necesidad e interés de Compromiso Continuo en los empleados en la Empresa Nacional de Puertos del Distrito de Salaverry, 2016

Compromiso Continuo	Fi	hi
Grado		
- Alto	15	42.86
- Medio	17	48.57
- Bajo	03	8.57
TOTAL	35	1

Elaboración: Propia

Nota: Podemos observar que el 48.57 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un grado de necesidad e interés de compromiso continuo medio, que el 42.86 % de los empleados tiene un grado de necesidad e interés para con la empresa alto, y que solo un 8.57 % tienen un grado de necesidad e interés bajo.

3.5. Grado de deber y obligación de Compromiso Normativo

Tabla 3.5

Grado de deber y obligación de Compromiso Normativo en los empleados en la Empresa Nacional de Puertos del Distrito de Salaverry, 2016

Compromiso Normativo	Fi	hi
Grado		
- Alto	18	51.43
- Medio	12	34.29
- Bajo	5	14.28
TOTAL	35	100

Elaboración: Propia

En la tabla 2.9. Podemos observar que el 51.43 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un grado de deber y obligación de compromiso normativo alto, que el 34.29 % de los empleados tiene un grado de deber y obligación medio para con la empresa, y que solo un 14.28 % tienen un grado de deber y obligación bajo.

3.6. Tipo de compromiso organizacional, por género.

Tabla 3.6

Tipo de compromiso organizacional, por género de los empleados en la Empresa Nacional de Puertos del Distrito de Salaverry, 2016

Tipo de compromiso		Fi	hi
Femenino	Afectivo	00	00.00
	Continuo	05	83.33
	Normativo	01	16.67
	TOTAL	06	1
Masculino	Afectivo	05	17.24
	Continuo	06	20.69
	Normativo	18	62.07
	TOTAL	29	1

Elaboración: Propia

Nota: Podemos observar que el 83.33 % de las empleadas de género femenino de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un tipo de compromiso continuo alto, y que el 16.67 % de las empleadas tiene un tipo de compromiso normativo bajo en la empresa, a diferencia de las empleadas del género femenino, los empleados de género masculino tienen un grado de compromiso normativo alto, el 20.69 % tiene un grado de compromiso continuo medio, y el 17.24 % de estos empleados también tiene un grado de compromiso afectivo medio.

IV. DISCUSIÓN

Luego de realizar el análisis de los datos encontrados, vemos en la tabla 2.5. que el 45.71 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un el grado de compromiso organizacional medio, no tan lejos el 37.15 % de los empleados tienen un grado de compromiso organizacional alto y solo el 17.14 % de los empleados de la Empresa tiene un grado de compromiso organizacional bajo. Al respecto Rivera, 2010 demuestra también en su estudio que el grado de compromiso de los docentes de esta organización (42 %), es término medio, también dedujo que el compromiso de los trabajadores es mayor cuando tienen cierta antigüedad laboral, y que varía de dos años a tres, en donde renueva su compromiso por la organización, porque se sienten confiados en su puesto de trabajo, y coincidentemente pasa en la Empresa Nacional de Puertos SA, ya que el personal que labora tienen más de 3 años ejerciendo sus labores, y es muy difícil encontrar a un personal que tenga menos de 3 años laborando en esta empresa.

Respaldando estos resultados tenemos la teoría de Ramón Citado en Fontanez, 2010, asegurando que la edad, el tiempo y la antigüedad están relacionadas directamente con los tres componentes del compromiso organizacional, y por otro lado Van Dyne y Le Pine, 1998 afirman que el compromiso organizativo no está netamente ligado a la satisfacción, pero sí con el comportamiento de los empleados demostrada en la organización, podemos decir entonces que al tener un grado de compromiso medio los empleados de la empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 están en condiciones favorables y se encuentran positivamente comprometidos.

En la tabla 2.6 descubrimos que el 54.29 % de los trabajadores de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un compromiso organizacional de tipo Normativo, el 31.43 tiene un tipo de compromiso organizacional Continuo y solo el 14.29 % tiene un compromiso afectivo.

Al respecto Meyer & Allen, afirman que el compromiso normativo llega a ser un atributo nuevo y sucede cuando el empleado experimenta sentimientos de deuda, de deber a favor de su compañía por haberle brindado la oportunidad de contratarlo años atrás, y que es difícil tener una oportunidad como esta en donde el empleado pueda conseguir un empleo similar por la vasta experiencia alcanzado en este, además considera que el compromiso organizacional es un estudio para determinar el apego y/o fidelidad del trabajador para con la empresa, mientras que para Flores (2014), en su estudio descubre que el compromiso de normatividad existe en esta institución, pero levemente, y que es en esta situación en la que recién el docente asume lealtad y le nace la obligación moral de ponerse la camiseta, para así continuar en su trabajo, pero lamentablemente este tipo de compromiso no garantizaba la permanencia de los docentes, ya que la investigación logro demostrar que el compromiso normativo no impulsa a que el docente se desarrolló eficientemente, por el contrario hace que el docente permanezca con esfuerzo mínimo de su parte, lo que podría ser cierto ya que al tener años y años de trabajo en la misma institución, los empleados se acostumbran a la rutina y no son capaces de hacer algo distinto a lo común.

