



Universidad
Señor de Sipán

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

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S
SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD DE
CHICLAYO, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

**Barreto Chevez Yackelin Gabriela
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7101-6185>**

Asesor:

**Dr. Garcia Yovera Abraham José
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA
CIUDAD DE CHICLAYO, 2024**

Asesor (a): Dr. Garcia Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Nuñez Onesimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Garcia Yovera Abraham Jose
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guanizo Sandra
Nombre Completo Firma



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos), **Yackelin Gabriela Barreto Chevez**, egresado (s) del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2024.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Apellidos y nombres Yackelin Gabriela Barreto Chevez	DNI: 47544432	
--	---------------	---

Pimentel, 13 de febrero de 2023

INDICE DE CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO	ii
INDICE DE CONTENIDO	iv
INDICE DE TABLAS	v
INDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCION	8
1.1. Problema de investigación	8
1.2. Antecedentes	10
1.3. Formulación del problema	16
1.4. Aspectos teóricos	16
1.5. Objetivo	20
1.6. Hipótesis	20
1.7. Justificación	20
II. MATERIAL Y METODOS	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	22
2.2. Población y muestra	23
2.3. Variables	23
2.4. Operacionalización de variables	24
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información confiabilidad	25
III. RESULTADOS	26
3.1. Tablas y gráficos	26
IV. DISCUSION	30
V. CONCLUSIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Compromiso organizacional	24
---	----

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión Compromiso afectivo	26
Figura 2 Dimensión Compromiso de continuidad	27
Figura 3 Dimensión Compromiso normativo.....	28
Figura 4 Variable Compromiso organizacional	29

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo Analizar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024. La metodología de estudio fue de tipo básica, descriptiva, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 15 trabajadores de la empresa de confecciones Willy's Sport. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que constó de 03 dimensiones y 18 interrogantes para la variable comportamiento organizacional, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el software estadístico SPSS Vers-27, elaborando tablas y figuras simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente se concluyó que el 93.33% de los trabajadores indica que existe un nivel óptimo de compromiso organizacional, refiriéndose que los trabajadores tienen un vínculo psicológico por la empresa, por ello expresan su identificación con los valores, y objetivos de la empresa, a la vez un 6.67% lo describe como regular indicando que no todos están involucrados con las metas organizacionales.

Palabras clave: trabajo en equipo, eficiencia, trabajadores

ABSTRACT

The objective of the study was to analyze the level of organizational commitment in the Willy's Sport clothing company in the city of Chiclayo, 2024. The study methodology was basic, descriptive, with a non-experimental design, under a quantitative approach and correlational level. Likewise, the population and sample consisted of 15 workers from the clothing company Willy's Sport. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which consisted of 03 dimensions and 18 questions for the organizational behavior variable, according to the Likert scale. SPSS Vers-27 statistical software was used for data processing, creating simple tables and figures with double entry, relative and absolute frequency. Finally, it was concluded that 93.33% of the workers indicate that there is an optimal level of organizational commitment, referring to the fact that the workers have a psychological bond with the company, which is why they express their identification with the values and objectives of the company, at the same time. 6.67% describe it as regular, indicating that not everyone is involved with organizational goals.

Keywords: teamwork, efficiency, workers

I. INTRODUCCION

1.1. Problema de investigación

En tiempos actuales el compromiso organizacional se ha vuelto un tema muy estudiado por muchos investigadores, ya que su importancia radica en que las organizaciones con altos niveles de compromiso tienden a ser más efectivas y eficientes en la consecución de sus objetivos.

De acuerdo a ello, a nivel internacional, Ross, et al. (2023) el estudio evaluó el compromiso organizacional de enfermeros y técnicos de un hospital del sur de Chile mostró consistencia interna, sustentada en el alfa de Cronbach, mientras que se mostró en los niveles más altos entre el personal superior. Entre trabajadores divorciados y viudos. Se concluyó que los empleados mostraron un nivel moderado de compromiso organizacional y deseo de estándares más altos, indicando la necesidad de que se fortalezca vínculos entre trabajadores y la gerencia logrando impactar positivamente en la calidad de la atención brindada.

Morilla, & Vázquez, (2023). En un estudio sobre la pasión por el trabajo y al compromiso organizacional de los profesionales que trabajan como inmigrantes en empresas españolas, se analizaron los resultados de las variables sociodemográficas existiendo diversas diferencias entre las variables psicológicas y sus dimensiones, mostraron altos valores, siendo este entusiasmo considerado positivo porque muestra la voluntad de los empleados de participar libremente en su trabajo. Las puntuaciones altas en estabilidad emocional también se asociaron con un sentido de pertenencia al sector social, lo que permite la creación de vínculos emocionales. Se concluye investigar otros factores para promover un buen ambiente laboral, que conduzca y logre cada objetivo organizacional empleando trabajadores.

A nivel nacional, Puican et al. (2023), cuyo propósito del estudio fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la cooperación en las ciudades peruanas. Al mismo tiempo, la literatura reciente ha mostrado resultados positivos para el compromiso y la cooperación organizacional. Sin embargo, como todavía es un desarrollo, aún queda mucha investigación y comprensión por hacer. Este estudio utilizó una investigación cuantitativa,

aplicada, no experimental, descriptiva y correlacional mediante la realización de preguntas a 94 empleados de la ciudad, Se llego a concluir que el 73% carecía de integridad organizacional y el 78% carecía de cooperación, con un $p=0.000$.

Monsalve (2023) El propósito del estudio fue analizar si la cultura organizacional juega un papel mediador en la relación entre el desempeño laboral y el compromiso emocional. Los resultados muestran que, si bien las actividades que los gerentes dicen tener un efecto positivo en la sostenibilidad del interés, no se puede decir que las actividades que los empleados consideran que tienen efectos positivos, demuestren que los procedimientos administrativos, a la vez, los estudios revelaron que medir las percepciones laborales de los empleados puede brindar oportunidades para el liderazgo y repensar cómo aumentar la lealtad. Se concluye con la necesidad de desarrollar un estudio longitudinal que amplíe el análisis de las actitudes hacia el emprendimiento. Al mismo tiempo, presentaremos las ideas rectoras para incrementar el compromiso.

Prieto, (2022) en el artículo denominado Compromiso laboral: atributo organizacional o rasgo de personalidad, a la vez, se encontró que los rasgos generales de personalidad (Cinco Grandes) explican el 22% del compromiso laboral, porcentaje que aumenta al 47% cuando se introduce la personalidad emprendedora en el modelo. La inteligencia emocional no explica la variación adicional, pero la felicidad personal sí. La felicidad en el trabajo y el clima organizacional producen un aumento significativo y la varianza explicada aumenta del 55% al 63% cuando se incluyen en el modelo. Tanto cada variable relacionada como cada característica personal, así como cada atributo organizacional que contribuya conjuntamente a la explicación del grado de engagement laboral. Por otro lado, cada trabajador con puntuaciones altas y con un rasgo de personalidad emprendedora alcanza un mayor nivel de engagement laboral, encontrando efectos moderadores del clima organizacional en contraste con la autonomía de cada individuo y el engagement laboral.

1.2. Antecedentes

A nivel internacional:

Sáenz, (2021), cuyo objetivo del estudio propuesto fue identificar un plan para fortalecer el compromiso organizacional de los socios de la fundación en Chile. Asimismo, se realizó un análisis utilizando los métodos de recolección de información para identificar cada factor que influye en el compromiso organizacional con la fundación desde la perspectiva de los colegas. Factores como el agotamiento emocional, el desequilibrio entre la demanda y cada recurso disponible, la falta de desarrollo y la dificultad para priorizar pueden afectar negativamente las limitaciones culturales, la continuidad y los objetivos de las partes. Asimismo, un ambiente positivo, las buenas relaciones entre el trabajo y la dirección, el impulso y la comprensión de los valores compartidos poseen efectos positivos con el compromiso organizacional de los compañeros desde una perspectiva emocional. A partir de estos puntos, se elaboró un plan de intervención para fortalecer la integridad operativa de la fundación y sus socios.

En Colombia, Gutiérrez y Rico, (2019), el propósito del estudio elaborado fue identificar el grado de compromiso organizacional que manifiestan los trabajadores con la empresa para la que laboran, en función del tipo de contrato laboral al que están adscritos. El método de investigación utilizó métodos cuantitativos, no experimentales, transversales y descriptivos correlacionales desde una perspectiva empírica y observacional. La muestra estuvo compuesta por 270 empleados de empresas públicas y/o privadas con jornada laboral superior a tres meses y con contratos a tiempo parcial y prestación de servicios. Para recabar cada dato se aplicó un instrumento que consto de dos partes. La primera sección consta de un conjunto de ítems que se centran en datos de redes sociales y la segunda sección se basa en la versión validada del Cuestionario de Aceptación Organizacional de Meyer. 3) El grupo de componentes real no mide este factor con precisión y el componente de efecto parece tener solo un ítem (nueve ítems). Como resultado del análisis ANOVA, el valor de significancia del compromiso organizacional es de 0,50, lo que indica que no existe diferencias en el compromiso organizacional de acuerdo al tipo de contrato laboral.

