



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Factores psicosociales y compromiso organizacional en  
colaboradores de una empresa agroindustrial, Castilla 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

García Chunga, Marylyan Lisbeth (ORCID:0000-0003-1424-9598)

Hidalgo Jara, Yessica (ORCID: 0000-0003-1215-8430)

**ASESORA:**

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes (ORCID:0000-0002-8711-7660)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Ixchel y Valentino, mis hijos, quienes son el gran motivo y fuerza para seguir creciendo y ser su ejemplo, a mi madre Miriam, mis hermanos, Evelyn, Mercedes y Daniel, por su apoyo incondicional y estar conmigo el todo momento, gracias por creer en mí.

**Marylyan Garcia Chunga**

A mis padres, por enseñarme a vivir sin rendirme. A José, mi esposo, por ser mi soporte y compañero en mis proyectos, a mis maestros, hermanos, y amigos por alentarme en este camino, y confiar en mí.

**Yessica Hidalgo Jara**

## **Agradecimiento**

A Dios, por permitirnos rodearnos de personas que han aportado en nuestro crecimiento personal y profesional.

A nuestros jefes, por la oportunidad para aplicar nuestra investigación en esta organización y a sus colaboradores.

A nuestras madres, por cada enseñanza y por alentar nuestro desarrollo.

A nuestra asesora, Dra. Mirtha Fernández por sus enseñanzas, exigencias y ejemplo de dedicación al trabajo que cada uno realiza.

A Ixchel, Valentino, Luhana, Carlos e Ivanna, quienes a su corta edad nos demuestran valentía, resiliencia, pasión; y nos motivan a ser mejores, gracias por todo el amor sincero que nos brindan.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iii
Índice de Tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	8
3.2. Variables y operacionalización.....	8
3.3. Población, muestra y muestreo.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	9
3.5. Procedimiento .....	10
3.6. Método de análisis de datos.....	10
3.7. Aspectos éticos .....	10
IV. RESULTADOS.....	11
V. DISCUSIÓN.....	18
VI. CONCLUSIONES .....	20
VII. RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS .....	26

## Índice de Tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad de las dimensiones de los cuestionarios de factores psicosociales y compromiso organizacional.	11
Tabla 2	Coefficiente de correlación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial.	12
Tabla 3	Correlación entre las dimensiones de cuestionario Factores psicosociales y compromiso organizacional	13
Tabla 4	Coefficiente de correlación entre las demandas del trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial.	14
Tabla 5	Coefficiente de correlación entre el control sobre el trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial.	15
Tabla 6	Coefficiente de correlación entre el liderazgo con las relaciones sociales y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial.	16
Tabla 7	Coefficiente de correlación entre las recompensas y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial	17

## Resumen

La investigación denominada: Factores psicosociales y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial. Considero determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional, como objetivo determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional, es de tipo no experimental, de diseño correlacional, con una muestra de 118 trabajadores. Se utilizó la prueba de correlación de Spearman para el análisis estadístico. Los resultados obtenidos fueron: existe una relación negativa de nivel moderado y significativo entre las variables de estudio, asimismo, la dimensiones demandas del trabajo, control, liderazgo con las relaciones en el trabajo y las recompensas de los factores psicosociales se relacionan con el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Factores psicosociales, compromiso organizacional.

## **Abstract**

The research entitled: Psychosocial factors and organizational commitment of the collaborators of an agro-industrial company. Its objective was to determine the relationship between psychosocial factors and organizational commitment; it was framed in the non-experimental type, with a correlational design, the sample consisted of 118 workers. Spearman's correlation test was used in the statistical analysis. The results obtained were there is a negative relationship of moderate and significant level between psychosocial factors and organizational commitment, also, it was found that the dimensions job demands, control, leadership with relationships at work and rewards of psychosocial factors are related to organizational commitment.

Keywords: Psychosocial factors, organizational commitment.

## INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos en las compañías han situado su impulso en la búsqueda de la satisfacción del grupo, apartando los factores internos, el compromiso organizacional, de cada colaborador. Hoy, se ha centrado en los integrantes de la organización, el desempeño del capital humano beneficia los objetivos y metas planteadas, para ello los colaboradores deben adaptarse a los cambios que logren una mayor vinculación y compromiso laboral. (Camarena De La Cruz, 2020)

La OMS (2017), reveló que aproximadamente 422 millones de trabajadores, el 66%, en América Latina están afectados en la estabilidad de su salud emocional, debido a que el entorno de trabajo y las interacciones del equipo la influyen, ello dificulta el compromiso organizacional.