En la tabla 2.7. evidenciamos que el 65.71 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos del Distrito de Salaverry, 2016 posee un grado de pertenencia y sentimiento emocional de compromiso afectivo bajo, y solo un 11.43 % posee un grado de pertenencia y sentimiento emocional de compromiso afectivo alto esto quiere decir que son pocos los empleados que sienten un grado de obligación y deber para con su empresa, y que la mayoría de estos empleados, poseen un bajo grado de compromiso, fidelidad y deber para con la empresa, ya que al respecto Allen y Meyer citado en Pons, 2009 nos indica que los empleados al tener un grado alto de este compromiso, los trabajadores sienten un deseo grande de mantenerse y quedarse dentro de la organización y actuarían de forma voluntaria y de manera espontánea para realizar los trabajos a favor de la organización, por tanto estos no tienen un grado de pertenencia y sentimiento emocional con

la organización al no impulsarlos a desarrollarse eficientemente y a permanecer en el costumbrismo, por el contrario esta Gómez, Gerardo y López (2010), asegurando que a más alta jerarquía, mas alto el compromiso afectivo de los trabajadores, en el estudio realizado en la Empresa Nacional de Puertos S. A. se pudo rescatar que no necesariamente esta versión es cierta del todo, ya que en esta empresa, si bien existe jerarquía, no está muy marcada, y el personal labora manteniendo la misma posición, responsabilidad, voz y voto dentro de la empresa.

En la tabla 2.8 se refleja que el 48.57 % de los empleados tienen un grado de necesidad e interés medio y que el 42.86 % de los empleados tiene un grado de necesidad e interés alto para con la empresa, al respecto Martin citado en Vila, 2009 nos dice que al pasar el tiempo el trabajador considera que va realizando diversos esfuerzos, y que ha adquirido cierto estatus que no querrá perder así de simple, ya que al comparar su empresa con otra descubre que no tendrá, los mismos beneficios, oportunidades y estatus que en esta ha adquirido a través del tiempo, logrando aumentar la fidelidad, la necesidad y el interés de permanecer en este empresa, respaldando esta investigación encontramos a Castro, Martínez, Robledo & Sierra (2013), señalando que existe un contacto positivo del compromiso organizacional y la necesidad de permanencia en la organización y que a su punto de vista debería de ser estudiada en la administración de toda organización por sus implicancias psicosociales y su desarrollo, y los aspectos laborales que fuerzan el compromiso de cada trabajador y esto influye positivamente con esta variable, teniendo estos un compromiso organizacional de grado medio y de tipo continuo.

A la vez Ramón Citado en Fontanez, 2010, dice que en el caso de las condiciones ligadas a la percepción de escasas alternativas y oportunidades como el desarrollo o reforzamiento de habilidades y atributos específicos, estos originan índices superiores en el compromiso de continuidad, como resultado del esfuerzo ya realizado en el lugar de trabajo que delimitan la oportunidad de encontrar en otro lugar las “oportunidades y ganancias obtenidas en la actual.

Por tanto, los trabajadores, no están dispuestos a desperdiciar tantos años, de experiencia, tiempo, recursos e inversión puesta, salvo que la otra organización les brinde los mismos beneficios que tenían, manteniendo su status y confort.

En la tabla 2.9. Se refleja que el 51.43 % tienen un grado de deber y obligación de compromiso Normativo alto, al respecto Sandoval, 2009 también nos menciona que el alto grado de compromiso organizacional en un momento determinado afecta en la toma de decisiones, ya que están se tomaran con mayor seriedad y compromiso, por lo tanto la empresa tendrá mayor éxito, en la toma de decisiones, y esto es gracias a que cada empresa realiza ciertas acciones en pro del empleado, generando mayor compromiso, pero que un alto grado de compromiso organizacional no aseguraba una satisfacción plena.

Meyer y Allen también reconocen que el compromiso normativo es una nueva característica de compromiso, o convencimiento, porque bajo este compromiso están los trabajadores que deseen mezclarse dentro de la organización, por defecto son aquellos que se basan en el uso datos, de reglas y de creencias familiares y sociales, entre otros, asimismo, el compromiso de norma denota un sentir de obligación y deber respecto a si debe continuar trabajando.