Martínez y Ravayo, (2020) Este estudio intentó conocer una existente asociación del compromiso organizacional y el liderazgo público – Ecuador. El método de trabajo también incluyó un enfoque cualitativo, por tratarse de un fenómeno social multipartito que describe algunas características que se relacionan con el compromiso organizacional del personal. . . Para el procedimiento estadístico se utilizó un enfoque cuantitativo para obtener datos mensurables y resultados verdaderos. Los resultados confirmaron que el compromiso fue del 74% y la satisfacción del 49,04%. De ello se deduce que el compromiso emocional es del 89 por ciento. Este componente del compromiso implica hablar de ello con otras personas. El compromiso de continuidad es del 62,21%. Según la obligación regulatoria, se alcanzó el 72,53 por ciento. El estudio es rentable porque contó con el apoyo de los dirigentes de la mencionada institución, gracias a lo cual todos los datos obtenidos reflejan la realidad del problema en estudio. El significado de este estudio es contribuir a la solución de problemas directamente relacionados con el compromiso organizacional y la administración pública a través de la formulación de una propuesta.

Avila, (2019) El objetivo del trabajo es estudiar el compromiso de la organización y sus resultados en forma de pérdidas y rotación. El método de efectuado consistió en elaborar un cuestionario para evaluar el conocimiento de los empleados sobre la política de personal de la entidad y el grado de compromiso organizacional. La confiabilidad se estableció calculando el coeficiente alfa de Cronbach y la validez de constructo a través del análisis de primer y segundo factor. Se decidió y recomendó un cuadro de mando para informar la opinión de los empleados sobre las políticas de gestión de personal para este puesto (estilo de gestión del supervisor directo, comunicación y promoción de la agencia, formación profesional, salario, nivel de esfuerzo y resultados). fracaso, rotación y consecuencias financieras; Por tanto, es posible orientar el comportamiento de los empleados de cada unidad de gestión en función del alineamiento de las políticas anteriores con los objetivos de la empresa.

En Ecuador, Romero y Bandeira, (2017). La finalidad de estudio elaborado fue determinar si los contratos y contratos temporales afectan la retención de

empleados en el Ministerio de Trabajo. Para analizar utilizamos como marco la teoría de Meyer y Allen. Asimismo, en función de la especificidad de las instituciones públicas, se prestaron simultáneamente otros dos juramentos, uno personal y otro político, creándose una población de 681 cargos públicos bajo un régimen de contratación por modificación de contratos y adjudicaciones. Los hay de muchos tipos, distribuidos entre los departamentos de procesos de valor añadido, terminología y procesos de soporte, y terminando en los departamentos de procesos de gestión. Se aplicó la investigación de Meyer y Allen, incluyendo elementos de las categorías de compromiso político y compromiso humano. La escala fue validada y basada en el análisis de cada dato y se encontró que la validez de constructo no mostró diferencia significativa en el grupo de estudio. Además, las limitaciones políticas que consideramos son ambiguas o están mezcladas con limitaciones antropomórficas y emocionales. Finalmente, se encontró que el comportamiento de las tres promesas encontradas, a saber, antropomórfica, afectiva e instrumental, no difirió significativamente. En la práctica, estas limitaciones las experimentan los funcionarios de una forma u otra y en diferentes niveles. Con base en estos resultados se realizaron solicitudes de refuerzo.

A nivel nacional:

Sánchez, (2020) la finalidad del estudio fue que se analice el comportamiento y nivel de compromiso de los empleados de las empresas de seguridad de Lima. El método utilizó un enfoque cuantitativo en un diseño transversal no experimental a nivel de correlaciones descriptivas. De igual forma se estudió la muestra de 166 empleados de una empresa de seguridad, como resultado del muestreo no probabilístico se aplicó la Encuesta de Satisfacción Organizacional de Mayer y Allen. Los resultados mostraron que el 83,73% de la población obtuvo un puntaje superior al puntaje promedio relacionado con el índice de compromiso ejecutivo, y el promedio de la población se encuentra en la categoría media-alta de compromiso atencional, que alcanzó 33,04. Los gerentes fueron el grupo de trabajo que logró mayores puntajes en compromiso organizacional en la empresa, con puntajes promedio de 40.25, 35.00 y 42.75 en compromiso de influencia, compromiso organizacional y sustentabilidad, respectivamente.

Guerrero, (2019). El primordial propósito fue desarrollar propuestas para mejorar la el compromiso en las organizaciones del Banco Chiclayano–2018. Al mismo tiempo, este trabajo se basa en estudios que utilizan enfoques cuantitativos de una amplia gama de tecnologías. Diseño transversal y perspectiva. Para la determinación de los niveles de compromiso de los empleados del banco estudiado se utilizaron encuestas y entrevistas en escala Likert y los resultados se relacionaron con las tres dimensiones del modelo de Allen y Meyer (ir inmediato, efecto y significado). La muestra fue 35 trabajadores del Banco Chiclayano que abarca periodos de análisis de agosto a noviembre de 2018; En la forma en que se analiza el nivel de esta variable en referencia a la población en estudio; Basados en cada resultado obtenido, por lo que se concluyó que los empleados bancarios tienen más probabilidades de centrarse en el nivel de lealtad, lo cual tiene dos efectos, continuidad y significado, lo que genera oportunidades y participa en la investigación de las razones del incumplimiento de los altos empleados.

Changanaqui y Santamaria, (2022). El propósito del estudio fue explicar cómo los trabajadores de Sistemgroup International Perú S.A.C., San Isidro, demuestran compromiso organizacional. El método utilizado en el estudio fue el diseño original transversal, descriptivo y no experimental. Un enfoque de prueba y medida con una población de 25 funcionarios administrativos. El método de investigación utilizado fue el instrumento de compromiso organizacional de Mayer y Allen, el cual consto de 18 interrogantes. El resultado arrojó que el 80% tenía un nivel medio de compromiso organizacional y el 56% tenía un nivel medio de compromiso. Como resultado, la forma normal dice que el 76% es promedio, mientras que la forma estándar dice que el 80% es promedio. Finalmente, se decidió que en el año 2022, los colaboradores de Sistemgroup International Perú SAC, San Isidro, Lima, mostraron un nivel moderado de compromiso organizacional.

Jaimes, (2021). El trabajo investigado estudió los valores laborales y el compromiso de los empleados de la empresa comercial de Lima. Se pone énfasis en métodos de investigación que utilizan diseños transversales, longitudinales, no experimentales y descriptivos. Mientras tanto, esta investigación comenzó con una población específica de 362 empleados de una

empresa comercial de Lima, y se incluyó en la muestra un total de 187 empleados. Los resultados indican que las variables del estudio están altamente correlacionadas. Aquí, la correlación de Spearman se obtuvo como .902. En este contexto, los resultados del estudio muestran que la relación positiva que vincula los valores laborales y la estabilidad organizacional puede apreciarse para los empleados de las empresas de marketing donde se realizó este estudio.

Alvarez, (2018) El objetivo principal de la investigación fue conocer la situación real del compromiso organizacional del personal técnico ferretero del hospital universitario, en relación a la forma de trabajar, el tipo de investigación realizada fue básica y descriptiva, NO experimental. Había 130 empleados, todos de mantenimiento y campos afines. Para cada dato se empleó un cuestionario que consta de 18 interrogantes. Con base en cada resultado obtenido se comprueba que el compromiso organizacional del personal técnico de equipamiento del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé es moderado. Resultó que el nivel de compromiso de los trabajadores en las áreas técnicas del equipo fue alto y bajo, es decir la identificación del personal técnico del equipo con el hospital es baja.

Linares y Meza, (2020) El objetivo principal es identificar los elementos del marketing interno que pueden tener mayor impacto en la formación del compromiso organizacional. Al mismo tiempo, en este estudio mapa-descriptivo se utiliza una metodología cualitativa, los sujetos de análisis son empleados a quienes se les aplicaron entrevistas semiestructuradas y el método analítico examina diversas perspectivas del compromiso organizacional. El estudio muestra que la muestra entrevistada se rige por un compromiso normativo, que se ve facilitado primordialmente por elementos tales como: el marketing interno: coordinación funcional, entorno físico y formación y desarrollo; mientras que el compromiso emocional de la alta dirección. Al mismo tiempo, se observó factores emergentes que afectan el compromiso de los empleados, entre ellos: preocupaciones sobre la salud y seguridad de los empleados y su trayectoria profesional, que deben tenerse en cuenta al considerar cambios operativos y procesos de trabajo en los empleadores. la pandemia determina.