En la última década, los estudios reportan un problema recurrente, al que se han enfrentado las organizaciones a nivel mundial, sobre los factores psicosociales que afectan a sus instituciones e influyen en el compromiso organizacional de sus colaboradores. En su “Encuesta tendencias globales de capital humano”; Deloitte (2015), encontró que el 85% de los empleados alrededor del mundo no está comprometido o está activamente desconectados de su trabajo. En el 2016, determinó que el 50% de los CEOs nacionales afirmaban que su principal dificultad de la escasez de acuerdos institucionales es muy común, duplicándose los porcentajes en el año 2014. Conforme el estudio “Engagement and the Global Workplace”, el 7% de los trabajadores se consideran altamente comprometido con su compañía, sobre el 13% que está algo comprometido (Steelcase Inc, 2016).

El estudio que ejecutó la asociación laboral Trabajando (2016), señaló que, en España, el 19% de los colaboradores no están cómodos con la institución que laboran, debido al mal clima laboral, la forma inadecuada en el trato por parte de su empleador, circunstancias que desmotivan y generan una disminución en los índices de compromiso organizacional. Dichos factores



psicosociales se han convertido en objeto de estudio debido al vínculo e influencia que ejerce en el ciclo laboral de los individuos, y en su salud; estos pueden influir de manera negativa y/o positiva en el trabajador, y en la organización.

A nivel local, la empresa agroindustrial dedicada a la exportación de frutos frescos como: uva, limón y palta; conservas de pimientos, langostinos congelados; se encuentra en dos regímenes laborales (agrario y general), tiene como realidad problemática la rotación de trabajadores ya que la jornada diaria de trabajo corresponde a 9 horas diarias, sin embargo se hace evidente que muchos de los colaboradores, para cumplir sus actividades diarias, que tienen plazos y tiempos límites, extienden su jornada laboral a 11 horas aproximadamente, o llevan trabajo a casa, generando que no gocen de tiempo propio y descanso. Meliá et al., (2006), “los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se definen como las demandas relacionadas con la actividad laboral, que podría ser una amenaza para la integridad física, social y psicológica de los trabajadores, siempre y cuando estos se exceden o constituyen amenazas a los colaboradores, por ello evidencia la necesidad de conocer: ¿De qué manera se relacionan los factores psicosociales y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial?

Teóricamente se justifica, que es de gran importancia el estudio para conocer cómo los factores psicosociales se vinculan con el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa agroindustrial.

A nivel práctico, el estudio permitió identificar las deficiencias de la empresa que ejercen influencia en el colaborador y en el compromiso con su trabajo y la organización; a fin de desarrollar talleres que involucren al colaborador para fortalecer el compromiso con la misma.

Metodológicamente, una de las necesidades es utilizar dos instrumentos que posibiliten conocer la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional.

El objetivo general es determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial y sus objetivos específicos son; Identificar la relación entre las demandas del trabajo y el compromiso organizacional, entre el control y el compromiso organizacional, el liderazgo con las relaciones sociales en el trabajo y el compromiso organizacional, e Identificar la relación entre las recompensas y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Agroindustrial.

La hipótesis alterna, existe relación entre los factores psicosociales y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Agroindustrial.

## MARCO TEÓRICO

A nivel Nacional, Franco (2019) en su estudio sobre bienestar psicológico y compromiso organizacional, buscó demostrar la relación entre estas variables en una muestra de 250 profesores, en Trujillo. En su diseño descriptivo transversal de tipo correlacional, aplicó la prueba de María Casullo, Bienestar psicológico, y el cuestionario de Allen y Meyer sobre compromiso organizacional. Se muestran la existencia de una directa relación y un tamaño de efecto mínimo con respecto a la dimensión de aceptación, control de situaciones y con el componente afectivo del compromiso organizacional, obteniendo un valor significativo de 189; en cuanto a los vínculos psicosociales se identificó un índice de 253 y 215, a pesar del pequeño efecto con el componente afectivo y normativo existe correlación de 277 en relación a proyectos y compromiso afectivo de 178 sobre esta misma dimensión y la parte de continuidad y respecto a compromiso normativo fue 153.

Otro estudio en la misma ciudad, “Compromiso organizacional y desgaste ocupacional en los colaboradores administrativos del sector público”, Deza (2018), trabajó con una muestra de 350 personas, utilizando dos cuestionarios: de Meyer y Allen (1990) acerca del compromiso organizacional y desgaste ocupacional de Prado (2010), los resultados, evidenciaron que existía una relación inversa entre ambas variables.

La investigación de Flores (2017), “Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros de un Hospital”, refiere como objetivo, determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional. Utilizando un método hipotético deductivo, de carácter descriptivo – correlacional, indagando en un intervalo característico, al emplear el cuestionario por las dos variables bajo la escala de Likert, con muestreo no probabilístico por conveniencia, los resultados obtenidos fueron que, el 24% de la muestra evidencian un nivel bajo en riesgo psicosocial, un 22% obtuvo nivel medio y el 54% evidenció nivel alto, también detalla que el 46% de los analizados expresan bajo nivel de compromiso organizacional, por otro lado el 36% evidencia nivel medio y el 18% obtuvo nivel alto.