En la empresa Nacional de Puertos los empleados mantienen un grado de compromiso normativo alto, ya que los años trabajados, se lo deben a que una vez años atrás se les brindó la oportunidad, es por esto que los empleados no se retiran para irse a otra organización, salvo cuando realmente y en base a ley ya es necesario.

En la tabla 2.10 se refleja que el 83.33 % de las empleadas de género femenino tienen un tipo de compromiso continuo alto, mientras que solo el 16.67 % tienen un tipo de compromiso normativo bajo, también hay que rescatar que la mayoría de empleados son personas de edad avanzada

superior a los 55 años, y que se le hace más difícil encontrar otro trabajo con las mismas condiciones que este, y los empleados de género masculino se inclinan con una 62.07 % más a tener un grado de compromiso normativo alto y el 17.27 % y 20.69 % tienen un grado medio de compromiso afectivo y continuo respectivamente, al respecto y estando totalmente de acuerdo con la investigación de Gómez, et al, 2010, también no encontró relación alguna al igual que en el compromiso normativo y demostró que el compromiso continuo solo está relacionado con el género de cada trabajador y por esto las calificaciones más altas de este compromiso continuo corresponden al género femenino, que por ende están más comprometidas al trabajo que el género masculino, ya que tienen más conciencia en el tiempo y esfuerzo utilizado.

También Castro, et al, 2013, en su estudio del Compromiso Organizacional que tienen los trabajadores del sector de la minería, nos dice que el compromiso organizativo tiene una relación positiva con la permanencia en la organización, y que esta debe ser estudiada en la Administración de toda organización, porque existen diversas variables o aspectos laborales que promueven el compromiso en cada trabajador, conjuntamente con Martín citado en Vila, 2009 quien asegura que compromiso continuo se basa en la conciencia del trabajador y los costos de pérdida que generan dejar la organización, al pasar el tiempo el trabajador se da cuenta que está realizando esfuerzos y sacrificios en la empresa, ya sean económicas por antigüedad, o intangibles como el nivel o status ganado, y habla de la opción del trabajador de tener otra oferta laboral con las mismas condiciones que la anterior, para entonces en la medida en que va analizando todas sus opciones en otras empresas y son escasas, aumenta la fidelidad, la necesidad, el interés y apego a la organización para la que trabajó.

Por tanto, queda demostrado que el tipo de compromiso organizacional continuo está relacionado más con los empleados de género femenino, ya que ellas analizan más a detalle las oportunidades que tienen frente a conseguir otro empleo con las mismas condiciones y beneficios que la anterior, y si observan que no las tienen, simplemente no se desgastan.

V. CONCLUSIONES

En esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. El 45.71 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un grado medio de compromiso organizacional y solo el 17.14 % tienen un compromiso organizacional de grado bajo.
2. Los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un compromiso organizacional de tipo Normativo con un 54.29 %, el 31.43 % tiene un compromiso continuo, mientras que el 14.29 % tiene un compromiso afectivo, por ende, estos trabajadores se caracterizan por tener un compromiso organizacional normativo, ya que existe una aprobación y aceptación de los valores, la visión y la misión que la empresa tiene establecido.
3. Los trabajadores de la Empresa Nacional de Puertos S.A. se caracterizan por presentar un grado bajo de pertenencia y sentimiento emocional de compromiso organizacional afectivo (65.71%).
4. Los trabajadores de la Empresa Nacional de Puertos S.A. se caracterizan por presentar un grado medio de necesidad e interés de compromiso organizacional continuo (48.57 %).
5. Los trabajadores de la Empresa Nacional de Puertos S.A. se caracterizan por presentar un grado alto de deber y obligación de compromiso organizacional normativo (51.43 %).
6. Los trabajadores de la Empresa Nacional de Puertos S.A del género femenino se caracterizan por tener un alto grado de compromiso organizacional de tipo continuo (83.33), a diferencia de los trabajadores del género masculino que se caracterizan por tener un alto grado de compromiso organizacional de tipo normativo (62.07 %).

VI. RECOMENDACIONES

Impulsar desde del área de recursos humanos, para que los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos S.A. mantengan el grado medio de compromiso organizacional, con actividades de integración y participación de todas áreas, para que el personal labore dinámicamente, y no se quede en el costumbrismo.

Basados en la teoría que indica que el compromiso organizacional normativo hace que el trabajador se quede en su zona de confort, por el hecho de evitar el esfuerzo, se debería de realizar rotaciones de personal en los puestos, con algunos beneficios por los esfuerzos realizados, así este se encontrará con diversos problemas que tendrá que resolver eficientemente, para tener beneficios.

Los superiores de la empresa, deben asumir el compromiso como una variable clave para el éxito de la organización y la buena toma de decisiones, así involucrar al trabajador a ser parte de la toma de decisiones, para que con el tiempo tenga mayor aceptación de los objetivos y valores de la empresa a la vez analice el costo de oportunidad que sería al no estar en esta organización, aumentando también la necesidad e interés y su deseo de permanecer dentro.