Atoche, (2022) El propósito de este trabajo fue analizar el compromiso organizacional de los trabajadores del Distrito de Lima; En la investigación se

utilizó métodos de trabajo cuantitativos, aplicados, no experimentales y transversales, y la muestra estuvo conformada por 44 socios, para lo cual se utilizó un cuestionario para recolectar información. Los resultados clave muestran que el compromiso normativo es bajo (48%); El compromiso de continuidad fue bajo (48%) y el compromiso afectivo fue bajo (55%). Finalmente, encontraron que el 59% de los empleados del condado tienen un bajo compromiso organizacional porque no lo ven como la mejor oportunidad laboral. Además, el 27 por ciento de los empleados tiene un nivel medio de compromiso organizacional y el 14 por ciento tiene un nivel alto de compromiso organizacional.

Cervera y Giron, (2018). El principal objetivo del estudio en Lambayeque es determinar el grado de compromiso organizacional de los empleados del restaurante “El Tiburón”. El método de estudio se reflejó en el diseño utilizando un enfoque cuantitativo para establecer relaciones estadísticas entre las variables y el uso del método. Para asegurar un alcance explicativo a la realidad operativa y al uso de la investigación, El autor utilizó como herramienta de medición el cuestionario de Meyer y Allen (1997), el cual fue respondido por los trabajadores del restaurante. Cada indicador se midió en una escala Likert de tres puntos calificada según impacto, continuidad y estabilidad. Aparecen tres puntos por cada personaje. A través de este estudio se verificó que el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de restaurantes de la ciudad de Lambayeque es relativamente alto, debido a que el compromiso emocional y la continuidad obtuvieron un nivel lingüístico (31 y 29.64, respectivamente). Los valores obtenidos para la cantidad de encuadernación convencional se encuentran en la categoría alta.

Loza, (2019) El objetivo principal de la investigación es determinar el desempeño de los empleados de una empresa elaboradora de harina de la ciudad de Arequipa. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo seguido de un diseño no experimental y un diseño transversal y descriptivo, el cual se analizó mediante dos herramientas de investigación. En el trabajo les pasó a compañeros de una empresa. Los resultados del análisis confirmaron la hipótesis general del compromiso laboral entre los empleados de la empresa. Finalmente concluyo que los empleados están muy comprometidos con las

empresas en las que trabajan, y existe una relación de identificación y evaluación de los empleados con las empresas en las que trabajan, lo que demuestra su lealtad a las tareas asignadas y el aumento de la carga de trabajo. Cabe destacar que para cooperar y ayudar al correcto trabajo y a la mejora de la gestión del trabajo es necesario mantener la organización y aumentar este sector si es así. Los cambios en el sistema de trabajo de nuestro país como consumidor interno y externo.

Loli, (2016). El estudio se aplicó para comprender el compromiso del personal no docente de una universidad pública de Lima. El método estudiado es una muestra de 205 estudiantes de 20 facultades, los resultados muestran que los empleados están satisfechos con el compromiso organizacional y el análisis factorial indica una relación significativa y positiva entre satisfacción laboral y compromiso laboral, compromiso afectivo, satisfacción laboral y sostenibilidad. Por otro lado, la correlación entre lo primero y la promesa de conveniencia es significativa pero negativa. Lo mismo ocurre con la apuesta por el trabajo y la apuesta por el ocio. También encontramos relaciones significativas y positivas entre el compromiso laboral y el compromiso emocional, el compromiso y el compromiso organizacional. Mientras tanto, las variables demográficas relacionadas con el compromiso organizacional no muestran relación alguna. Sin embargo, un análisis separado de cada componente del compromiso organizacional reveló una relación significativa con la educación, la antigüedad en la universidad, la antigüedad en el puesto actual y el puesto actual.

1.3. Formulación del problema

¿Cuál es el análisis del nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024?

1.4. Aspectos teóricos

Enseguida, se detalla bases teóricas de la variable Compromiso organizacional:

1.4.1. Definiciones

Stephen & Timothy (2016) Se ha definido como un estado de identificación de los empleados con una organización, también se le conoce a la condición de interés mutuo entre los trabajadores y la empresa, por ello los empleados se preocupan por el éxito de la organización, y las empresas se preocupan por el desarrollo y el bienestar de cada empleado.

Según Polo et al. (2022) lo define como, “el compromiso organizacional como aquel grado en que los empleados identifican con una organización en particular y las metas, mostrando así su deseo de mantener su relación con la misma” (p.141).

Otro es el caso de, Alles (2016) se refiere al nivel de identificación, lealtad y participación activa de los empleados con su organización. Este compromiso implica una conexión emocional y psicológica profunda con la empresa, donde los empleados se conciben un compromiso en su objetivo, valores y cultura. (p.118).

Por otro lado, esta, Ramírez et al. (2018) es la medida en la cual los empleados se identifican con una organización y están comprometidos con sus metas y valores. Se manifiesta a través del grado de dedicación, lealtad y esfuerzo que los empleados están dispuestos a brindar a la empresa. (p. 46).

1.4.2. Importancia del compromiso organizacional:

Según Robbins & Judge, (2019). Radica en que cada empleado tiende ser más productivos, y motivados a contribuir al éxito organizacional, por otro lado, el compromiso fomenta un ambiente de trabajo positivo donde cada empleado se siente valorado y apoyado, lo que promueve la colaboración y la innovación, a la vez, las organizaciones con altos niveles de compromiso suelen tener una mejor reputación entre los clientes, proveedores y la comunidad en general, lo que puede aumentar su atractivo como empleador.

La importancia de los tres componentes de compromiso (afectivo, continuidad y normativo), la primera implica una conexión emocional profunda, promoviendo la lealtad y la identificación con los valores de la empresa, lo que aumenta la satisfacción laboral y la retención de talento, la segunda refleja la intención de permanecer en la organización a largo plazo, reduciendo la rotación

de personal y facilitando la planificación estratégica de recursos humanos y tercera se basa en el sentido de obligación moral hacia la empresa, fomentando el cumplimiento de normas y valores, lo que contribuye a un ambiente laboral ético y al respeto de las reglas establecidas. (Rubio, 2016).

1.4.3. Formas de compromiso

Además, se destaca dos formas de compromiso como, por un lado, el compromiso emocional implica una conexión profunda y afectiva con la organización, donde los empleados se identifican con los valores, objetivos y cultura de la empresa, este compromiso va más allá de los incentivos materiales y está arraigado en sentimientos de pertenencia, satisfacción y motivación intrínseca, asimismo, el compromiso emocional es fundamental para fomentar un sentido de pertenencia y compromiso a largo plazo, lo que contribuye a un clima laboral positivo y a relaciones laborales sólidas. (Rodríguez, 2018).

1.4.4. Tipos

Otro es el caso de, los tipos de compromiso organizacional como, 1. Compromiso con Valores: Se refiere a la adhesión y dedicación a principios éticos y morales que son guía de cada acción y decisión de una persona en la vida personal y profesional. Es promovida en los niños por educadores y padres, enseñándoles la importancia de la integridad, la responsabilidad y la honestidad. 2. Compromiso Emocional: Es el vínculo emocional hacia personas, grupos u organizaciones, expresado a través de sentimientos de afecto, identificación y lealtad. Es fundamental para establecer vínculos sólidos en las relaciones personales y profesionales, contribuyendo al bienestar emocional y a relaciones satisfactorias. 3. Compromiso de Intercambio: En marketing, el Compromiso de Intercambio se refiere a la relación entre las partes involucradas en transacciones comerciales. Se basa en la entrega mutua de valor, donde los individuos ofrecen algo para recibir lo que quieren, satisfaciendo sus necesidades y deseos a través del intercambio de bienes, servicios o información y 4. Compromiso de necesidad: Se relaciona con la voluntad y acción para satisfacer necesidades específicas, ya sean físicas, emocionales o sociales. Implica buscar activamente soluciones para cubrir necesidades individuales o colectivas, promoviendo el bienestar y la satisfacción personal. (Sanz & Pérez, 2018).

El compromiso organizacional como la preocupación mutua entre los empleados y la empresa, yendo más allá de una mera relación laboral y abarcando aspectos emocionales y cognitivos que afectan el desempeño y la retención de los empleados. Comprender las diversas dimensiones del compromiso, como el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, es crucial para implementar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. Una fuerza laboral comprometida es esencial para mantener la motivación, la alineación con los objetivos de la empresa y la contribución activa al éxito. (Rubio, 2016).