La publicación de Huacasi y Ticona (2016), denominada “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa”, en la universidad nacional de San Agustín, buscaron conocer la relación entre las dos variables. La metodología utilizada no experimental, tipo descriptivo correlacional, y la metodología es cuantitativa. Se empleó la muestra no probabilística de carácter intencional, considerando a 289 personas, del total de la población. Utilizando la correlación de Pearson, se obtuvo como resultado, que se relaciona de manera significativa el riesgo psicosocial y el compromiso organizacional. Por lo tanto, podemos decir que a mayor riesgo menor es el compromiso de los colaboradores.

En la tesis de Salvador (2020), “Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano”, el objetivo es probar si están relacionadas. El estudio fue no experimental, correlacional y transversal, con la utilización del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el FPSICO para los riesgos psicosociales. Se aplicó los instrumentos a 324 trabajadores, identificando una relación inversa baja, entre las variables.

Así mismo Saldaña (2017), en su tesis titulada: “Factores psicosociales y la satisfacción de los empleados de Empocaldas S.A. E.S.P”, Colombia, en la Universidad de Manizales, planteó examinar la existencia de una relación entre sus variables de estudio, el cual fue correlacional con diseño no experimental, con 48 participantes; para la recolección de datos de los factores psicosociales intralaborales, utilizando la batería de instrumentos del Ministerio de la Protección Social (2010), para la segunda variable, utilizó el cuestionario de satisfacción en el trabajo elaborado por SURATEP. En definitiva, el estudio no evidenció la presencia de correlación directa entre los factores intralaborales analizados y los niveles de satisfacción de la empresa, con excepción de las demandas emocionales, las cuales se correlacionaron directamente, aunque de forma mínima, con el nivel de satisfacción.

Chiang et al., (2016), en su tesis “Compromiso Organizacional del funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile”, Analiza los tipos de compromiso de su variable de estudio, justificados en la investigación de Meyer y Allen (1991). El estudio es descriptivo no experimental de índole transversal. La muestra es de 82 funcionarios a quienes se les aplicó el instrumento compromiso. La conclusión muestra una disparidad entre los compromisos afectivo - normativo entre ambas organizaciones y similitudes en el compromiso de continuación. Relacionando la variable en estudio con el género, no existen divergencias estadísticamente significativas, y en relación con el modelo de contrato, el nivel de compromiso no varía entre funcionarios.

Pando et al., (2016); Gil-Monte (2012), coinciden en que los factores psicosociales son condiciones que ejercen influencia en la salud mental, así como física de los trabajadores, ya que están relacionadas con el entorno, contenido del trabajo, las funciones del puesto, su entorno social laboral; y Villalobos (2004) lo define como situaciones presentes de trabajo en relación con la organización de labores; y esto afecta del desarrollo laboral.

Para Carayon, et al., (2006), menciona que los factores psicosociales tienen una influencia emocional para los trabajadores y sus líderes, debido a las características percibidas del ambiente de trabajo.

Según Jiménez y Báez (2010), los factores psicosociales laborales son condiciones que vive el empleado según su trabajo. Se componen por condiciones de empleo, perfil del puesto, y la calidad en el trabajo.

Dentro de las teorías de compromiso organizacional, Zamora (2009), describe que el compromiso organizacional se basa en los valores como la lealtad centrada en el colaborador para lograr las metas de la empresa”, mientras que Chiavenato (2009), lo refiere como “La voluntad que presenta el trabajador con la empresa o institución de la que es parte y también en cuanto a encaminar sus esfuerzos por la orientación a resultados o logros”.

Dentro del mismo contexto Chiang, et al., (2010), concluyen que es “la fuerza con la que una persona siente vinculación con la compañía a la que pertenece e implica acciones positivas y relevantes para la empresa”

Por otro lado, Robbins (2009), refiere “Es la identificación que muestra el colaborador con la empresa y los objetivos de esta, queriendo mantener una relación con la misma”.

## **METODOLOGÍA**

### **1.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio es de tipo no experimental, según Hernández, et al., (2014), dado que no se manipuló la variable de manera deliberada, lo que se pretende es evaluar a las variables factores psicosociales y el compromiso organizacional sin generar cambio alguno en ellos.

El diseño del estudio fue correlacional ya que pretende correlacionar ambas variables para lograr su grado de relación y transversal ya que se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único.

### **1.2. Variables y operacionalización**

Factores psicosociales, vienen a ser aspectos actuales en las condiciones presentes, ante situaciones de trabajo en interacción con la empresa, el tipo de puesto, la realización con sus funciones, así mismo con el entorno; ello interfiere en el desarrollo laboral, así como en la salud de los colaboradores. (Gil-Monte, 2012). Para medir esta variable, se utilizó el cuestionario de factores psicosociales, forma A, que contiene cuatro dimensiones: demandas de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensas; cuya escala de medición es de 0 a 4.