Se debería de investigar sobre la gestión del Recurso Humano, ya que de ahí depende el grado y tipo de compromiso organizacional, la gestión del recurso humano desarrolla variables como el reclutamiento y selección, el desarrollo del personal, evaluación del rendimiento entre otras y ver de qué manera se ejecuta la gestión, en un cierto tiempo un coach que les capacite o les de charlas para desarrollar sus habilidades blandas y competencias, sobre todo para la superación personal y profesional.

VII. REFERENCIAS

- Arias G. 2001, el compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. En la ponencia presentada en el V Foro Nacional de Investigación, organizado por la División de Investigación de la FCA, UNAM, México. Recuperado de: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Castro, D., Martínez, F., Robledo, D. & Sierra, E. (2013). Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región. De la Universidad Viña del Mar – Chile. Recuperado de <http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista-detalle.php/6/36/contenido/compromiso-organizacional-en-trabajadores-del-rubro-minero-de-la-iv-region>
- Chiavenato, I. (2009), Comportamiento organizacional 2ª Edición – México McGraw-Hill.
- Dessler, G (1994) “Administración de Persona” 1 (6° Edición) México D. F.: Prentice Hall.
- Fontanez G. 2010 compromiso organizacional. Recuperado de <http://www.slideshare.net/DrWalterLopezMoreno/compromisoorganizacional>
- Flores, Y. (2014) Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”, Decanato experimental de Humanidades Y Artes, Programa Licenciatura en Psicología, Tesis de Grado para obtener el Título de Licenciatura en Psicología.
- Gómez, D., Gerardo, R., López, H. (2010) El Compromiso y Clima Organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. Departamento de Comunicación Social, Facultad de Ciencias Sociales. Barrió Universitario s/n, Universidad de Concepción, Chile.

- Hernández, Fernández y Baptista S. (2010). Metodología de la Investigación, Quinta Edición. México D.F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Juaneda, E. (2009) retos de las organizaciones del tercer sector en el modelo de bienestar: Implantación de sistemas de gestión de calidad total y compromiso organizativo. Tesis doctoral, Universidad de la Rioja, recuperado de:
http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_tesis?codigo=20245&orden=0
- Mathieu, J. y Zajak, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. Psychological Boletin, Vol. 108, N° 02, pp. 171-194.
- Meyer, J. y Allen, N (1991): At three component conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Manegement Review Vol. 01, pp. 61-89.
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). The measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, N° 14, pp. 224-247.
- Rivera, O. (2010). Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su Correlación con Variables Demográficas. Tesis para optar el Título de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sandoval, R. (2009). Diagnóstico del Compromiso Organizacional de los empleados de una Empresa industrial del Departamento de La Libertad, Tesis para optar la Maestría en Psicología Organizacional de la Universidad Dr. José Matías Delgado de la Facultad de Ciencias y Artes “Francisco Gavidia” – Antiguo Cuscatlán, El Salvador, C.A.
- Topa, Casiano, Morales D. Gastallegui, G. 2006 Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. Psicothera, vol. 18, nº 4. p. 766-771 recuperado de:

<http://www.psicotherma.com/pdf/3306.pdf>

Vila, M. (2005), Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa del sector financiero. Tesis de maestría, Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP1795.pdf>

VIII. ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Fecha:

Género:

Condición de Trabajo

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado, y marque con un aspa (X) la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuestas buenas ni malas, por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. MUCHAS GRACIAS!!!

Nº	ÍTEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.					
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.					
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.					
6	Realmente siento los problemas de la organización como propios.					
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.					
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización.					
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
10	Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.					

11	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización.					
12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización, yo me podría beneficiar más.					
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.					
14	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.					
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.					
17	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi empresa en estos momentos.					
18	En este momento sería muy difícil para mí dejar la empresa, incluso si lo deseara.					
19	Permanezco actualmente en esta organización porque lo necesito y lo deseo.					
20	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización					
22	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación, respecto al puesto de trabajo en la que me encuentro.					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la empresa en este momento.					
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.					
25	Gracias a mis compañeros de trabajo, me siento bien en este puesto					
26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.					

ANEXO 02

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: El Compromiso Organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.

NOMBRE Y APELLIDOS: MILAGROS LIZBETH JACOBS VALLEJOS

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar.