1.4.5. Dimensiones del compromiso organizacional:

Los autores Allen & Meyer, (1991) describen las siguientes:

Continuidad: se refiere a la obligación de una empresa de mantener sus operaciones en funcionamiento durante un período de tiempo específico, generalmente hasta la finalización de un contrato o acuerdo. Este compromiso puede ser tanto interno como externo, implicando la dedicación de recursos, personal y esfuerzos para garantizar que las actividades comerciales continúen sin interrupción. Es fundamental para garantizar la estabilidad y la confianza tanto de los clientes como de los stakeholders, así como para cumplir con los requisitos legales y regulatorios.

Normativa: se refiere a la adhesión y cumplimiento por parte de una entidad o individuo a las regulaciones, leyes y estándares establecidos por autoridades competentes o entidades regulatorias pertinentes. Este compromiso implica seguir las normativas aplicables en todas las actividades y operaciones, asegurando que se cumplan los requisitos legales y éticos establecidos. El incumplimiento de estas normas puede conllevar consecuencias legales, financieras y de reputación para la entidad o individuo involucrado.

Afectiva: se refiere a un vínculo emocional profundo y duradero que une a una persona con una causa, organización, relación o proyecto. Implica un sentido de conexión, lealtad, dedicación y apoyo emocional hacia la entidad o individuo con el que se tiene el compromiso. Este tipo de compromiso se basa en sentimientos positivos como el amor, la identificación, el apego y la pasión, y

puede influir significativamente en el comportamiento y la motivación de la persona comprometida

1.5. Objetivo

Analizar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024

Objetivos específicos

Describir el nivel de la dimensión Compromiso afectivo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024

Describir el nivel de la dimensión Compromiso de continuidad en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024

Describir el nivel de la dimensión Compromiso normativo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024

1.6. Hipótesis

No precisa

1.7. Justificación

El estudio de la justificación Teórica: La justificación teórica en una investigación del compromiso organizacional implica identificar y analizar las teorías existentes relacionadas con el compromiso laboral. Se busca demostrar la necesidad de la investigación para ampliar, mejorar o validar las teorías actuales sobre el compromiso en el ámbito organizacional. Esto se logra identificando lagunas en la literatura, inconsistencias teóricas o áreas poco exploradas que la investigación puede abordar y contribuir a resolver. A la vez, la justificación Metodológica: La justificación metodológica se centra en explicar las decisiones relacionadas con los métodos de investigación y el diseño del estudio. En una investigación sobre compromiso organizacional, esto implica seleccionar las herramientas y técnicas más adecuadas para recopilar y analizar datos sobre el compromiso de los empleados. Se busca que se garantice la validez y confiabilidad de cada resultado obtenido, así como abordar cualquier desafío metodológico específico asociado con el estudio del compromiso en el

contexto organizacional, asimismo, la justificación Social: La justificación social destaca la importancia práctica y relevancia del estudio del compromiso organizacional para la sociedad y las organizaciones. Se enfoca en cómo los resultados de la investigación pueden beneficiar a las empresas, mejorar el bienestar de los empleados, aumentar la productividad y contribuir al desarrollo organizacional. Además, se considera cómo la comprensión del compromiso laboral puede tener implicaciones para cada política y práctica de gestión de recursos humanos que promueva un entorno laboral saludable y satisfactorio.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo

El estudio conto con una investigación básica. La misma que de acuerdo al autor proporciona la base para el desarrollo de aplicaciones prácticas en el futuro y es fundamental para el avance del conocimiento científico (Paniagua y Condori, 2018)

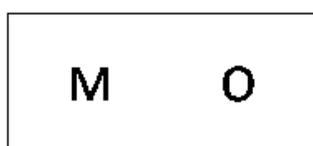
Por otro lado, conto con un enfoque cuantitativo, conocido como el conjunto de datos que posibilita la confirmación de las hipótesis previas por medio de un análisis numérico y la observación de cómo cambian a lo largo del tiempo. (Arias, 2020).

De tal manera, el estudio se estableció bajo una investigación simple, la misma que se refiere a un tipo de estudio que se caracteriza por su enfoque básico y directo en la recopilación y análisis de datos sobre un tema específico.(Arias & Covinos, 2021).

2.1.2. Diseño

Se logro establecer un diseño no experimental, el mismo que es un enfoque de investigación que no involucra la manipulación deliberada de variables independientes y son útiles para explorar relaciones entre variables, describiendo fenómenos complejos y generando hipótesis para investigaciones futuras. (Arévalo et al., 2021).

El estudio obtuvo el siguiente diseño:



Donde:

M = Muestra de estudio

O = Observación de la muestra

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Para Arias y Covinos (2021) los autores la conceptualizan como el conjunto completo de individuos que se someten a análisis, compartiendo similitudes en sus características, y puede categorizarse como una población limitada o ilimitada.

Por ello, la población se conformó por 15 colaboradores de la empresa Willy's Sport

2.2.2. Muestra

Expresado por Baena (2017) como aquel subconjunto de la población global que posee atributos particulares y constituye el conjunto del cual el investigador obtendrá los datos esenciales para llevar a cabo su estudio.

Para establecer la muestra se utilizó el muestreo censal, ya que se aplicó a toda la población es, manteniendo una visión de la población como un censo debido a la presencia de múltiples universos, poblaciones y subpoblaciones en paralelo (Arias, 2020).

Es por ello, que la muestra fueron los 15 colaboradores de la empresa Willy's Sport, dado a que el tamaño de la población fue relativamente pequeño.

2.3. Variables

Compromiso organizacional:

Stephen & Timothy (2016) Se ha definido como un estado de identificación de los empleados con una organización, también se le conoce a la condición de interés mutuo entre los trabajadores y la empresa, por ello los empleados se preocupan por el éxito de la organización, y las empresas se preocupan por el desarrollo y el bienestar de cada empleado.

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Compromiso Organizacional	Stephen & Timothy (2016)			Deseo	1 – 2	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Es definido como un estado de identificación del empleado con la organización, también se le conoce a la condición de interés mutuo entre los trabajadores y la empresa, por ello los empleados se preocupan por el éxito de la organización, y las empresas se preocupan por el desarrollo y el bienestar del empleado.	Para medir la variable se tuvo en cuenta las 3 dimensiones: Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	Compromiso afectivo	Compromiso	3 – 4	
				Dedicación	5 - 6	
			Compromiso de continuidad	Necesidad	7 – 8	
				Permanencia	9 – 10	
				Autonomía	11 - 12	
				Lealtad		
			Compromiso normativo	Pertenecía	13 – 14	
					15 – 16	
				Desarrollo profesional	17 – 18	

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información confiabilidad

2.5.1. Técnica de recolección de datos

Encuesta

El trabajo estableció como técnica la encuesta, determinada por Vera y Castaño (2018) como aquel procedimiento que se fundamenta en la formulación de preguntas en un orden específico, a través del cual se recopilan los datos necesarios para satisfacer las necesidades del investigador.

Por otro lado, el estudio estuvo basado en la denominada escala de Likert, el cual incluyó una serie de preguntas estructuradas de manera adecuada, lo que facilitó la identificación y la interpretación óptima de las cuestiones relacionadas con los requisitos necesarios para alcanzar el propósito propuesto.

2.5.2. Instrumento

Cuestionario

Estableció el cuestionario como medio para recopilar datos, el cual es una herramienta estandarizada la misma que es empleada para abordar y resolver algunos de los problemas que se investigan; asimismo, consiste en preguntas diseñadas para explorar una situación hipotética a través de encuestas realizadas a la población (Marisa, 2020).

Por otro lado, el trabajo se formuló en base a un cuestionario de la variable comportamiento organizacional

La variable, se fundamentó en 03 dimensiones, compuesto por 18 interrogantes, basado en la escala de Likert del 1 al 5.

Validez

El instrumento fue sometido al conocido juicio de expertos, los mismos que fueron especialistas con experiencia en el campo, en la que estos expertos emitieron valoraciones al revistar el instrumento proporcionado.