El compromiso organizaciones es definido por Chiavenato (2006), como el sentimiento y la comprensión de la historia de la organización, así como su presente, y la correspondencia de los objetivos por todos sus colaboradores, dejando de lado la alienación del empleado para permitir el compromiso. Para medir esta variable se recurrió al cuestionario de compromiso organizacional, que cuenta con tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, la escala de medición es de 1 al 5.

### **1.3. Población, muestra y muestreo**

Hernández et al., (2014), “es el grupo de individuos con las mismas características y que conforman un todo”. Estos autores definen la muestra como una porción del conjunto de individuos que constituyen la población y esta selección se da a partir de algún procedimiento o medición directa”. La población de la agroindustrial es de aproximadamente 316 trabajadores. Para seleccionar la población a estudiar se utilizó el muestreo no probabilístico intencional por conveniencia y estuvo conformado por 118 trabajadores. Se tomaron en cuenta estos criterios para la selección, un año de antigüedad, pertenecer a áreas administrativas, recursos humanos, mantenimiento, y producción.

### **1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se trabajó con la encuesta, constituye un escrito que el investigador formula a un grupo de personas para estudiar constructos como creencias, preferencias o actitudes. (Bernal, 2010).

Utilizando el cuestionario de los factores de riesgo psicosociales, de los autores Bobadilla et al., (2015), la forma A, consta de 123 ítems dividido en cuatro dimensiones: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo con las relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Validada en Perú por Varillas, la prueba obtuvo un alfa de Cronbach de .942, esto indica que el instrumento es de alta confiabilidad; la validez del cuestionario a través de dos formas de procesamiento estadístico, coeficiente de correlación y el análisis factorial, lo cual corroboró que las dimensiones y sus ítems mostraron el comportamiento esperado y proporciona la de validez de constructo.

El segundo instrumento utilizado es, el Cuestionario de compromiso organizacional de Córdoba (2006), basada en el cuestionario de Meyer y Allen; adaptada en Perú, por Saldaña (2010), consta de 26 ítem, mide 3 dimensiones: compromiso afectivo, continuo, y normativo. La prueba obtuvo un alfa de Cronbach de .865, lo que indica que el instrumento es de alta confiabilidad, y una validez concurrente de 0.72.



### **1.5. Procedimiento**

Para realizar el estudio, se solicitó el permiso a la entidad, las coordinaciones nos permitieron los permisos para aplicar los cuestionarios de manera virtual, a través de Google forms, la descarga de datos se realizó a una hoja de Excel para su análisis. Los resultados fueron evaluados estadísticamente para realizar las tablas de frecuencia simple y los de correlación.

### **1.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se trabajó con el programa IBM SPSS 21. Se uso estadística descriptiva como, las medias, desviaciones, curtosis y asimetría, frecuencias y porcentajes. Para la comprobación de hipótesis inferenciales se recurrió al estadístico de Spearman, debido a la distribución asimétrica de los datos. La interpretación de las relaciones se realizó con los puntos de corte de Cohen (1988).

### **1.7. Aspectos éticos**

Empezamos solicitando una autorización a la empresa, por intermedio de una solicitud, en la reunión con el Gerente de recursos humanos se explicó el objetivo del estudio, derechos del participante, y beneficio para la organización. Obtenido el permiso correspondiente, se difundió mediante Mailyng corporativo el propósito de la investigación para obtener el consentimiento informado de los colaboradores. Al inicio de la evaluación se mostró el consentimiento informado, indicándose los derechos y la participación voluntaria, como lo estipula el código de ética designado por el Colegio de Psicólogos del Perú, (2017). Recibiendo la autorización del participante, se procedió a explicar la metodología de la resolución de los cuestionarios, resolver dudas, durante y después del proceso. Al finalizar, se agradeció a los participantes.

## I. RESULTADOS

Tabla 1

*Prueba de normalidad de las dimensiones de los cuestionarios de factores psicosociales y compromiso organizacional.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Control sobre el trabajo	,108	118	,002
Demanda del trabajo	,122	118	,000
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	,121	118	,000
Recompensa	,105	118	,003
Compromiso afectivo	,120	118	,000
Compromiso continuo	,114	118	,001
Compromiso normativo	,091	118	,017
Test de Factores Psicosociales	,084	118	,038
Test de Compromiso Organizacional	,122	118	,000

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por el tamaño de la muestra, que es superior a 60. Según nuestra prueba, indica que las dimensiones a estudiar no son normales, puesto que el nivel de significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se usaran pruebas no paramétricas.

Tabla 2

*Coeficiente de correlación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial.*

Rho de Spearman	Cuestionario de Factores Psicosociales	
	Rho	Sig
Cuestionario de Compromiso Organizacional	-0.467	**

Según la prueba de rho de Spearman, hay una correlación negativa media altamente significativa ( $\rho = -0.467$ ) entre el cuestionario de factores psicosociales y el compromiso organizacional.