Las categorías a evaluar además de las indicadas en la ficha son: Congruencia de Ítems, Amplitud de contenido, Redacción de los Ítems, Claridad y precisión, Pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTA	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con las dimensiones	Tiene coherencia con las variables	Tiene coherencia con el objetivo	SUGERENCIA
VARIABLE: Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Grado de Pertenencia y Sentimiento emocional	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.							
			Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.							
			Permanezco actualmente en esta organización porque lo necesito y lo deseo.							
			Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.							
			Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización.							
			Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.							
	Compromiso continuo	Grado de Necesidad e interés	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación, respecto al puesto de trabajo en la que me encuentro.							
			Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.							
			Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.							
			Siento que mientras en menos costos incurra la organización, yo me podría beneficiar más.							
			Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia							

			Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización.							
			Al demostrar al profesional que hay en mi podría cambiar mi situación, respecto al puesto de trabajo en la que me encuentro.							
			Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.							
			Gracias a mis compañeros de trabajo, me siento bien en este puesto							
	Compromiso normativo	Grado de deber y obligación	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.							
Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.										
Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia										
Realmente siento los problemas de la organización como propios.										
Sería muy feliz si trabajara en resto de mi vida en esta organización.										
Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.										
Me sentiría culpable si renunciara a la empresa en este momento.										
Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.										
Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi empresa en estos momentos.										
En este momento sería muy difícil para mí dejar la empresa, incluso si lo deseara.										
Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización										
Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.										

FECHA DE REVISIÓN:

FIRMA

ANEXO 03

INFORME DE AVANCES DE DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: El Compromiso Organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016

Alumno(a): Jacobs Vallejos, Milagros Lizbeth

Asesor: DRA. CALVANAPON ALVA FLOR ALICIA

Facultad: CIENCIAS EMPRESARIALES.

Escuela: ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Semestre académico: 2016- I

	RESUMEN DE LA ACTIVIDAD
Semana 1:	Lineamientos y procedimientos para la elaboración del desarrollo del proyecto de investigación. Diagnostico individual del proyecto de investigación.
Semana 2:	Taller: Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.
Semana 3:	Recolección de datos
Semana 4:	Recolección de datos
Semana 5:	Recolección de datos
Semana 6:	Procesamiento y tratamiento estadístico de los datos.
	Observaciones o dificultades

.....
VºBº del Docente

ANEXO 04

INFORME DE AVANCES DE DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: El Compromiso Organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016

Alumno(a): Jacobs Vallejos, Milagros Lizbeth

Asesor: DRA. CALVANAPON ALVA FLOR ALICIA

Facultad: CIENCIAS EMPRESARIALES.

Escuela: ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Semestre académico: 2016- I

	RESUMEN DE LA ACTIVIDAD
Semana 7:	Pre sustentación
Semana 8:	Descripción de resultados
Semana 9:	Discusión de resultados y redacción de la tesis
Semana 10:	Conclusiones y recomendaciones.
	Aspectos formales del informe de tesis.
	Observaciones o dificultades
	Ninguna

.....
VºBº del Docente

ANEXO 05

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: MILAGROS LIZBETH JACOBS VALLEJOS

FACULTAD/ESCUELA: CIENCIAS EMPRESARIALES / ADMINISTRACIÓN

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	EL compromiso Organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry-Trujillo, 2016
PROBLEMA	¿Qué grado de Compromiso Organizacional tiene el trabajador en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016?
HIPÓTESIS	Los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del distrito de Salaverry – Trujillo, 2016, tiene un alto grado de Compromiso Organizacional.
OBJETIVO GENERAL	Determinar el grado de Compromiso Organizacional que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Determinar el tipo de Compromiso Organizacional que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.</p> <p>Evaluar el grado de pertenencia y sentimiento emocional del compromiso afectivo que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.</p> <p>Evaluar el grado de necesidad del compromiso continuo que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.</p> <p>Evaluar el grado de compromiso y obligación del compromiso normativo que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.</p> <p>Evaluar el tipo de compromiso organizacional, por género que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry – Trujillo, 2016.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	No Experimental De Corte Transversal
POBLACIÓN Y MUESTRA	La población muestral objetivo está conformada por 35 trabajadores de condición laboral de planillas de género masculino y femenino entre las áreas operativas y administrativas
VARIABLE	Compromiso organizacional

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Compromiso Organizacional	Es el lazo psicológico de una persona hacia una organización; y que demostrará el grado con el cual el trabajador adopta aspectos y características de la organización” (O’Reilly & Chatman citado en Juaneda, 2009, p. 23).	Se utilizó un cuestionario validado por Allen y Meyer, 1991, considerando cada una de las dimensiones con la finalidad de dar respuesta a los indicadores.	Compromiso Afectivo	Grado de Pertenencia y Sentimiento emocional	Ordinal
			Compromiso Continuo	Grado de Necesidad e interés	
			Compromiso Normativo	Grado de deber y obligación	