III. RESULTADOS

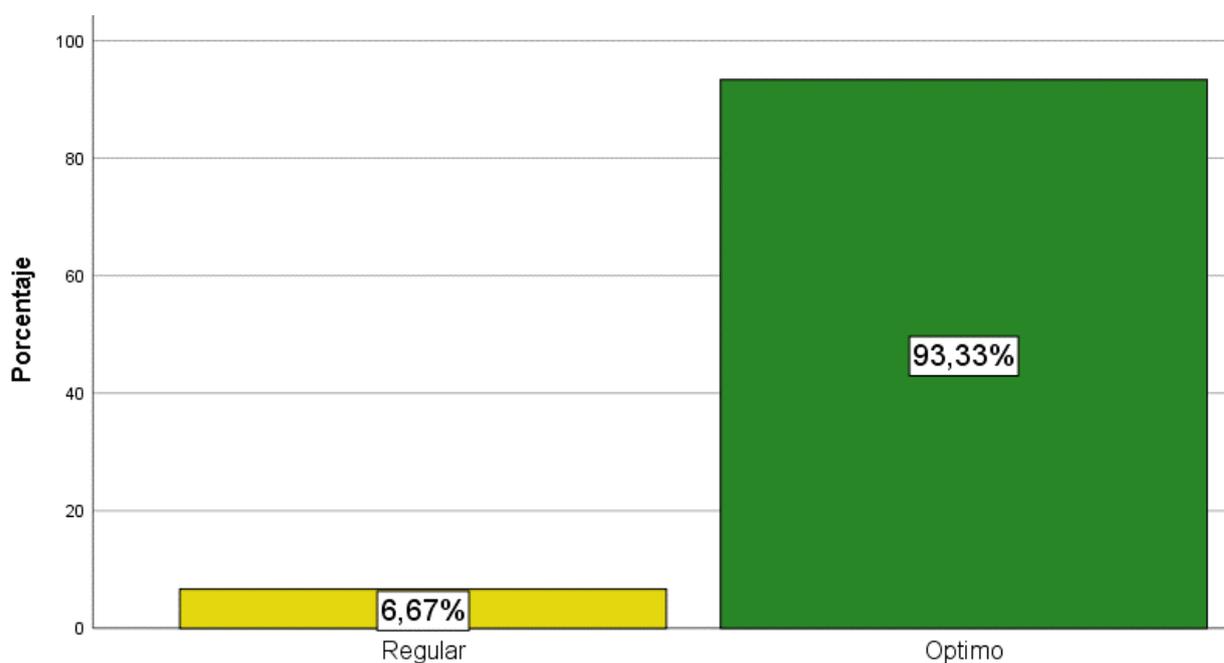
3.1. Tablas y gráficos

Objetivo específico 01:

Describir el nivel de la dimensión Compromiso afectivo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024

Figura 1

Dimensión Compromiso afectivo



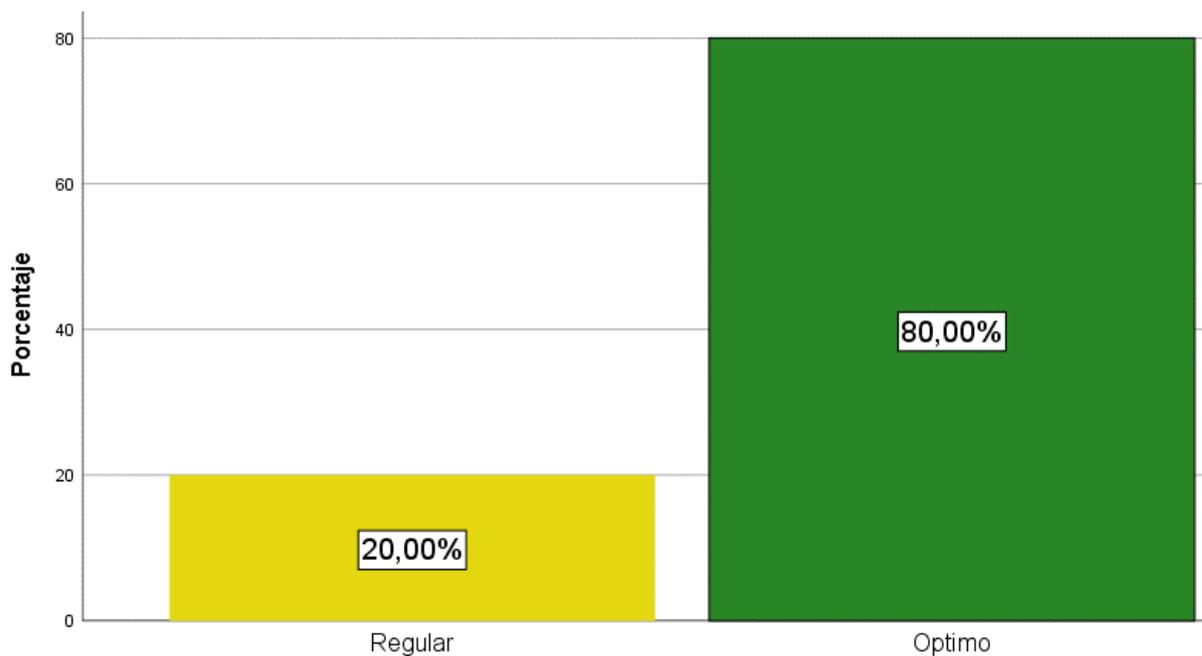
Nota: En relación a la dimensión compromiso afectivo se puede verificar el 93.33% indica que existe un nivel óptimo, refiriendo que los empleados se sienten emocionalmente conectados, comprometidos a la organización, creando un vínculo emocional profundo con la empresa y sus objetivos, sin embargo, el 6.67% lo describe como regular indicando que la empresa debería ser más dedica a sus trabajadores.

Objetivo específico 02:

Describir el nivel de la dimensión Compromiso de continuidad en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024

Figura 2

Dimensión Compromiso de continuidad



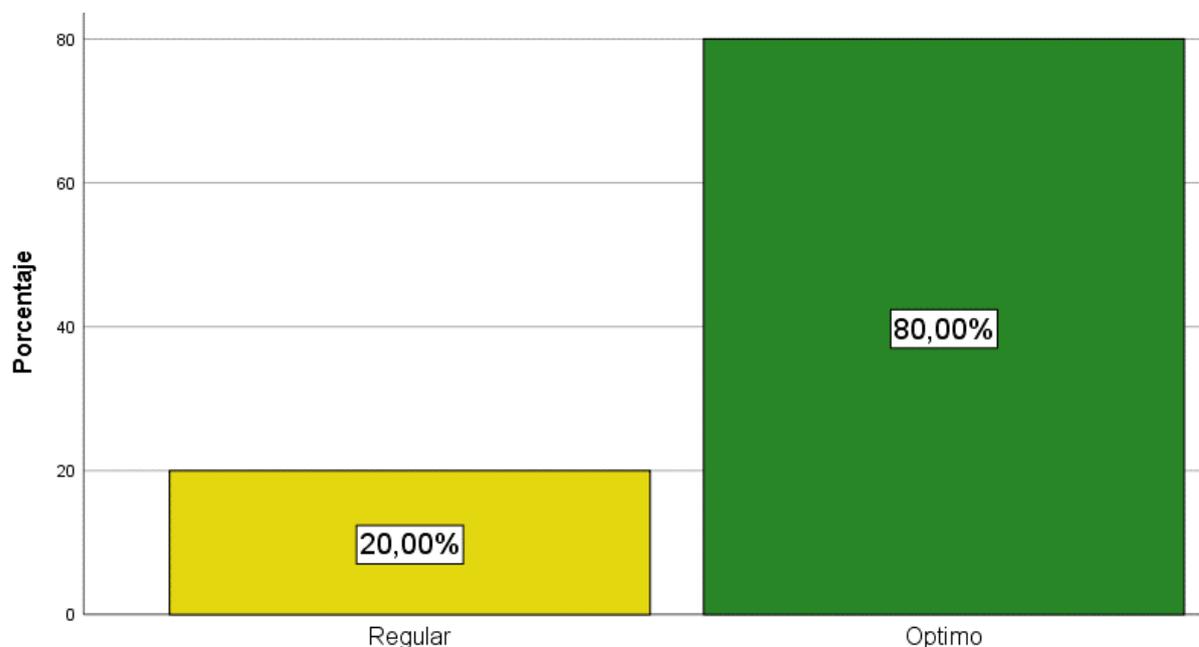
Nota: En relación a la dimensión compromiso de continuidad se puede verificar el 80% indica que existe un nivel óptimo, refiriendo que el compromiso de los empleados de permanecer en la organización es a largo plazo, sin embargo, un 20% lo describe como regular, indicando que la organización debe buscar nuevos desafíos y cambios a lo largo del tiempo para continuar siendo competitiva.