Tabla 3

*Correlación entre las dimensiones de cuestionario Factores psicosociales y compromiso organizacional*

Rho de Spearman	Cuestionario de factores psicosociales							
	Control sobre el Trabajo		Demandas del trabajo		Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		Recompensa	
	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.
Cuestionario de Compromiso Organizacional	-.341	**	-.743	**	-.421	**	.520	**

Con respecto a la correlación entre las dimensiones y la variable factores psicosociales tenemos: una correlación negativa media, altamente significativa ( $\rho = -0.341$ ) entre la dimensión control sobre el trabajo y la variable compromiso organizacional; una correlación negativa moderada, altamente significativa ( $\rho = -0.743$ ) entre demandas del trabajo y la variable compromiso organizacional; una correlación negativa media, altamente significativa ( $\rho = -0.421$ ) entre el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y la variable compromiso organizacional. Una correlación positiva moderada, altamente significativa ( $\rho = 0.52$ ) entre la dimensión recompensa y su variable compromiso organizacional.

Tabla 4

*Coefficiente de correlación entre las demandas del trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial.*

	Compromiso organizacional (n= 118)	
Demandas del trabajo	Rho	TE
	-,743**	55,2%

Rho=coeficiente de correlación de Spearman, TE= tamaño efecto, n= muestra.

En la tabla 4 se aprecia una relación negativa de efecto grande y significativa (rho = -0.743). entre las demandas de trabajo y compromiso organizacional.

Tabla 5

*Coefficiente de correlación entre el control sobre el trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial.*

Compromiso organizacional (n= 118)		
Control sobre el trabajo	Rho	TE
	-,341**	12%

Rho=coeficiente de correlación de Spearman, TE= tamaño efecto, n= muestra.

Se aprecia en la Tabla 5, que el coeficiente de correlación de Spearman permite señalar que existe relación negativa media y altamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y el compromiso organizacional (rho = -0.341).

Tabla 6

*Coefficiente de correlación entre el liderazgo con las relaciones sociales y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial.*

Compromiso organizacional (n= 118)		
Liderazgo con las relaciones sociales	Rho	TE
	-,421**	18%

Rho=coeficiente de correlación de Spearman, TE= tamaño efecto, n= muestra.

La Tabla 7, el coeficiente de correlación de Spearman permite señalar que existe relación negativa, media altamente significativa entre la dimensión el liderazgo con las relaciones sociales y el compromiso organizacional (rho = -0.421).

Tabla 7

*Coefficiente de correlación entre las recompensas y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa agroindustrial*

Recompensas	Compromiso organizacional (n= 118)	
	Rho	TE
	,520**	27%

Rho=coeficiente de correlación de Spearman, TE= tamaño efecto, n= muestra.

Apreciamos en la Tabla 7, que el coeficiente de correlación de Spearman permite señalar que existe relación positiva moderada y altamente significativa entre la dimensión recompensas y el compromiso organizacional ( $\rho = 0.520$ ).



## DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general de la investigación, se encontró que existe una relación negativa de nivel medio y altamente significativo, entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional. Por su parte, Gil-Monte (2012), menciona que la primera variable de estudio influye en el desarrollo laboral de los trabajadores y su salud física y mental; Meyer y Allen (1991), definen que el compromiso es un estado psicológico, característica de la relación entre una persona y una organización. Los resultados de Huacasi y Ticona (2016), muestran que la relación existente es inversa, entre el riesgo psicosocial y el compromiso organizacional.

Se halló la existencia relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre las demandas del trabajo y el compromiso organizacional, cuántas menos demandas hallan tanto cuantitativas, emocionales, mentales y de responsabilidad, mayor será el nivel de compromiso o viceversa. Villalobos (2010), define las demandas de trabajo como exigencias que la labor impone al individuo. Pueden ser, cuantitativas, mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Se halló relación negativa media y estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y el compromiso organizacional, es decir cuanto mayor control y autonomía exista sobre el trabajo, las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades, menor será el nivel de compromiso dentro de la organización o viceversa. Villalobos (2010), menciona que el control sobre el trabajo y sus subdimensiones; iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo de cambio, la claridad de rol; le otorga la posibilidad para influir y decidir sobre los aspectos que intervienen en su desarrollo laboral. Los resultados que muestra De la Puente (2017), ubica a la mayoría de los individuos, en el nivel medio del compromiso organizacional, y sus dimensiones, compromiso afectivo, normativo y continuo; se obtienen correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y motivación de logro.

Se halló relación negativa media y altamente significativa entre la dimensión el liderazgo con las relaciones sociales y el compromiso organizacional, es decir

cuanta mayores características de liderazgo y una buena relación social exista en el trabajo, menor será el nivel de compromiso sintiéndose desvinculados con la entidad donde laboran, y en relación inversa. Villalobos (2010), menciona que la relación de superiores y sus colaboradores, influye en el desarrollo e interacción del ambiente laboral y sus funciones, así como las relaciones sociales de las personas en su ambiente laboral. Asimismo, Meyer y Allen (1990), lo dividen en tres dimensiones: el compromiso afectivo, que refiere una relación emocional del colaborador con la organización; de continuación, considerando la convivencia y continuidad en la empresa para no perder la inversión de tiempo realizada en el trabajo y; normativo, basada en el cumplimiento de las obligaciones o deberes para con la organización y los colaboradores.