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	Se analizó los datos obtenidos, descomponiendo el objeto de estudio en su parte para conocer sus rasgos y propiedades.
RESULTADOS	<p>El 45.71 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un el grado de compromiso organizacional medio, no tan lejos el 37.15 % de los empleados tienen un grado de compromiso organizacional alto y solo el 17.14 %.</p> <p>Que tienen un compromiso organizacional de tipo Normativo con un 54.29% y 31.43% tiene compromiso continuo, mientras que un 14.29% tiene un compromiso afectivo.</p> <p>Que el 22.86 % de los empleados tiene un grado de pertenencia y sentimiento emocional medio, mientras que solo un 11.43 % tienen un grado de pertenencia y sentimiento emocional alto.</p> <p>Que el 48.57 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un grado de necesidad e interés de compromiso continuo medio, que el 42.86 % de los empleados tiene un grado de necesidad e interés para con la empresa alto, y que solo un 8.57 % tienen un grado de necesidad e interés bajo.</p> <p>Que el 51.43 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un grado de deber y obligación de compromiso normativo alto, que el 34.29 % de los empleados tiene un grado de deber y obligación medio para con la empresa, y que solo un 14.28 % tienen un grado de deber y obligación bajo.</p> <p>Que el 83.33 % de las empleadas de género femenino de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tienen un tipo compromiso continuo alto, y que el 16.67 % de las empleadas tiene un tipo compromiso normativo bajo en la empresa, a diferencia de las empleadas del género femenino, los empleados de género masculino tienen un grado de compromiso normativo alto, el 20.69 % tiene un grado de compromiso continuo medio, y el 17.24 % de estos empleados también tiene un grado de compromiso afectivo medio.</p>
CONCLUSIONES	Se determinó que el 45.71 % cuentan con un grado de compromiso organizacional medio y de tipo normativo; que el 65.71 % tienen un grado de pertenencia y sentimiento emocional bajo; que el 48.57 % tiene un grado de necesidad e interés medio; que el 51.43 % tiene un grado de deber y obligación alto para con la empresa y que el personal de género femenino tiene un alto grado de compromiso organizacional de tipo continuo, a diferencia del género masculino que tiene un alto grado de compromiso organizacional de tipo normativo.

ANEXO 06

COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE DIRECTIVAS

ASIGNATURA “DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN”

Nombres y apellidos: Milagros Lizbeth Jacobs Vallejos

DNI: 45656029

Escuela Profesional: Administración

Mediante el presente documento ASUMO EL COMPROMISO de cumplir con la normatividad establecida para el curso Desarrollo de Proyecto de Investigación:

NORMAS	ACEPTO
1. La nota de la experiencia curricular de Desarrollo de Proyecto de Investigación DEPENDE del veredicto del jurado en la sustentación durante la Jornada de Investigación N° 2. Por tanto, si apruebo la sustentación apruebo el curso. La Jornada de Investigación N° 2, tiene lugar en la penúltima y última de semana del ciclo, correspondiente a los exámenes finales.	
2. El desarrollo de las sesiones es extra muro, por tanto, ello exige: <ul style="list-style-type: none">- Revisar permanentemente el sílabo y la normatividad.- Revisar el aula virtual.- Revisar el correo electrónico y otros medios indicados por el profesor.- Cumplir con las evaluaciones, plazos y evaluaciones propuestas.	
3. Si en la Jornada de Investigación N° 1, el jurado dictamina que mi tesis no cumple con las exigencias planteadas, y no cumplo con levantar las observaciones en los plazos establecidos el Docente de la experiencia curricular no debe dar el visto bueno a mi informe de tesis para la designación del jurado y por tanto quedaría inhabilitado.	
4. Debo participar en las dos Jornadas de Investigación y presentar las tareas asignadas, según la programación establecida	
5. Puedo quedar inhabilitado cuando: <ul style="list-style-type: none">- No participo en las dos Jornadas de Investigación.- No presento los avances en el tiempo programado- Excedo el 30% de inasistencias a las sesiones de asesoría.	
6. En caso de que se detecte que he plagiado fragmentos o la totalidad de investigaciones de otros autores, seré desaprobado en la experiencia curricular.	
7. El informe que contiene las observaciones de la tesis deberá ser elaborado por el jurado, quienes tendrán un lapso de 10 días para su emisión.	
8. Los alumnos cuyas tesis hayan sido aprobadas en sustentación, deberán presentar a la Coordinación de investigación de su Facultad un CD rotulado conteniendo la tesis en Word y en PDF completa después de la revisión por el TURNITIN.	