Objetivo específico 03:

Describir el nivel de la dimensión Compromiso normativo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024

Figura 3

Dimensión Compromiso normativo



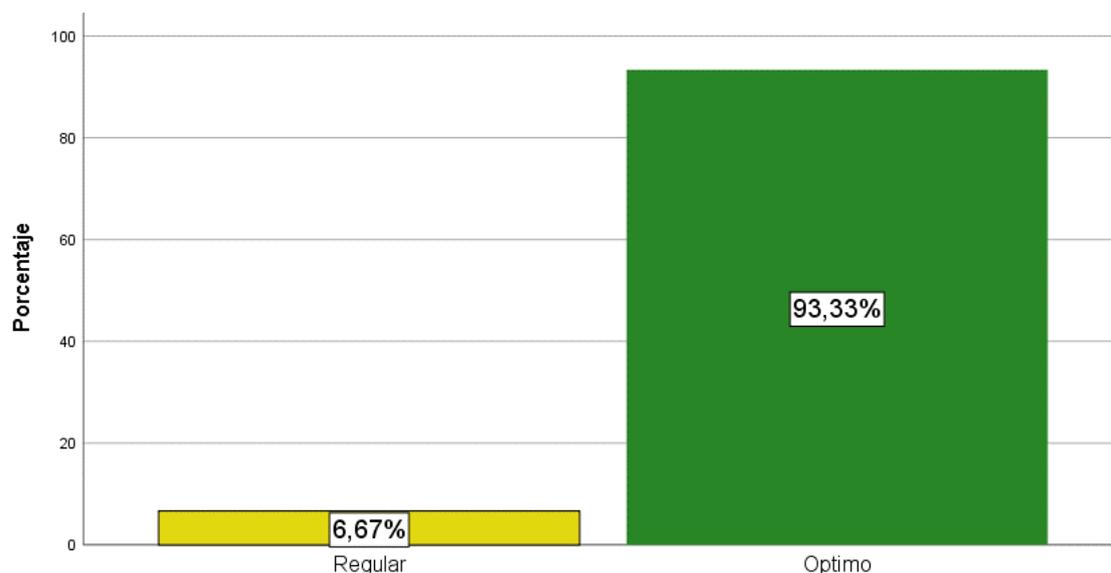
Nota: En relación a la dimensión compromiso normativo se puede verificar el 80% indica que existe un nivel óptimo, estableciendo que los empleados tienen a una sensación, obligación o necesidad de mantenerse allí. A la vez, el 20% lo describe como regular, teniendo la percepción de que no hay pocas alternativas viables de empleo en otro lugar que cumplan sus necesidades económicas.

Objetivo General:

Analizar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024

Figura 4

Variable Compromiso organizacional



Nota: En relación a la variable compromiso organizacional se puede verificar el 93.33% indica que existe un nivel óptimo, refiriéndose que los trabajadores tienen un vínculo psicológico por la empresa, por ello expresan su identificación con los valores, y objetivos de la empresa, a la vez un 6.67% lo describe como regular indicando que no todos están involucrados con las metas organizacionales.

IV. DISCUSION

Se procede a discutir los resultados encontrados para luego contrastarlos con otros estudios.

En referencia al objetivo general, Analizar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024, se puede verificar el 93.33% indica que existe un nivel óptimo, refiriéndose que los trabajadores tienen un vínculo psicológico por la empresa, por ello expresan su identificación con los valores, y objetivos de la empresa, a la vez un 6.67% lo describe como regular indicando que no todos están involucrados con las metas organizacionales. Los resultados plasmados se contrastan con Sánchez, (2020) la finalidad del estudio fue que se analice el comportamiento y nivel de compromiso de los empleados de las empresas de seguridad de Lima. El método utilizó un enfoque cuantitativo en un diseño transversal no experimental a nivel de correlaciones descriptivas. De igual forma se estudió la muestra de 166 empleados de una empresa de seguridad, como resultado del muestreo no probabilístico se aplicó la Encuesta de Satisfacción Organizacional de Mayer y Allen. Los resultados mostraron que el 83,73% de la población obtuvo un puntaje superior al puntaje promedio relacionado con el índice de compromiso ejecutivo, y el promedio de la población se encuentra en la categoría media-alta de compromiso atencional, que alcanzó 33,04. Los gerentes fueron el grupo de trabajo que logró mayores puntajes en compromiso organizacional en la empresa, con puntajes promedio de 40.25, 35.00 y 42.75 en compromiso de influencia, compromiso organizacional y sustentabilidad, respectivamente.

De lo descrito podemos aportar que los estudios de compromiso organizacional ayudan a las empresas a entender y mejorar el nivel de compromiso de sus empleados, lo que conduce a una serie de beneficios que impactan en la productividad, la retención de talento, el clima laboral, la innovación y la satisfacción del cliente.

En referencia al primer objetivo específico, Describir el nivel de la dimensión **Compromiso afectivo** en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024, se puede verificar el 93.33% indica que existe un nivel óptimo, refiriendo que los empleados se sienten emocionalmente

conectados, comprometidos a la organización, creando un vínculo emocional profundo con la empresa y sus objetivos, sin embargo, el 6.67% lo describe como regular indicando que la empresa debería ser más dedicada a sus trabajadores. Los resultados plasmados se contrastan por Allen & Meyer, (1991), quienes indican la importancia del compromiso afectivo ya que permite mantener a los trabajadores prestos a sus operaciones en funcionamiento durante un período de tiempo específico, generalmente hasta la finalización de un contrato o acuerdo. Este compromiso puede ser tanto interno como externo, implicando la dedicación de recursos, personal y esfuerzos para garantizar que las actividades comerciales continúen sin interrupción. Es fundamental para garantizar la estabilidad y la confianza tanto de los clientes como de los stakeholders, así como para cumplir con los requisitos legales y regulatorios.

De lo descrito podemos aportar que los estudios de compromiso efectivo en las empresas son esenciales porque contribuyen a mejorar el rendimiento laboral, reducir el ausentismo y la rotación de personal, aumentar la satisfacción laboral, fomentar la lealtad del cliente, y promover la innovación y la creatividad dentro de la organización.

En referencia al segundo objetivo específico, Describir el nivel de la dimensión **Compromiso de continuidad** en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024, se puede verificar el 80% indica que existe un nivel óptimo, refiriendo que el compromiso de los empleados de permanecer en la organización es a largo plazo, sin embargo, un 20% lo describe como regular, indicando que la organización debe buscar nuevos desafíos y cambios a lo largo del tiempo para continuar siendo competitiva. Los resultados plasmados se contrastan por Allen & Meyer, (1991), quienes indican lo importante del compromiso de continuidad ya que esta referido a la adhesión y cumplimiento por parte de una entidad o individuo a las regulaciones, leyes y estándares establecidos por autoridades competentes o entidades regulatorias pertinentes. Este compromiso implica seguir las normativas aplicables en todas las actividades y operaciones, asegurando que se cumplan los requisitos legales y éticos establecidos. El incumplimiento de estas normas puede conllevar consecuencias legales, financieras y de reputación para la entidad o individuo involucrado.

De lo descrito podemos aportar que los estudios de compromiso de continuidad en las empresas son esenciales para identificar y abordar los riesgos que podrían afectar la continuidad de las operaciones comerciales, garantizar el cumplimiento normativo, proteger la marca y la reputación, y promover la resiliencia organizacional.

En referencia al tercer objetivo específico, Describir el nivel de la dimensión **Compromiso normativo** en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024, se puede verificar el 80% indica que existe un nivel óptimo, estableciendo que los empleados tienen a una sensación, obligación o necesidad de mantenerse allí. A la vez, el 20% lo describe como regular, teniendo la percepción de que no hay pocas alternativas viables de empleo en otro lugar que cumplan sus necesidades económicas. Los resultados plasmados se contrastan con por Allen & Meyer, (1991), quienes indican lo importante del compromiso normativo, ya que es un vinculo emocional profundo y duradero que une a una persona con una causa, organización, relación o proyecto. Implica un sentido de conexión, lealtad, dedicación y apoyo emocional hacia la entidad o individuo con el que se tiene el compromiso. Este tipo de compromiso se basa en sentimientos positivos como el amor, la identificación, el apego y la pasión, y puede influir significativamente en el comportamiento y la motivación de la persona comprometida

De lo descrito podemos aportar que los estudios de compromiso normativo en las empresas son esenciales para garantizar el cumplimiento legal, gestionar los riesgos, proteger la reputación de la empresa, mejorar la eficiencia operativa y promover la sostenibilidad a largo plazo.

V. CONCLUSIONES

En referencia a la conclusión general se pudo corroborar que el 93.33% indica que existe un nivel óptimo de compromiso organizacional, refiriéndose que los trabajadores tienen un vínculo psicológico por la empresa, por ello expresan su identificación con los valores, y objetivos de la empresa, a la vez un 6.67% lo describe como regular indicando que no todos están involucrados con las metas organizacionales.

En relación al primer objetivo específico, se logró corroborar que el 93.33% indica que existe un nivel óptimo de la dimensión compromiso afectivo y que los empleados se sienten emocionalmente conectados, comprometidos a la organización, creando un vínculo emocional profundo con la empresa y sus objetivos, sin embargo, el 6.67% lo describe como regular indicando que la empresa debería ser más dedica a sus trabajadores.

En referencia al segundo objetivo específico, se verifico que el 80% indica que existe un nivel óptimo de la dimensión compromiso de continuidad, refiriendo que los empleados buscan permanecer en la organización a largo plazo, sin embargo, un 20% lo describe como regular, indicando que la organización debe buscar nuevos desafíos y cambios a lo largo del tiempo para continuar siendo competitiva.