Se encontró que existe relación positiva moderada y altamente significativa entre la dimensión recompensas y el compromiso organizacional. Cuánto mayor sean las recompensas para los trabajadores, mayor será su compromiso en su labor o a menor recompensa menor compromiso en sus labores. En el fundamento teórico menciona Villalobos (2010) que la retribución que el colaborador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, se reconocen como compensación económica y psicológica, haciendo referencia al reconocimiento del equipo de trabajo, buen trato y probabilidad de promoción laboral. Por otro lado, Zamora (2009), determina que a medida que el colaborador logra objetivos y metas, internalizan valores como la lealtad.

## CONCLUSIONES

1. En lo que concierne al objetivo general, existe una relación negativa de nivel moderado y significativo entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional ( $Rho = -.467^{**}$ ). Por lo tanto, a mayor nivel de factor de riesgo psicosocial, menor será el compromiso organizacional.
2. En cuanto al objetivo específico 1, existe relación negativa, considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión demandas del trabajo y el compromiso organizacional ( $Rho = -.743^{**}$ ). Este resultado nos indica que a mayores demandas de trabajo menos será el compromiso organizacional.
3. Con respecto al objetivo específico 2, existe relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre el trabajo y el compromiso organizacional ( $Rho = -.341^{**}$ ). Por tanto, a mayor control sobre el trabajo es menor el compromiso organizacional.
4. En función al objetivo 3, existe relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión el liderazgo con las relaciones sociales y el compromiso organizacional ( $Rho = -.421^{**}$ ). Por tanto, a mayor liderazgo es mayor el compromiso organizacional.
5. En cuanto al objetivo específico 4, existe relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión recompensas y el compromiso organizacional ( $Rho = .520^{**}$ ). Al ser la mayor la recompensa también es mayor el compromiso organizacional.

## RECOMENDACIONES

Después de conocer las conclusiones se proponen las siguientes recomendaciones:

Proponer al personal de recursos humanos, capacitaciones para la sensibilización y concientización acerca de liderazgo y relaciones sociales, recompensas y actualización de sus conocimientos a través de capacitaciones de forma frecuente; para mejorar compromiso de los colaboradores con la compañía.

Al área de recursos humanos, reforzar las actividades de salud mental donde se incluya temas sobre factores psicosociales, para mejorar e incrementar el nivel de compromiso.

Se recomienda, hacer incidencia en la prevención e intervención de los factores psicosociales, con la finalidad de evitar enfermedades laborales.

Reforzar la integración a través de actividades de reconocimiento, capacitaciones, incentivos y promociones laborales, de manera que esto influya en el incremento del compromiso y la mejora continua.

## REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (Octubre de 2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038 - 1059. Recuperado el 02 de Junio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda. Recuperado el 01 de 05 de 2021, de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bobadilla Suarez, C., Garzón González, L., & Charria Ortiz, V. (2015). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. Recuperado el 05 de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/213/21359523003/index.html>
- Camarena De La Cruz, K. B. (2020). *Compromiso organizacional de la última década: Una revisión sistemática*. Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 18 de Marzo de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56834>
- Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2006). International encyclopedia of ergonomics and human factors. 3, *Second*, 111-121. (W. Karwowski, Ed.) Kentucky, USA: University of Louisville. Recuperado el 28 de 04 de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=CqSA2DVm6nsC&oi=fnd&pg=PA2493&dq=international+encyclopedia+of+ergonomics+and+human+factors+pdf&ots=UJzSj6BE6u&sig=ky8qYxaljAnRQA7dpp-tR6Duxyc#v=onepage&q&f=false>
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Wackerling Patiño, L. M. (24 de 06 de 2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble. Concepción, Chile: Universidad del Bío-Bío. . Recuperado el 01 de 04 de 2021, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (24 de Julio de 2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama socioeconómico*(40), 92 - 103. Recuperado el Abril de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la administración* (Séptima ed.). (C. L. De la Fuente Chávez, & E. L. Montaña Serrano, Trads.) Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). (J. M. Chacón, Ed.) Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2 ed, 77. New York, Estados Unidos: Lawrence Erlbaum Associates.  
Recuperado el 30 de Mayo de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=2v9zDAsLvA0C&pg=PA554&dq=Statistical+Power+Analysis+for+the+Behavioral+Sciences&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjV8afVr5TxAhX-GrkGHWtPDNwQ6AEwBnoEACAcQAg#v=onepage&q&f=false>
- Córdoba, C. (2006). Cuestionario de compromiso organizacional. Venezuela.
- De la Puente Ruiz, L. A. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad provincial de trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado el Junio de 2021
- Deloitte. (21 de 11 de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Deza Lossio, E. M. (2018). Compromiso organizacional y desgaste ocupacional en trabajadores administrativos del sector público. Trujillo, La Libertad, Perú. Recuperado el 17 de 03 de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11265>
- Flores García, G. C. (2017). Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao. Callao, Lima, Peru. Recuperado el 21 de 3 de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21988>
- Franco Natividad, G. F. (2019). Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en Docentes de Instituciones Educativas. Trujillo, La Libertad, Perú. Recuperado el 18 de 03 de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37654>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2). Recuperado el 06 de 04 de 2021, de