Firma: _____

ANEXO 07

SUJETOS	Suj. 1	Suj. 2	Suj. 3	Suj. 4	Suj. 5	
EMPRESA	EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A. - SALAVERRY					
ÍTEMS	26	26	26	26	26	
CÁLCULO DEL INDICE DEL ALFA DE CROMBACH DE INDICADORES ETHOS						
	Suj.	Suj.	Suj.	Suj.	Suj.	VARIANZA DE LOS ÍTEMS
	EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A. - SALAVERRY					
ÍTEM 1	2	3	4	2	3	0.7
ÍTEM 2	4	2	4	4	4	0.8
ÍTEM 3	1	3	2	2	2	0.5
ÍTEM 4	1	2	3	2	2	0.5
ÍTEM 5	3	3	1	3	3	0.8
ÍTEM 6	2	4	4	3	5	1.3
ÍTEM 7	1	2	2	1	2	0.3
ÍTEM 8	2	3	3	3	3	0.2
ÍTEM 9	1	3	3	2	3	0.8
ÍTEM 10	2	1	1	1	2	0.3
ÍTEM 11	2	2	3	3	2	0.3
ÍTEM 12	1	1	2	1	3	0.8
ÍTEM 13	3	3	2	4	3	0.5
ÍTEM 14	2	4	4	3	5	1.3
ÍTEM 15	1	1	2	3	2	0.7
ÍTEM 16	3	2	3	4	3	0.5
ÍTEM 17	1	3	2	1	2	0.7
ÍTEM 18	2	2	3	1	2	0.5
ÍTEM 19	3	4	3	3	4	0.3
ÍTEM 20	3	4	3	4	4	0.3
ÍTEM 21	3	3	4	2	3	0.5
ÍTEM 22	3	3	4	3	2	0.5
ÍTEM 23	1	2	2	1	2	0.3
ÍTEM 24	2	3	2	3	3	0.3
ÍTEM 25	1	4	3	2	4	1.7
ÍTEM 26	4	3	4	3	4	0.3
SUMA	54	70	73	64	77	15.7
VARIANZA DE LA SUMA	80.3000					

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

DÓNDE

: κ = Nº de ítems = 26

 ∑ = Sumatoria de Varianza de cada uno de los ítems

 v_t = La varianza de la suma total

α = 0.8367

ANEXO 08



RELACION DEL PERSONAL DEL TERMINAL PORTUARIO DE SALAVERRY

No. SERV.	CAT.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	D.N.I.
0006	4.1	AGUILAR NAVARRO CARLOS ALEJANDRO	Auxiliar Operativo	18022717
2226	4.1	ALVARADO RUIZ LUIS ALBERTO	Auxiliar Operativo	03300735
0554	4.1	BETANCOURT HUAMANCHUMO ERICK J.	Aux. Adm. Abastecimiento	18128889
1904	4.1	CABALLERO TOULIER MIGUEL AUGUSTO	Auxiliar Operativo	17914841
0513	4.1	CABRERA CASANOVA VALENTIN JOSE	Auxiliar Operativo	18025610
5748	4.1	CHAPA ZEGARRA JUAN AUGUSTO	Auxiliar Operativo	18022800
0521	4.1	CHAVEZ ARAUJO JORGE LUIS	Auxiliar Operativo	18023143
0362	4.1	CORDOVA GARCIA MANUEL ENRIQUE	Auxiliar Operativo	18025447
0334	3.2	CUBAS YBAÑEZ EDGARDO ANAXIMANDRO	Tecnico Operativo - Mant.	17910862
1913	4.2	DIESTRA RUIZ HOMERO SANTOS	Auxiliar Operativo	32906649
0553	4.1	FARFAN CESPEDES JORGE WALTHER	Aux. Op. Pita. Azucar	18024064
0286	4.1	FLORES ALAS MARIA YRMA	Aux. Adm. Secretaria	18024977
0276	4.1	GARCIA CHUNGA JUAN	Auxiliar Operativo	32978543
0041	3.2	GARCIA URQUIZO VICTORIA EUGENIA	Tec. Adm. Tes. Fact. Cont.	17891393
0220	4.1	GUZMAN GUTIERREZ LEO EDUARDO	Aux. Adm. Tes. Fact. Cont.	32959926
0321	3.1	LARREA SANCHEZ JOSE LUIS	Tec. Jefe Area Operativa	18024549
1907	4.1	LLICAN PAREDES LUIS ALBERTO	Auxiliar Operativo	19233676
0147	4.1	LOPEZ ESTRADA EUSEBIO	Auxiliar Operativo	03460047
0543	3.2	LOPEZ GUERRERO HAYDEE	Tec. Adm. Tes. Fact. Cont.	03837886
0546	4.1	LOPEZ OSORIO ROQUE GALLARDO	Auxiliar Operativo	18023469
1912	4.1	LOPEZ SANCHEZ SEGUNDO CANDELARIO	Auxiliar Operativo	18022665
1448	4.1	LOPEZ URBINA MIGUEL ANGEL	Auxiliar Operativo	25471442
0291	3.2	LOYOLA CORDOVA ALEJANDRO MARTIN	Auxiliar Operativo	18024540
0213	2.3	LUNA CORRALES DANIEL	ASISTENTE GERENCIA	18025315
0190	3.2	MELLENDEZ GORDILLO JOSE OSWALDO	Tecnico Operativo	18024778
0269	4.2	MONTEJO PINILLOS LUIS ALBERTO	Auxiliar Operativo	17849836
5586	4.1	NEYRA HUAMANI JULIO CESAR	Auxiliar Operativo	17849836
0140	4.1	PINILLOS FARFAN JUAN ANTONIO	Aux. Administ. - Abastec.	18188274
0019	3.2	RUIZ ALBAN PABLO	Tecnico Adm. Seguridad	03847253
1911	3.2	SALCEDO TABOADA JOSE MARIA	Tecnico Operativo	03470016
0551	4.1	SEGURA ARROYO LOURDES ALICIA	Aux. Adm. Tes. Fact. Cont.	18228008
2704	1.4	TAM CASTILLO JULIO CESAR	GERENTE	17899796
0501	4.1	TENAZOA DEL AGUILA JOHN ALEJANDRO	Auxiliar Operativo	18025895
1916	4.2	URBINA CABANILLAS GERARDO MIGUEL	Auxiliar Operativo	18024485
0547	3.1	VALDERRAMA QUIROZ DIANA JESUS	Tecnico Adm. Secretaria	40119158
0550	4.1	VEREAU GARCIA VICTOR FELIX	Aux. Adm. Personal	17888141
0155	3.2	ZAPATA LANDA PEDRO MANUEL	Tec. Adm. Tes. Fact. Cont.	03489657
8783	4.1	ZEGARRA CASTILLO LUIS ALBERTO	Auxiliar Administrativo	25830204
1914	4.2	ZEGARRA CASTILLO VICENTE CARLOS	Auxiliar Operativo	18024485
		CAVA CASALINO LUCIANA	Practicante	48673483
		RABINES OLIVA JENIFER	Practicante	73472121
		GREY ALVARADO DANIEL	Practicante	70673052
		SERRANO ZEGARRA KATIA MILISKA	Practicante	70751312
		CERDAN LLANTO MARIA ROSALIA	Practicante	70012412