En relación al tercer objetivo específico, se estableció que el 80% indica que existe un nivel óptimo de la dimensión compromiso afectivo, estableciendo que los empleados tienen a una sensación, obligación o necesidad de mantenerse allí. A la vez, el 20% lo describe como regular, teniendo la percepción de que no hay pocas alternativas viables de empleo en otro lugar que cumplan sus necesidades económicas.

REFERENCIAS

- Avila, S. (2019). Modelo de gestión del compromiso organizacional estudio aplicado a una empresa de servicios de seguridad privada en España. Universidad CEU San Pablo (España) en 2019. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=282565>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración*. Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/Arias_Gonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, C., Palacio, A., Bonilla, S., Estrella, A., Guadalupe, J., Zapata, M., Jadán, J., Arias, H., & Ramos, C. (2021). *Actualización en metodología de la investigación científica*. Universidad Indoamérica. <https://www.researchgate.net/publication/349038465>
- Allen, J., & Meyer, P. (1991). *Organizational Commitment*. Journal of Business Research. : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/014829639390042N>
- Alvarez, R. (2018) Compromiso organizacional del personal técnico de equipos en el Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”-Lima, 2017. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Peru. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14712/%C3%81lvarez_SRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, M. (2016). *Cuestiones sobre gestión de personas: ¿Qué hacer para resolverlas?* Ediciones Granica. <https://books.google.com.pe/books?id=FWKeCwAAQBAJ&pg=PA118&dq=compromiso+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjht-a2677AhUCOrkGHbDhAFQ4RhDoAXoECAcQAq#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>
- Atoche, W. (2022). Compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital, lima, 2020. (Tesis pregrado). Universidad Privada del Norte. Peru.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32618/Atoche%20U%C3%B1ez%20Will%20Yeferson.pdf?sequence=1>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Grupo Editorial Patria.

Changanaqui, M. y Santamaria, B. (2022). Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Sistemgroup International Peru S.A.C., San Isidro, Lima – 2022. (Tesis pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6994/TESIS%20CHANGANAQUI%20SUAREZ%20MILAGROS%20ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cervera, F. y Giron, R. (2018). Compromiso organizacional de los trabajadores del Restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque. (Tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Peru.

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1179>

Gutiérrez, L. y Rico, D. (2019), Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo. (Tesis de pregrado). Universidad Santo Tomás. Colombia.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18584/2019lauragutierrez.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Guerrero, P. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018. (Tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf

Jaimes, M. (2021). Valores hacia el trabajo y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa del rubro retail. (Tesis de pregrado).

Universidad San Martín de Porres. Perú.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9172/SOTO_BD%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Linares, A. y Meza, K. (2020). El compromiso organizacional desde la perspectiva del marketing interno: análisis de los trabajadores en una coyuntura de emergencia sanitaria nacional. (Tesis pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19176>

- Loza, D. (2019). Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019. (Tesis pregrado). Universidad Tecnológica del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2632/Compromiso%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20productora%20de%20harina%20en%20la%20ciudad%20de%20Arequi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Loli, A. (2016). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4028>
- Morilla, A., & Vázquez, O. (2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. *Alternativas. Cuadernos De Trabajo Social*, 30(2), 228–249. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>
- Monsalve, C., Pardo, M. y Dasí, S. (2023). Prácticas de alto rendimiento y compromiso afectivo: el papel mediador de la cultura organizacional en pymes colombianas. *Innovar*, 33(88), 149–164. <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n88.106278>
- Martínez, J. y Ravayo, D. (2020). El compromiso organizacional en la gestión pública del Ministerio de Transporte y Obras Públicas en la Zona 3. (Tesis pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31911>
- Puican, V. Torres, F. & García, M. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), e0693. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, M. & Muñoz, J. (2022). El compromiso laboral: ¿atributo organizacional o rasgo de personalidad?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(2), págs. 85–92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Polo, D., Contrera, D., Gómez, A. & Muñoz, A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales. Universidad del Norte.*

<https://books.google.com.pe/books?id=IERzEAAAQBAJ&pg=PA141&dq=compromiso+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjW2Y7J1677AhX8K7kGHbWgAyE4ChDoAXoECAgQAg#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

- Paniagua, F., & Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Industria Gráfica Maxcolor S.A.C. <https://www.aacademica.org/cporfirio/5>
- Ramírez, A., Castañón, N. & Peña, A. (2018). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. Editorial El Manual Moderno. <https://books.google.com.pe/books?id=TNPwCgAAQBAJ&pg=PT60&dq=compromiso+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjQwdTb7677AhUolbkGHfoJAnc4WhDoAXoECAgQAg#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Importancia del compromiso organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de México: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro. <https://es.scribd.com/book/333001096/Recursos-humanos-Direccion-y-gestion-de-personas-en-las-organizaciones>
- Rodríguez, A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>
- Romero, P. y Bandeira, M. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales. (Tesis posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5568>
- Ross, T., Rivas, E.E. y Bustos, L.H. (2023). compromiso organizacional en enfermeras, matronas, nutricionistas, kinesiólogos y técnicos en enfermería de un hospital del sur de Chile año 2022-2023. *Horizonte de*

- Enfermería*. 34, 3 (dic. 2023), 447–464.
https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.3.447-464
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro.
<https://es.scribd.com/book/333001096/Recursos-humanos-Direccion-y-gestion-de-personas-en-las-organizaciones>
- Sánchez, L. (2020). Análisis del compromiso organizacional en una Empresa de Seguridad ubicada en Lima. (Tesis pregrado). Universidad de Piura.
<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/8c8eb958-2e66-4972-b894-89d2895116a3/content>
- Sáenz, S. (2021), Estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una fundación en Chile. (Tesis posgrado). Universidad de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182580/Tesis%20-%20Santiago%20Saenz%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1>
- Stephen, R., & Timothy , J. (2016). *Comportamiento Organizacional*. España: Prentice-Hall International Ed. Person Educacion de Mexico S.A:
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sanz, M. & Pérez, J. (2018). *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Dykinson, S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=ZgCCDwAAQBAJ&dq=compromiso+organizacional&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Vera, J., Castaño, R., & Torres, Y. (2018). *Fundamentos de la Metodología de la Investigación Científica*. Ediciones Grupo Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/274>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2024

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es el análisis del nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024?	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024</p>	Compromiso organizacional	Compromiso Continuidad	<p>Deseo</p> <p>Compromiso</p> <p>Dedicación</p>	<p>Tipo: Básica – Descriptiva simple</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No – Experimental</p> <p>Población: 15 colaboradores</p> <p>Muestra: Censal 15 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Describir el nivel de la dimensión Compromiso afectivo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024</p>		Compromiso Normativa	<p>Necesidad</p> <p>Permanencia</p> <p>Autonomía</p>	
	<p>Describir el nivel de la dimensión Compromiso de continuidad en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024</p> <p>Describir el nivel de la dimensión Compromiso normativo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024</p>		Compromiso Afectiva	<p>Lealtad</p> <p>Pertenecía</p> <p>Desarrollo profesional</p>	

CUESTIONARIO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2024". Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	TA	A	I	D	TD
Compromiso afectivo	5	4	3	2	1
Deseo					
1. ¿Considera que asiste con mucho entusiasmo a su centro laboral?					
2. ¿Siente que realiza sus actividades con mucho empeño?					
Compromiso					
3. ¿Se encuentra enfocado en cumplir las tareas propuestas por sus superiores?					
4. ¿Considera que al cumplir los objetivos de la empresa aporta en el rendimiento empresarial?					
Dedicación					
5. ¿Considera que ofrece su mejor compromiso hacia los clientes?					
6. ¿Se encuentra contento con la labor que realiza en la empresa?					
Compromiso de continuidad	TA	A	I	D	TD
Necesidad	5	4	3	2	1
7. ¿Se siente satisfecho con su remuneración salarial?					

8. ¿Considera que la organización necesita indiscutiblemente de sus servicios?					
Permanencia					
9. ¿Considera que en la empresa existe permanencia para los trabajadores comprometidos?					
10. ¿Considera trabajar para esta empresa por un largo plazo?					
Autonomía					
11. ¿Considera que en su puesto actual tiene la capacidad de tomar decisiones?					
12. ¿Se siente capacitado para realizar cualquier tipo de actividad en la empresa?					
Compromiso normativo	TA	A	I	D	TD
Lealtad	5	4	3	2	1
13. ¿Comenta los beneficios de trabajar en la empresa?					
14. ¿Considera que las normas de la empresa son vitales para una buena convivencia organizacional?					
Pertenencia					
15. ¿Está satisfecho del trato laboral con sus superiores?					
16. ¿Se encuentra a gusto con los beneficios que le brinda la organización?					
Desarrollo profesional					
17. ¿Considera que tiene oportunidades de crecer en la organización?					
18. ¿Está satisfecho con la línea de carrera que ofrece la empresa?					