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext)

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mc Graw Hill Education.
- Huacasi Parqui, Z. B., & Ticona Flores, Y. Y. (2016). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa. Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado el 03 de 04 de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3528>
- Jiménez Moreno, B., & Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid, España. Recuperado el 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/236151656\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_formas\\_consecuencias\\_INSHT](https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT)
- John, M., & Natalie, A. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. *Human resource managment review*.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). *Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa*. (E. J. Meliá, Ed.) Barcelona.
- Organizacion Internacional del trabajo. (2018). Panorama Laboral America Latina y el caribe. Recuperado el 20 de Marzo de 2021, de <https://bit.ly/3wor2og>
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., & Elizalde Nuñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. Recuperado el Marzo de 2021, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v77n4/a08v77n4.pdf>
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (Décima ed.). (R. Guzmán Pescador, & J. F. Dávila Martínez, Trads.) México: Pearson.
- Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2002). *Fundamentos de Administracion: Conceptos Esenciales y Aplicaciones* (Tercera ed.). (M. Anta, Trad.) México: Pearson. Recuperado el 01 de Mayo de 2021
- Saldaña Alcántara, S. E. (2010). *Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional en lo agentes de seguridad de la empresa Seguró del distrito de Trujillo*. Trujillo, Perú. Recuperado el 15 de Marzo de 2021, de <https://es.scribd.com/document/461600708/1-Saldana-Alcantara-Sara-Erika>

- Saldaña Leopardo, J. F. (2017). Factores psicosociales intralaborales y satisfacción laboral en empleados de Empocaldas S.A. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales. Recuperado el 03 de 23 de 2021
- Salvador Moreno, J. E. (2020). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano. Ecuador. Recuperado el 14 de Marzo de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11857>
- Steelcase Inc. (2016). *Engagement and the global workplace*. Recuperado el 20 de 03 de 2021
- Zamora Poblete, G. (January de 2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460. Recuperado el 25 de Abril de 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/262430476\\_Organizational\\_commitment\\_of\\_chilean\\_teachers\\_and\\_their\\_relationship\\_to\\_intention\\_to\\_remain\\_in\\_their\\_schools](https://www.researchgate.net/publication/262430476_Organizational_commitment_of_chilean_teachers_and_their_relationship_to_intention_to_remain_in_their_schools)



## **ANEXOS**

### **ANEXO 1**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de esta, así como de su rol en ella, como participante. La presente investigación es conducida por Marylyan Garcia Chunga y Yessica Hidalgo Jara, tesistas de psicología de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este estudio es conocer la relación de los factores psicosociales y compromiso organizacional de una empresa agroindustrial, en la ciudad de Piura. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar los cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Los datos que se obtenga de su participación serán utilizados por parte de las investigadoras, con absoluta confidencialidad y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el, igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Agradezco, de antemano, su participación.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO, he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, he comprendido las explicaciones acerca de la aplicación de los cuestionarios. También comprendo que, en cualquier momento, puedo retirarme de la investigación. Además, he sido informado de que es anónima, y mi información brindada está protegida y serán utilizados únicamente con fines de esta investigación. Tomando todo ello en consideración y tales condiciones, CONSIENTO participar en la investigación y que los datos que se derivan de las respuestas al cuestionario serán utilizados para cubrir el objetivo especificado en el documento.

Piura, 10 de mayo del 2021

## ANEXO 2

### Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trujillo, 03 de mayo del 2021.

Señores:  
Ecosac Agrícola SAC

Atención:  
Sr. ESPINOZA ARANDA VICTOR MANUEL  
Gerente de Recursos Humanos  
Presente.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarles nuestro cordial saludo y presentarle a las alumnas de la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología:

García Chunga Marylyan con DNI: 45426641  
Hidalgo Jara Yessica con DNI: 42894612

Quiénes actualmente desea aplicar sus instrumentos de investigación en su institución, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes mencionadas puedan acceder a la información que desean trabajar.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindara a nuestras alumnas quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a entregar un ejemplar con los resultados obtenidos del proyecto.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle la seguridad de nuestra mayor consideración.

Atentamente

Atentamente.