Salaverry, 06 de junio del 2016

EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A.
TERMINAL PORTUARIO DE SALAVERRY

Florencia P. Torres Boreba
Asp. Adm. Personal

ANEXO 09



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Trujillo, 04 de mayo de 2016

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

JULIO CESAR TAM CASTILLO
GERENTE DE TERMINAL PORTUARIO DE SALAVERRY
DISTRITO DE SALAVERRY-TRUJILLO



Presente.

Me place extender un cordial saludo, en ocasión de presentarme a Usted como Estudiante del 10mo ciclo de la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, y así pedir su autorización para realizar mi Desarrollo de Tesis en el Terminal Portuario de donde usted es Gerente, y acceso a la misma con fines de obtener información que me permita desarrollar mi proyecto para la obtención de mi Título Profesional.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovechamos la oportunidad para reiterar mi más alta consideración y estima.

I. Título del estudio:

**El Compromiso Organizacional en la Empresa Nacional de Puertos S.A. del
Distrito de Salaverry – Trujillo, 2015**

Atte.


Milagros Jacobs Vallejos
DNI: 45656029



ANEXO 10

Base de Datos

Nº	Nº/ ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	1	2	2	1	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
2	2	1	3	2	2	3	2	1	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3
3	3	2	1	3	2	1	1	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	2
4	4	2	3	2	1	1	2	2	3	5	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	0	3	0	3	2	3
5	5	3	1	2	2	3	1	3	2	5	2	3	2	5	2	2	1	3	4	5	3	3	1	3	3	4	1
6	6	1	2	1	1	3	2	2	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	2	3	3	1	4	2	1
7	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	1	2	4	1	1	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
8	2	1	2	2	1	1	4	1	2	3	2	2	3	1	3	1	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4
9	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
10	4	2	5	1	2	1	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
12	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
13	7	3	2	3	1	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
14	8	2	3	2	3	1	2	4	3	1	2	3	3	1	3	1	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5
15	9	2	1	0	1	1	1	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
16	10	3	3	3	2	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
17	11	3	2	2	3	1	2	1	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3
18	12	3	4	3	3	2	3	2	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
19	13	3	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	14	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	16	4	4	5	2	2	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	17	4	5	4	3	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
24	18	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	0	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
25	19	4	1	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	20	3	3	3	3	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
27	21	2	3	3	2	1	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4
28	22	3	5	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3
29	23	1	2	4	3	2	3	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
30	24	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	3	2	1	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3
31	25	0	1	1	1	1	2	1	2	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	3
32	26	2	3	3	2	3	1	2	2	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
33	27	1	2	3	4	1	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3
34	28	3	2	1	2	2	2	1	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5
35	29	1	2	3	2	3	2	2	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4