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Jorge Villanueva Villacorta
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO (Mínimo Magister registrado en Sunedu)	MBA – Administración de Negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 años
	CARGO	COORDINADOR
ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2024		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Barreto Chevez Yackelin Gabriela	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Analizar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024	
	<u>ESPECIFICOS</u> Describir el nivel de la dimensión Compromiso afectivo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024 Describir el nivel de la dimensión Compromiso de continuidad en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024 Describir el nivel de la dimensión Compromiso normativo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE 01 – COMPROMISO ORGANIZACIONAL		

<p>19. ¿Considera que asiste con mucho entusiasmo a su centro laboral?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Siente que realiza sus actividades con mucho empeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿Se encuentra enfocado en cumplir las tareas propuestas por sus superiores?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Considera que al cumplir los objetivos de la empresa aporta en el rendimiento empresarial?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Considera que ofrece su mejor compromiso hacia los clientes?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Se encuentra contento con la labor que realiza en la empresa?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Se siente satisfecho con su remuneración salarial?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Considera que la organización necesita indiscutiblemente de sus servicios?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

	<hr/> <hr/>
27. ¿Considera que en la empresa existe permanecía para los trabajadores comprometidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
28. ¿Considera trabajar para esta empresa por un largo plazo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
29. ¿Considera que en su puesto actual tiene la capacidad de tomar decisiones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
30. ¿Se siente capacitado para realizar cualquier tipo de actividad en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
31. ¿Comenta los beneficios de trabajar en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
32. ¿Considera que las normas de la empresa son vitales para una buena convivencia organizacional?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

33. ¿Está satisfecho del trato laboral con sus superiores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
34. ¿Se encuentra a gusto con los beneficios que le brinda la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
35. ¿Considera que tiene oportunidades de crecer en la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
36. ¿Está satisfecho con la línea de carrera que ofrece la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

4. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA ___18___ Nº TD ___0___
5. COMENTARIOS GENERALES	
6. OBSERVACIONES	


 Validador Especialista
 Colegiatura: 012072

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO (Mínimo Magister registrado en Sunedu)	Dr. Gestión Pública y Magister en Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 años
	CARGO	DOCENTE
ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2024		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Barreto Chevez Yackelin Gabriela	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Analizar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Describir el nivel de la dimensión Compromiso afectivo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024 Describir el nivel de la dimensión Compromiso de continuidad en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024 Describir el nivel de la dimensión Compromiso normativo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE 01 – COMPROMISO ORGANIZACIONAL		

1. ¿Considera que asiste con mucho entusiasmo a su centro laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Siente que realiza sus actividades con mucho empeño?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Se encuentra enfocado en cumplir las tareas propuestas por sus superiores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Considera que al cumplir los objetivos de la empresa aporta en el rendimiento empresarial?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Considera que ofrece su mejor compromiso hacia los clientes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Se encuentra contento con la labor que realiza en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. ¿Se siente satisfecho con su remuneración salarial?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. ¿Considera que la organización necesita indiscutiblemente de sus servicios?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

	<hr/> <hr/>
9. ¿Considera que en la empresa existe permanencia para los trabajadores comprometidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
10. ¿Considera trabajar para esta empresa por un largo plazo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
11. ¿Considera que en su puesto actual tiene la capacidad de tomar decisiones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
12. ¿Se siente capacitado para realizar cualquier tipo de actividad en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
13. ¿Comenta los beneficios de trabajar en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
14. ¿Considera que las normas de la empresa son vitales para una buena convivencia organizacional?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

15. ¿Está satisfecho del trato laboral con sus superiores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16. ¿Se encuentra a gusto con los beneficios que le brinda la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17. ¿Considera que tiene oportunidades de crecer en la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18. ¿Está satisfecho con la línea de carrera que ofrece la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u> 18 </u> N° TD <u> 0 </u>
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 Validador Especialista
 Colegiatura: 20638

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Emma Verónica Ramos Farroñan
	PROFESION	Licenciada en administración
	ESPECIALIDAD	Magister en administración
	GRADO ACADEMICO	Dr. ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	14 años
	CARGO	DTC UCV PIURA
ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2024		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Barreto Chevez Yackelin Gabriela	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Analizar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024	
	ESPECIFICOS Describir el nivel de la dimensión Compromiso afectivo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024 Describir el nivel de la dimensión Compromiso de continuidad en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024 Describir el nivel de la dimensión Compromiso normativo en la empresa Willy's Sport confecciones en la ciudad de Chiclayo, 2024	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE 01 – COMPROMISO ORGANIZACIONAL		

<p>1. ¿Considera que asiste con mucho entusiasmo a su centro laboral?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Siente que realiza sus actividades con mucho empeño?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Se encuentra enfocado en cumplir las tareas propuestas por sus superiores?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera que al cumplir los objetivos de la empresa aporta en el rendimiento empresarial?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Considera que ofrece su mejor compromiso hacia los clientes?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Se encuentra contento con la labor que realiza en la empresa?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Se siente satisfecho con su remuneración salarial?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Considera que la organización necesita indiscutiblemente de sus servicios?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

	<hr/> <hr/>
9. ¿Considera que en la empresa existe permanencia para los trabajadores comprometidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
10. ¿Considera trabajar para esta empresa por un largo plazo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
11. ¿Considera que en su puesto actual tiene la capacidad de tomar decisiones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
12. ¿Se siente capacitado para realizar cualquier tipo de actividad en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
13. ¿Comenta los beneficios de trabajar en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
14. ¿Considera que las normas de la empresa son vitales para una buena convivencia organizacional?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

15. ¿Está satisfecho del trato laboral con sus superiores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16. ¿Se encuentra a gusto con los beneficios que le brinda la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17. ¿Considera que tiene oportunidades de crecer en la organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18. ¿Está satisfecho con la línea de carrera que ofrece la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA ____18____ N° TD ____0____
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
 CLAB N° 15066 - Región Lambayeque
 JUEZ - EXPERTO



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

Ciudad, 2 de febrero de 2024

Quien suscribe:

Sr. Sánchez Chávez Cesar Willy

Representante Legal – Empresa Willy's Sport Confecciones

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **Análisis del nivel de Compromiso Organizacional en la empresa Willy's Sport Confecciones en la Ciudad de Chiclayo, 2024**

Por el presente, el que suscribe, señor (a, ita), **Sánchez Chávez Cesar Willy**, representante legal de la empresa **Willy's Sport Confecciones**.

AUTORIZO, al estudiante. **Yackelin Gabriela Barreto Chevez**, identificado con **DNI N° 47544432**, estudiante de la **Escuela Profesional de Administración** y autor del trabajo de investigación denominado: **Análisis del nivel de Compromiso Organizacional en la empresa Willy's Sport Confecciones en la Ciudad de Chiclayo, 2024**. al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de trabajo de investigación, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.


Lic. Sánchez Chávez Cesar Willy
WILLY'S SPORT

Chiclayo, 06 de febrero de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0014-2024/FACEM-DA-USS, de fecha 06 de febrero de 2024, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 06/02/2024, donde solicita la actualización de Proyecto de Tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, del bachiller de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

Nº	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	YACKELIN GABRIELA BARRETO CHEVEZ	ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


USS Dra. Maribel Cacerza Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.


USS Mg. Carolina de Lourdes Fajó Gómez
Secretaria Académica (el) Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Cc: Escuela, Archivo

FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de febrero de 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: **Yackelin Gabriela Barreto Chevez** con DNI: 47544432. En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **Análisis del nivel de Compromiso Organizacional en la empresa Willy's Sport Confecciones en la Ciudad de Chiclayo, 2024.**

Presentado y aprobado en el año 2024, como requisito para optar el título de Bachiller en administración de la Facultad de ciencias empresariales. Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y nmostre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Yackelin Gabriela Barreto Chevez	47544432	

NOMBRE DEL TRABAJO

ANÁLISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD A

AUTOR

Yackelin Gabriela Barreto Chevez

RECUENTO DE PALABRAS

6805 Words

RECUENTO DE CARACTERES

38305 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

26 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

82.8KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 26, 2024 4:54 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 26, 2024 4:55 PM GMT-5

● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

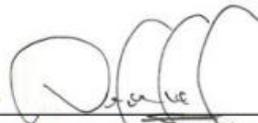
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0017-2024-FACEM-USS**, presentado por la Egresado(a), **YACKELIN GABRIELA BARRETO CHEVEZ**, del Trabajo de Investigación Titulado **ANALISIS DEL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WILLY'S SPORT CONFECCIONES EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2024.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **14%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 145-2022/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 28 de febrero de 2024



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.