Dr. Juan Quijano Pacheco  
Decano  
Escuela de Psicología  
Facultad de Ciencias de la Salud

ECOSAC AGRICOLA SAC  
VICTOR MANUEL ESPINOZA ARANDA  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

RECIBIDO 05 MAY 2021

### Anexo 3

#### Cuadro de Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores Psicosociales	Para Gil - Monte (2012), en el estudio de los aspectos psicosociales vienen a ser aspectos actuales o presentes en las condiciones presentes ante situaciones de trabajo en interacción con la empresa, el tipo de puesto, la realización con sus funciones, así mismo con el entorno; ello interfiere en el desarrollo laboral, así como en la salud de los colaboradores. Por lo tanto, la organización en el trabajo y los factores de organización son los	La variable de investigación fue medida a través de dos cuestionarios los cuales son; cuestionario de factores psicosociales a través de sus cuatro dimensiones aplicado a los colaboradores y por otro lado se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional a través de 3 dimensiones, estos instrumentos fueron aplicados a los colaboradores de una	Control sobre el trabajo	- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0 a 4
				- Control y autonomía sobre el trabajo	
				- Participación y manejo del cambio	
				- Claridad en el rol	
				- Capacitación	
			Demandas del trabajo	- Demandas ambientales y de esfuerzo físico	
				- Demandas cuantitativas	
				- Demanda de carga mental	
				- Exigencias de responsabilidad del cargo	
				- Consistencia del rol	
- Demandas de la jornada de trabajo					

	términos organización del trabajo y factores organizativos son manejables en el entorno organizacional con los factores psicosociales y así demarcar las condiciones de trabajo que encaminan al estrés	empresa agroindustrial.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</li> <li>- Demandas emocionales</li> </ul>	
			Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características del liderazgo</li> <li>- Relaciones sociales en el trabajo</li> <li>- Retroalimentación del desempeño</li> <li>- Relación con los colaboradores</li> </ul>	
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que realiza.</li> <li>- Reconocimiento y compensación</li> </ul>	
Compromiso organizacional	Chiavenato (2004), refiere en cuanto al compromiso organizacional como La voluntad que presenta el trabajador con la empresa o institución de la que es parte y también en cuanto a encaminar		Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apego del individuo al grupo de trabajo</li> <li>- Racionalización</li> <li>- Vinculación de la identidad del individuo a la organización</li> <li>- Congruencia de metas individuales y organizacionales</li> <li>- Cumplir expectativas</li> </ul>	1 a 5

	sus esfuerzos por la orientación a resultados o logros.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atribución</li> <li>- Necesidad de satisfacción</li> <li>- Trabajo adecuado a la persona</li> </ul>	
			Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alternativas</li> <li>- Inversiones</li> </ul>	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intercambio social</li> <li>- Expectativas</li> <li>- Obligaciones</li> </ul>	

## Anexo 4

### FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que refieren información general acerca de usted o su ocupación. Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta, márquela o escríbala.

En las siguientes hojas encontrará dos cuestionarios, lea y responda de manera honesta a cada una de las preguntas.

Sus respuestas son de suma importancia para un buen desarrollo de la misma.

1. Cargo que ocupa actualmente/puesto \_\_\_\_\_
2. Último nivel de estudios que alcanzó \_\_\_\_\_
3. Profesión u ocupación: \_\_\_\_\_
4. Sexo M ( ) F ( ) \_\_\_\_\_
5. Edad: \_\_\_\_\_
6. Estado civil: \_\_\_\_\_
7. N° de personas que dependen económicamente de usted (aún si viven en otro lugar) \_\_\_\_\_
8. ¿Hace cuantos años trabaja en la organización?  
¿y en el cargo? \_\_\_\_\_

9. Seleccione el tipo de contrato que tienen actualmente (marque solo 1 opción)

Temporal menos de un año	
Temporal de un año o más	
Término indefinido	
Prestación de servicios	
Otros (especifique)	

10. Indique cuantas horas diarias de trabajo están establecidas para su cargo: \_\_\_\_\_ horas al día.

11. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe:

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Variable (a destajo, por producción, por comisión, otros)	

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

## Anexo 5

### CUESTIONARIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES (A)

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo:

Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					



25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					

54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					

83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

**Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.**

❖ En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o Usuarios: **SI**  **NO**

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente:

106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados		
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados		
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes		
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas		
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda		
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan		
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos		
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia		
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas		
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados		
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados		
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes		
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas		
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda		
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan		
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos		
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia		
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas		

❖ Soy jefe de otras personas en mi trabajo      SI       NO

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO, deje en blanco este rubro.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige:

115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo		
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos		
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo		
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones		

119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo		
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos		
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita		
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño		
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo		

## Anexo 6

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, le saludo afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas.

Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas**. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
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					
<b>COMPROMISO CONTINUIDAD</b>						
17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización					
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara					
19	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
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 de empleado temporal					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento					
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto					
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización					
26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella					