



Universidad
Señor de Sipán

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

TESIS

**Autoconcepto y compromiso laboral en colaboradores de
una Universidad Pública de Lambayeque 2022**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autoras:

Bach. Campos Chilon Maria Alejandra
(<https://orcid.org/0009-0006-4229-8206>)

Bach. Gallardo Reyes Grissel del Milagro
(<https://orcid.org/0000-0002-9769-797X>)

Asesor:

Mg. Llaca Vásquez Mercedes
(<https://orcid.org/0000-0002-5412-8099>)

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

Sub línea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresados del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que somos autor(es) del trabajo titulado:

Autoconcepto y compromiso laboral en colaboradores de una Universidad Pública de Lambayeque 2022.

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 autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Campos Chilon Maria Alejandra	DNI: 60806299	
Gallardo Reyes Grissel del Milagro	DNI: 73147801	

Pimentel, 16 de abril de 2024.

REPORTE DE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS FINAL GRISSEL (2).docx

RECuento DE PALABRAS

7226 Words

RECuento DE CARACTERES

40928 Characters

RECuento DE PÁGINAS

31 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

162.5KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 7, 2023 1:16 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 7, 2023 1:16 PM GMT-5

● 20% de similitud general

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

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% 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

APROBACIÓN DEL
JURADO

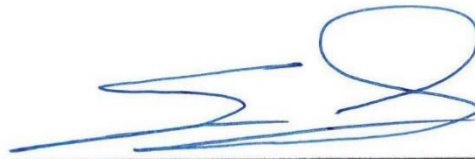
**Autoconcepto y compromiso laboral en colaboradores de una
Universidad Pública de Lambayeque 2022.**

Aprobación de
tesis



**Dra. Bejarano Benites
Zugeint Jacquelin**

Presidente del jurado de
tesis



**Dr. Sarmiento Pérez
Luis Alberto**

Secretario del jurado
de tesis



**Mg. Liacsá Vásquez
Mercedes**

Vocal del jurado

RESUMEN

El presente informe tuvo como principal objetivo determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y compromiso laboral en los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2023. Para ello se ejecutó un aspecto metodológico basado en un diseño no experimental-correlacional, de la misma manera de un paradigma cuantitativo y de corte trasversal. La población y muestra estuvo conformada por un total de 100 individuos, empleando el cuestionario como medio o instrumento para la recopilación de los datos. Como conclusión se determinó que existe una relación entre la variable autoconcepto y compromiso laboral en los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2023, todo ello fundamentado basado en un hallazgo de $r=0.311$, calificándose como positiva, baja y directa.

Palabras claves: autoconcepto, compromiso laboral, universidad pública.

ABSTRACT

The main objective of this report was to determine the level of significant relationship between self-concept and work commitment in the collaborators of the faculty of economics of a public university of Lambayeque 2023. For this purpose, a methodological aspect based on a non-experimental-correlational design was executed, in the same way of a quantitative paradigm and cross-sectional cut. The population and sample consisted of a total of 100 individuals, using the questionnaire as a means or instrument for data collection. As a conclusion, it was determined that there is a relationship between the variable self-concept and work commitment in the collaborators of the faculty of economics of a public university of Lambayeque 2023, based on a finding of $r=0.311$, qualifying as positive, low and direct.

Key words: self-concept, work commitment, public university.

I. INTRODUCCIÓN

En base a la investigación de Naranjo (2019) el autoconcepto en la parte laboral, viene siendo motivo de investigación en el sector de la educación superior, ello se debe a que son pocos los docentes como administrativos que se autoevalúan respecto a la función que realizan de manera diaria, siendo necesario un mayor estudio de la variable, puesto que se asocia con los procesos conflictivos en la parte usuaria, ya que no se resuelven necesidades e incide a calificar una labor de manera negativa.

Según Gabrani et al. (2019), el autoconcepto dentro de la parte universitaria implica que todo profesional docente como administrativo genere habilidades profesionales, puesto que a partir de ello, va a mostrar todo tipo de capacidad comunicativa, cognitiva y social, es decir, va a reflejar un concepto de sí mismo, el cual va a incidir en un determinado grupo social y ser evaluado de manera externa, no obstante, son muy pocos especialistas que se reconsideran y valoran de manera personal, por lo que dicha complejidad afecta en gran dimensión a la visión y metas que una entidad quiere lograr, así como de un grupo social que depende de sus capacidades evidenciadas en una labor que se le encomienda.

Por su parte, el compromiso laboral depende de muchos componentes personales y profesionales dentro de una organización, según Koruklu (2018). el compromiso y autoconcepto son conceptos relacionados con la productividad que se consigue en un determinado tiempo y momento, en ese sentido, si no se tiene una responsabilidad, compromiso, eficacia y estudio de la propia labor que se genera, difícilmente se consigue el éxito institucional, por lo que implica que el aspecto personal se debe evaluar constantemente en un determinado contexto.

En ese orden de ideas, Ruiz (2018) refiere que los individuos se adaptan acorde al medio que los rodea, es por ello que, en Perú, siendo un país diverso y de diferentes culturas organizacionales, la crítica del compromiso por parte de los servidores de las instituciones universitarias es negativa en mayor medida, todo ello se puede evidenciar en su propio compromiso y funciones que ejercen diariamente, siendo calificadas como ineficientes e improductivas.

En esa dirección el MINEDU (2027), refiere que es indispensable contar con recursos humanos con capacidades de alta resolución de demandas estudiantiles, sin embargo, el tema de su estatus laboral de los administrativos incide en reiteradas ocasiones como un limitante, ya que al sentirse seguros por el nombramiento que poseen, muestran conductas y pocos

aciertos en las tareas que generan diariamente, perjudicando a la misma institución que los acoge así como el atento contra los principios de celeridad y responsabilidad en la parte administrativa. Consecuentemente, al tener un conflicto se debe proponer ciertas evaluaciones constantes a las personas de su propio compromiso, sin embargo, no suelen generarse correctamente.

En ese orden de ideas, en el caso del compromiso laboral en instituciones públicas de Perú, este fenómeno indica que los colaboradores de instituciones públicas, al tener contratos de perpetuidad, no les motiva a dar su máximo rendimiento, ya que no existe la necesidad (despido) para generar funciones eficientes y productivas (El comercio, 2022).

Precisamente, uno de los motivos más relevantes que afectan el bajo nivel de compromiso laboral de los colaboradores de las instituciones públicas se debe al poco autoconocimiento que tienen sus servidores, en específico saber sobre cuál es su vocación, haciendo su trabajo como una actividad desagradable y sin lograr los requerimientos solicitados (Shica, 2019)

De la misma manera el autoconocimiento de los servidores en las universidades no se asocia con los buenos resultados que consiguen, ya que gran parte del personal generan sus funciones sin motivación ni mucho menos con un compromiso adecuado, ya que tienen el respaldo de su nombramiento, reflejando una ausencia de vocación real que incide de manera directa en la poca consecución de metas establecidas, así como en la percepción propia del estudiante (Gómez, 2017).

Con las consideraciones antes expuestas, son distintas organizaciones que plantean la autoevaluación en la parte universitaria, por lo que los recursos humanos, sobre todo docentes y administrativos, están expuestos a una evaluación crítica constante por parte del estudiante, todo ello se emplea para conocer la percepción del alumno y lograr el ofrecimiento de mejores servicios, empero, la problemática se demuestra en gran magnitud estos actores universitarios, los cuales poseen un régimen laboral seguro, no tienen un respaldo estudiantil, por lo que siguen ejerciendo funciones ineficientes, trayendo complicaciones en la formación del estudiante (Gómez, 2017).

Se puede indicar que dicha problemática también sucede en la parte administrativa de las entidades superiores, ya que a pesar de que se dan charlas al personal para transformar la gestión de las áreas de manera positiva, las actitudes, procesos y valoración del trabajo realizado, siguen siendo limitaciones para lograr metas y objetivos establecidos por una

entidad. Ante ello se puede evidenciar que los centros de educación superior nacional reflejan una capacidad antagónica respecto a su personal y ello se refleja en la incomodidad, crítica, desaliento e insatisfacción de la población universitaria a nivel general correspondientemente (Morales, 2017).

En los colaboradores de una universidad pública Lambayecana, se ha identificado ciertas deficiencias en el compromiso laboral, ello se refleja en la parte física, social, familiar, psicológica e intelectual del trabajador, ya que son motivos indispensables que inciden en su responsabilidad de la labor que se le encomienda y esto se vincula directamente con el poco estudio del autoconcepto de los colaboradores, lo que ha repercutido en la percepción negativa del estudiante al no resolver sus problemas que padece, así como de percibir una mala atención y calidad de servicios educativos en dicho contexto, siendo necesario el análisis respectivo desde la parte mental de dichos sujetos respectivamente.

Por esta razón, resulta indispensable el abordar el problema de la relación entre el autoconocimiento y el compromiso laboral de los colaboradores. Asimismo, se tiene como problema de investigación ¿Cuál es la relación del autoconcepto y compromiso laboral en trabajadores de una universidad pública de Lambayeque 2022?

De forma complementaria se plantea como objetivo general Determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y compromiso laboral en los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022. Se tiene también los siguientes objetivos específicos 1) Determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso afectivo en el compromiso laboral de los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022. 2) Determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso para continuar en el compromiso laboral de los colaboradores de la escuela de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022. 3) Determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso normativo en el compromiso laboral de los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022.

Como hipótesis general se tiene que Existe relación del autoconcepto y compromiso laboral en colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022. En el caso de las específicas se plantea que 1) Existe relación

significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso afectivo en el compromiso laboral de los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022. 2) Existe relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso para continuar en el compromiso laboral de los colaboradores de la escuela de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022. 3) Existe relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso normativo en el compromiso laboral de los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022.

En la revisión de la literatura, se encontró que a nivel local, Arámbulo y Sandoval (2019), en Chiclayo, en su investigación realizada y titulada “Los estresores que se encontraron durante las practicas preprofesionales de los colaboradores de una Universidad Privada en Chiclayo”, en la cual se planteó el objetivo de conocer cuáles son y el nivel de estrés que se encontraron durante las practicas preprofesionales en un centro universitario de Chiclayo. El aspecto metodológico fue basado en un tipo aplicado fue descriptiva, correlacional, no experimental; recolectando los datos con encuesta-cuestionario; y considerando como su población la totalidad de los colaboradores -muestra 188 colaboradores. En esta investigación se presentó como resultado principal más del 50% de individuos considera que su nivel de tensión es alto, de la misma forma el 68% opina lo mismo respecto a su carga académica, y el mayor porcentaje (73%) consideran que es la falta de competencias e incertidumbre. Finalmente, se concluyó los estresores más relevantes en estos colaboradores son el nivel normativo, que es superior a un 50%, en la encuesta se observa que no existe lealtad institucional.

Ramos (2021), en Chiclayo, en su investigación realizada y titulada “Autoconcepto y compromiso organizacional de los colaboradores de la red de Salud de Lambayeque”, plantearon como objetivo de la correlación de las variables en la práctica clínica. La metodología aplicada fue correlacional, no experimental; recolectando los datos por medio de los cuestionarios, teniendo población de 32de trabajadores. En esta investigación se presentó como resultado principal hay un vínculo entre las variables, todo ello se refleja en los procesamientos estadísticos de Spearman ($r=0.750$).

A nivel nacional, Díaz (2019), en Cuzco, en su investigación realizada y titulada “Autoconcepto que tienen los colaboradores de la Escuela de Enfermería en la Universidad de Cusco”, en la cual se planteó el objetivo de conocer el nivel de autoconcepto que tienen los colaboradores de la Escuela de Enfermería en la Universidad de Cusco. El proceso

metodológico se bajó en un tipo de estudio aplicada fue cuantitativa - descriptiva, correlacional, explicativa, no experimental; recolectando los datos con encuesta-cuestionario; y considerando como su población y muestra de 54 colaboradores, muestreo censal. En esta investigación se presentó como resultado principal que más del 60% de los colaboradores su nivel de autoconcepto es regular, mientras que alrededor del 5% tienen un autoconcepto deficiente. . Finalmente, se concluyó más del 40% de los colaboradores, cuyo rango de edad está entre los 21-26 años de edad, casi un 50% tienen respuestas físicas cuando sufren de factores estresantes, mientras que el 40% presentan respuestas psicológicas.

Huaisara (2021), en Lima, en su investigación realizada y titulada “Los factores que tiene el autoconcepto de los colaboradores de la Universidad Norbert Wiener”, en la cual se planteó el objetivo de conocer los limitantes que tiene el autoconcepto de los colaboradores de la Universidad Norbert Wiener. La metodología aplicada fue descriptiva, correlacional, explicativa, preexperimental; recolectando los datos con encuesta-cuestionario; y considerando como su población-muestra de 199 colaboradores. En esta investigación se presentó como resultado principal que entre todos los factores de estrés el que genera mayor perjuicio son las respuestas físicas, seguido de que el 42.7% considera que su segundo mayor miedo es cometer errores, a nivel de autoconcepto un 30.7% consideran que no tienen la habilidad de resolver los problemas académicos que se les plantea. Finalmente, se concluyó los componentes primordiales del estrés es la falta de compromiso laboral, el sentimiento de impotencia e incertidumbre y el sufrimiento, presentándose de manera más recurrente en las mujeres.

A nivel internacional, Palacios y Cobeñas (2018), en España, en su investigación realizada y titulada “Autoconcepto y su relación con las habilidades de resistencia percibida”, en la cual se planteó como fin analizar el nivel de asociación entre el autoconcepto y las habilidades de resistencia percibida. La metodología aplicada fue descriptiva, correlacional, preexperimental; recolectando los datos con encuesta-cuestionario; y considerando como su población-muestra de 221 alumnos y con muestreo aleatorio. En esta investigación se presentó como resultado principal el 2/3 de los colaboradores de la institución tienen bajos niveles estresantes respecto a su rol como colaboradores (71.5%), mientras que la mayor parte de la muestra (81%) presentan entre los factores de estrés su baja experiencia, y un 54.3% de los encuestados tienen otros factores de estrés; a su vez se observa que el 76.9% muestran un bajo nivel de autoconcepto.

Finalmente, se concluyó que hay una asociación entre la variable autoconcepto con los factores afectivos, asociadas sobre todo al compromiso que ejercen dichos alumnos en la labor que realizan diariamente.

Castillo (2018), en Puerto Rico, en su investigación realizada y titulada “Correlación de Autoconcepto y compromiso laboral de las Universidades Privadas”, en la cual como fin verificar la asociación de Autoconcepto y compromiso laboral de las Universidades Privadas. La metodología aplicada fue descriptiva, correlacional, no experimental; recolectando los datos con encuesta-cuestionario; y considerando como su población de 610 colaboradores y muestra de 170. En esta investigación se presentó como resultado principal que las causas de un elevado o deficiente autoconcepto es la deficiencia metodológica. Finalmente, se determinó que hay una asociación de ($r=0.617$).

Sicha et al. (2020), en Ecuador, en su investigación realizada y titulada “Autoconcepto y factores de la práctica clínica de los trabajadores”, en la cual se generó como propósito correlacionar las variables en la práctica clínica de enfermería en la universidad privada. La metodología aplicada fue descriptiva, correlacional, no experimental; recolectando los datos con conversación directa; y considerando como su población de 190 de trabajadores y muestra de 47 colaboradores. En esta investigación se presentó como resultado principal de que la mayoría de los colaboradores que han tenido relación con colaboradores agresivos tuvieron un mayor índice de comportamientos agresivos, con un promedio de 1.96, con dificultades para comunicar de 1.61, con sobrecarga laboral de 1.74. Finalmente, se concluyó la mayoría de los colaboradores se sienten verdaderamente saturados y frustrados mientras realizan sus actividades académicas.

Arana (2014) citando a Kelly (1955) sostiene que este postulado tiene como pilar la conducta que desarrolla el ser humano, lo cual se aprecia en su juzgamiento, su interpretación, su categorización, de tal manera que se forma un perfil a sí mismo, permitiendo encontrar un sentido al espacio en el que se desenvuelve. En ese sentido, el individuo necesita que todas sus decisiones sean válidas mediante las experiencias que va atravesando a lo largo de su vida, conforme etapas de ésta (Montoya y Dussán, 2019).

Aghalari et al. (2021). (2019) manifestaron que la persona es muy especial respecto de la atribución de significados a las experiencias que les otorga, es decir que su conducta no solamente se forma de acuerdo a los hechos que va viviendo sino que se toma en cuenta el significado que le atribuye a cada vivencia, este campo es conocido también como

“fenomenológico”, este criterio es el que influye en la conducta de la persona, siendo que no solamente es cómo se comporta la persona, sino que va más allá, donde tiene influencia su mundo externo, otorgando valor a lo que se percibe fuera del ámbito personal.

El interaccionismo simbólico hace referencia a la interrelación o al intercambio que surge de las relaciones sociales, teniendo como objetivo el entorno social con el mismo individuo, es así que cuando se busca determinar la conducta, comportamiento o patrón del ser humano no podrá realizarse de forma aislada, sino que deberá tomarse en consideración su ámbito social de interacción, para llegar a conclusiones positivas o negativas que la sociedad efectúa sobre él (Domínguez y Padilla, 2016).

Para Bisquerra (2014), sostiene que el autoconcepto también se trata de la forma de auto percibirse dependiendo del proceso de evolución y desarrollo que atraviesa cada persona, es por ello que la interacción social resulta ser el enfoque necesario para encaminar las experiencias de cada persona en una determinada categoría.

Este término, también resulta de las percepciones que manifiesta cada individuo en el intervalo de su vida, de acuerdo a las experiencias o coyuntura de cada sociedad (López y Gonzáles, 2016.)

Montoya y Dussán (2019). enfatizan que el autoconcepto deberá definirse tomando en cuenta factores del conocimiento, específicamente respecto a las dimensiones: corporal, psicológica, emocional y social, conllevando a ser definido de forma subjetiva y objetiva, diferenciándose del resto.

Auto concepto físico: este término toma en cuenta la composición mental de una persona con respecto a su apariencia física, incluyendo elementos perceptivos, cognitivos, afectivos, emocionales y otros relacionados con la apariencia, esta conjugación mental tiene diferentes dimensiones y se organiza según la apariencia y la capacidad física (Bisquerra, 2014).

El autoconcepto social: se puede relacionar con lo que una persona cree que los demás piensan de ella, su participación en los focos sociales, etc. Es un sentido de pertenencia a un determinado grupo social y considerando su capacidad para comunicarse con otras personas y resolver situaciones difíciles (Mendoza, 2010).

Autoconcepto familiar: se trata del pensamiento que tiene una persona de la integración en su familia. Permite otorgar una visión positiva de su desempeño e integración

en la escuela o el trabajo, su bienestar y sus valores. No obstante, esto mismo si no se encuentra encaminado puede tener un efecto negativo sobre los síntomas de depresión y ansiedad (Caballo,1993).

Autoconcepto intelectual: se sustenta en la aprehensión del individuo sobre el ambiente escolar o sus actividades de aprendizaje, sintiéndose o no capaz de satisfacer las necesidades del centro de aprendizaje, de tal manera que su demostración lo conllevará a ser capaz de superar barreras y mostrar iniciativas. El rendimiento académico se pondera aquí como nada más que el aspecto académico de la autocomprensión y representa una motivación que afecta directamente el rendimiento y las expectativas de los estudiantes (Pantoja, 2015).

Autoconcepto personal: Es el concepto que el hombre tiene de sí misma, su personalidad y las reacciones que provoca en situaciones normales lo que la obliga a aceptar obligaciones. Esta expresión, a diferencia de otras, es más comprensiva que otras y también se divide en cuatro dimensiones adicionales, tales como: autoconciencia afectivo-emocional, autoconciencia, concepto ético-moral y autorrealización. Esta dimensión permite crear una idea sobre sí mismo y define sus características personales. Esto está muy relacionado con la autoestima social, que está relacionada con los rasgos personalísimos (Pantoja, 2015).

Chiavenato (2009) distingue que dependiendo del comportamiento que demuestre el personal de una organización va a depender el cumplimiento de las metas organizacionales de la misma, de tal manera que la organización es pilar fundamental junto al compromiso reflejado mediante actitudes, acciones y funciones que ejerce el trabajador en beneficio de la organización. Varela et al. (2023) han enfocado su definición desde la perspectiva que el nivel en el que se encuentra un colaborador se reconocerá como parte de la organización, dependiendo de los objetivos y metas planteadas.

En relación a lo anterior, Gil et al. (2021) destacan que el compromiso tiene que enfocarse desde una visión psicológica de la persona, en el sentido que sus ideas plasmadas en el ejercicio de sus funciones van a permitir identificar la relación y su permanencia en la organización, dicho de otro modo, se caracteriza por el compromiso otorgado por el trabajador sobre la institución donde labora para el desenvolvimiento de sus capacidades.

Además, Rodríguez (2020), han manifestado que el compromiso laboral permite concluir con la organización donde se presta el servicio la persona se determinará emocionalmente, reconociendo que el compromiso de los empleados puede afectar el

bienestar mental y emocional de la organización en la que trabajan. Al mismo tiempo Varela et al. (2023) agregan que el trabajador también puede mostrar sentido de pertenencia a la organización en la que labora, porque su nivel de compromiso influirá en su decisión de continuar o no con el ejercicio de sus funciones en determinada organización. Algo semejante refiere López (2013), quien complementa que el compromiso organizacional tiene mucho que ver con la energía aportada por el colaborador, demostrando que su compromiso está basado en lo propósitos institucionales.

La variable “compromiso laboral” se define en un enfoque de varias dimensiones, siguiendo a Mérida y Extremera (2020), indica que existe un compromiso emocional y psicológico para seguir trabajando en la organización. De esta forma, se alcanza a demostrar compromiso al adoptar actitudes y comportamientos que reflejan compromiso y apego a los valores institucionales y valores personales recogidos por la organización, por lo que los autores evaluaron tres dimensiones:

a) Compromiso afectivo: Se manifiesta mediante un sentimiento de necesidad de permanecer en la organización por el deseo, vinculación o afinidad que tiene el colaborador con la institución. Los doctrinarios señalan que el empleado permanece comprometido con la tarea porque participa en su organización, porque está dispuesto a evaluar las tareas y el trabajo de la empresa por conveniencia, apreciación de las tareas y beneficios en ella y tiempo, buscando aprovechar el tiempo que pasa dentro de la organización y enfatizar el orgullo de pertenencia porque coincide con sus expectativas personales de autonomía, responsabilidad e iniciativa (Chiavenato, 2009).

b) Compromiso de continuidad: Se expresa por la idea de valor y necesidad que tiene el empleado de mantener la inversión y el esfuerzo para dejar la organización en un momento en que las oportunidades de empleo son escasas. Para Varela et al. (2023), indican que esta clase de compromiso tiende a coadyuvar al empleador entre el deseo de seguir en el ejercicio de sus funciones o el sentimiento de agradecimiento con su empleador (p.26). En ese sentido, este compromiso puede variar teniendo en consideración sus necesidades económicas, sociales, educativas incluso, no obstante, casi siempre se inclinará por la oferta laboral entregada al mismo, y que tomando en cuenta el apego de continuar en la institución ya sea porque invirtió tiempo, capital o porque mejoraron sus destrezas y capacidades muchas veces se verá en continuar laboralmente en la misma organización (Chiavenato, 2009).

c) Compromiso normativo: Se convierte en un deber moral fomentado por las bases de la organización. Para Chiavenato (2009) aquel trabajador que ejerce obligaciones normativas se manifiesta en alguna clase de incentivos económicos y la necesidad de permanencia en la unidad organizacional debido a las exigencias que dificultan las competencias en el ámbito laboral.

II. MÉTODO

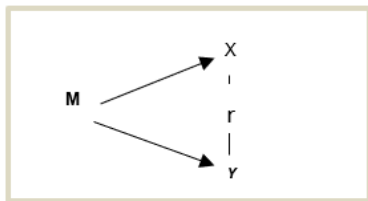
Bados (2014) postula que los tipos de investigación responden a la naturaleza que existe en el problema. Fue esta investigación una que desea conocer la relación entre el autoconcepto y el compromiso laboral, la naturaleza de la investigación fue correlacional, porque el propósito fue medir la relación entre las variables, así como de sus propias dimensiones respectivamente.

Barrientos (2015) que los diseños de investigación responden a la necesidad que existe para la elaboración de la investigación, recolección de datos y presentación de resultados.

Esta investigación cuyo principal objetivo fue determinar una correlación, hace que la recolección de datos pueda ser en un único momento por lo que tuvo un diseño transversal y al no necesitar manipular las variables para obtener los resultados fue no experimental.

El esquema del diseño descriptivo correlacional es

Figura 1
Diseño de investigación



M: muestra
X: Autoconcepto
Y: Compromiso laboral
r: Relación entre variables

Se tiene como primera variable al Autoconcepto, el cual se define conceptualmente como la forma de auto percibirse dependiendo del proceso de evolución y desarrollo que atraviesa cada persona (González, 1999). Asimismo, en la definición operacional, se utiliza como referencia la conceptualización presentada por Gonzáles (1999) se operacionalizó dicha variable acorde a las siguientes dimensiones: Autoconcepto físico, autoconcepto social, autoconcepto familiar, autoconcepto intelectual y autoconcepto personal.

Como segunda variable se tiene al Compromiso laboral, sobre la cual Chiavenato (2009) sostiene que es el compromiso reflejado mediante actitudes, acciones y funciones que ejerce el trabajador en beneficio de la organización. Para el caso de la definición operacional,

se utiliza como referencia la definición presentada por Chiavenato (2009). se operacionalizó acorde a las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso para continuar, compromiso normativo.

En cuanto a la población, Bernal (2010) las presenta como la materia para estudiar de las cuales se deberá extraer y analizar toda la información que queramos recopilar de nuestra realidad problemática.

Al considerarse una población accesible para las autoras, se consideró trabajar con el mismo número poblacional, es decir, los 100 colaboradores del centro universitario antes mencionado. Se utilizó el muestreo censal, ya que se tomó en consideración la totalidad de individuos manifestados en la muestra de estudio. Se establecieron los siguientes criterios de inclusión y superar los de exclusión. Criterio de inclusión: 1) Ser colaboradores de la Escuela de Economía en la Universidad Pública Lambayecana por periodo de mínimo 6 meses. 2) Tener una plaza de docente nombrado. Criterios de exclusión: 1) Haberse encontrado de vacaciones durante el tiempo en que se desarrolló el estudio. 2) No haber tenido deseo de participar en el estudio.

Ante lo descrito, en el informe, la población estuvo compuesta por la totalidad de los colaboradores de la Escuela de Economía en la Universidad Pública Lambayecana, según el último censo es de 100 colaboradores. Estos se caracterizaron por ser profesores nombrados que laboraban de lunes a sábado, además de que la distribución por sexo fue de 70% hombres y 30% mujeres.

En cuanto a la técnica se trabajó con la encuesta, definida por Navarro et al. (2018) como medios para recolectar la información en las investigaciones para obtener fuente de información que permita comprender la naturaleza de la investigación. En este informe la técnica utilizada fue la encuesta, con ésta se espera recopilar todos los datos para la variable de compromiso laboral y autoconcepto.

Para el caso de los instrumentos, se aplicaron cuestionarios, los cuales son definidos por Palomino (2018) como las herramientas de las técnicas para recolectar la información, son los mecanismos físicos empleables para obtener una base de datos. En esta investigación el instrumento utilizado fue el cuestionario, con éste se espera recolectar todos los datos para la variable de compromiso laboral y autoconcepto.

Para conocer el nivel de autoconcepto que tienen los funcionarios de la universidad pública de Lambayeque, se utilizó el instrumento validado de GARLEY, adaptado para la realidad peruana por Rodríguez y Carmona (2018) y que cuenta con un total de 5 dimensiones y 20 ítems.

Para conocer el nivel de compromiso que tienen los funcionarios de la universidad pública de Lambayeque, se utilizará el instrumento validado de CCO, adaptado para la realidad peruana por Figueroa (2016) y que cuenta con un total de 3 dimensiones y 18 ítems.

En lo que concierne a la validez y al nivel de confiabilidad de los instrumentos que se utilizó en esta investigación, la validez es aquel nivel de criterio para que el instrumento utilizado genere datos correctos (Ñaupas, 2013). Se validó este instrumento por juicio de expertos; y respecto al nivel de confiabilidad, esta es el grado en que el objeto de estudio que se repite en el instrumento de recolección de datos utilizado y este se aplica al mismo individuo produce similares resultados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), y para ella se aplicó el alfa de Cronbach sobre las variables y las dimensiones, lo que permitió observar que el instrumento es fiable.

Se utilizó la escala de Likert, que consta en un conjunto de ítems, representado en forma afirmativa a lo que se pide a los fenómenos que se suministra, con una categoría de 5 respuestas, totalmente de acuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo, es fundamental tal decir que cada pregunta está representada del 1 al 5, según su orden.

Para el análisis de datos, se procedió a recolectar los datos, solicitando autorización en el área de talento humanos del centro universitario. Luego de manera presencial o digital se les aplicó el cuestionario para conocer su nivel de autoconocimiento y de compromiso laboral. Para analizar los datos, se tabuló los resultados juntándolos resultados digitales y físicos consolidándolos en el Software Excel, aquí se clasificó y una vez clasificados se trasladó al Software SPSS versión 25 donde con estadística descriptiva e inferencial se consiguió los objetivos planteados por la investigación. De esta manera se obtuvo resultados cuantitativos.

Finalmente, como parte de los criterios éticos, se tiene como referente a Méndez (2017), quien menciona que los criterios éticos son relevantes en cada investigación porque eso significa que se respeta la integridad de los participantes de dicha investigación, la

muestra de la investigación. Por ello se les considera como las pautas morales más relevantes en la investigación.

En esta investigación se respetó la privacidad y anonimidad de los resultados, haciendo el cuestionario privado, y sin solicitar información personal.

En esta investigación se respetó la confiabilidad y reserva de la información, solo exponiéndose resultados globales y utilizando la información de la manera expuesta a cada miembro de la muestra.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Para generar adecuados resultados de la investigación, en primer lugar, las investigadoras generaron el estudio de la distribución de las variables como de las dimensiones comprometidas en los objetivos de la investigación, teniendo los siguientes puntos:

H1: La distribución no es normal de los datos

H0: La distribución es normal de los datos

P: si $P < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

Tabla 1
Prueba de normalidad aplicada a las dimensiones y variables

	Kolgomorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión compromiso afectivo	,229	100	,002
Dimensión compromiso para continuar	,213	100	,000
Dimensión compromiso normativo	,277	100	,000
Autoconcepto	,115	100	,000
Compromiso laboral	,161	100	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Tabla 2 Prueba de normalidad aplicada a las dimensiones y variables

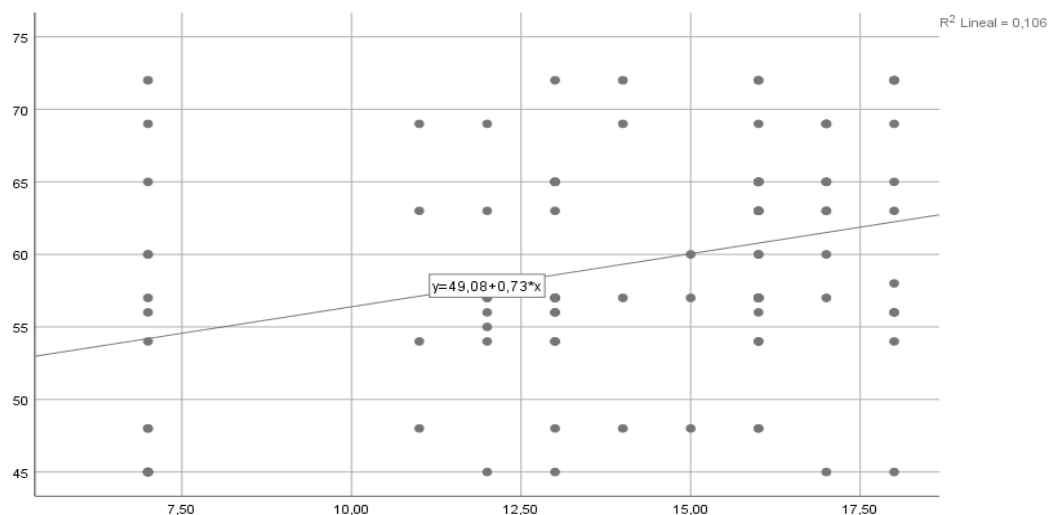
En la tabulación número 1, se observa que las dimensiones de la variable compromiso laboral no siguen una distribución normal de los datos, de la misma forma las variables autoconcepto y compromiso siguen el mismo procedimiento ($0.00 < 0.005$), referenciado emplear la prueba de correlación Spearman por ser ley estadística.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso afectivo en el compromiso laboral de los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022.

Tabla 3
Correlación de la variable autoconcepto y la dimensión compromiso afectivo

	Autoconcepto	Compromiso afectivo
Autoconcepto	Correlación de Spearman	,326
	Sig. (bilateral)	,001
	N	100
Compromiso afectivo	Correlación de Spearman	,326
	Sig. (bilateral)	,001
	N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).



Interpretación: En la tabulación número 2, se puede observar que hay un vínculo entre la variable autoconcepto y la dimensión compromiso afectivo, todo ello según la prueba estadística de Spearman, donde se evidenció un hallazgo de ($r=0.326$), apreciándose como

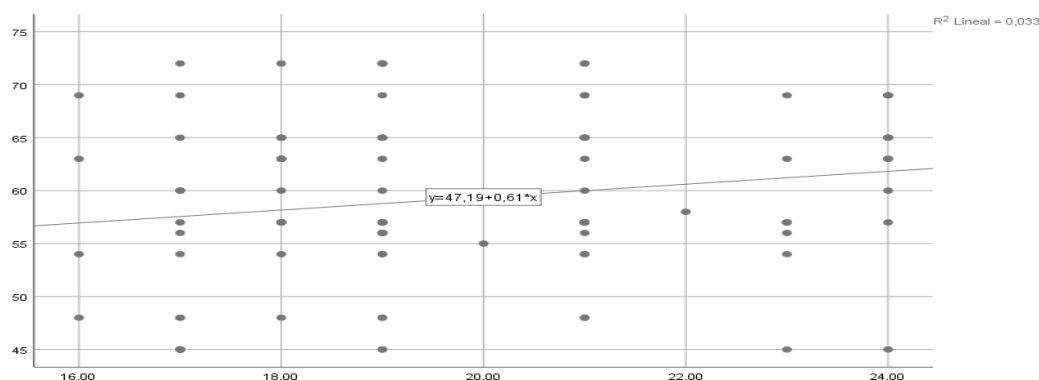
positiva, baja y directa. De la misma forma es significativa ya que está en el límite de la significación bilateral establecida (<0.005).

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso para continuar en el compromiso laboral de los colaboradores de la escuela de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022.

Tabla 4
Correlación de la variable autoconcepto y la dimensión compromiso para continuar

	Autoconcepto	Compromiso para continuar
	Correlación de Spearman	,182
Autoconcepto	Sig. (bilateral)	,000
	N	100
	Correlación de Spearman	,182
Compromiso para continuar	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).



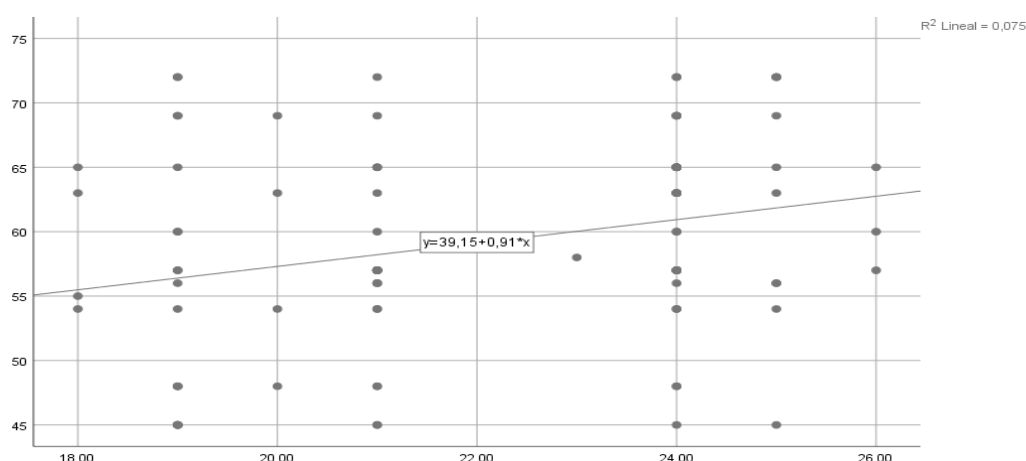
Interpretación: En la tabulación número 3, se puede observar que existe una vinculación entre la variable autoconcepto y la dimensión compromiso para continuar, todo ello según la prueba estadística Spearman, donde se encontró un hallazgo de ($r=0.182$), determinándose como positiva y muy baja. De la misma forma es significativa ya que está en el límite de la significación bilateral establecida (<0.005)

Objetivo específico 3: Determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso normativo en el compromiso laboral de los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022.

Tabla 5
Correlación de la variable autoconcepto y la dimensión compromiso normativo

	Autoconcepto	Compromiso normativo
Correlación de Spearman	1	,275
Sig. (bilateral)		,001
N	1100	100
Correlación de Spearman	,275	100
Sig. (bilateral)	,001	
N	1100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).



Interpretación: En la tabulación número 4, se puede observar que existe una asociación entre la variable autoconcepto y la dimensión compromiso normativo, todo ello se refleja en la prueba estadística Spearman, donde se encontró un hallazgo de ($r=0.275$), calificándose

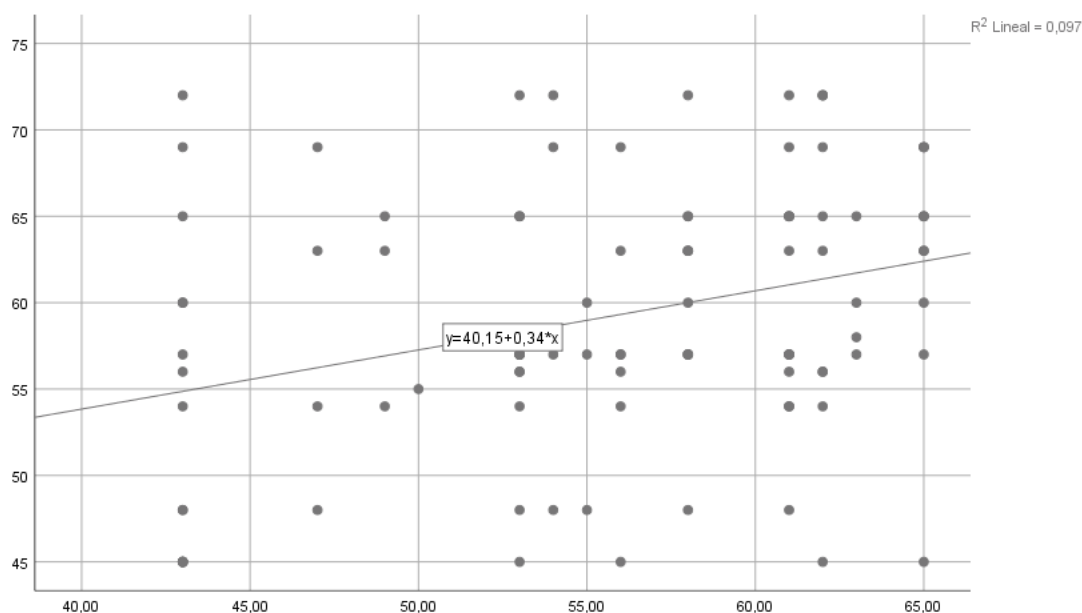
como positiva y muy baja. Consecuentemente es significativa ya que está en el límite de la significación bilateral establecida (<0.005)

Objetivo general: Determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y compromiso laboral en los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022.

Tabla 6
Correlación de la variable autoconcepto y la variable compromiso laboral

		Autoconcepto	Compromiso laboral
Autoconcepto	Correlación de Spearman	1	,311
	Sig. (bilateral)		,001
	N	1100	100
Compromiso laboral	Correlación de Spearman	,311	100
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	1100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).



Interpretación: En la tabulación número 5, se puede observar que existe una asociación entre la variable autoconcepto y la variable compromiso laboral, todo ello según la prueba estadística de Spearman, donde generó un resultado de ($r=0.311$), calificándose como

positiva, baja y directiva. Finalmente es significativa ya que está en el límite de la significación bilateral establecida (<0.005).

3.2. Discusión

Respecto al objetivo general, según el hallazgo obtenido por medio de la estadística inferencial se pudo evidenciar que hay una asociación entre las variables autoconcepto y compromiso laboral, todo ello según los resultados de la prueba estadística Spearman, donde se obtuvo un resultado de $r=0.311$, calificándose como positiva, baja y directiva, consecuentemente se manifestó como significativa, ya que está dentro del rango establecido respectivamente debajo del 0.005 respectivamente.

Estos hallazgos se asocian con el análisis de Castillo (2018), quien tuvo como finalidad medir el nivel de asociación entre el autoconcepto y compromiso laboral de centros universitarios privados, concluyendo que existe una vinculación directa y positiva entre las variables analizadas, todo ello manifestado en un hallazgo de $r=0.617$, referenciando lo establecido.

Por otra parte, también los hallazgos tuvieron una coherencia con el análisis de Romero (2021), quien tuvo como finalidad verificar la correlación de las variables autoconcepto y compromiso organizacional en la práctica clínica de una red de salud de Lambayeque, donde en dicha investigación se presentó como resultado principal que hay una vinculación positiva y directa entre las variables de estudio, todo ello mediante la prueba de correlación Spearman, donde se encontró un resultado de $r=0.750$.

Los hallazgos presentados, ilustran una correlación directa y favorable entre el autoconcepto y el compromiso laboral u organizacional. Bajo la perspectiva de la teoría de los constructos personales, estos resultados sugieren que la percepción individual de uno mismo, es decir, el autoconcepto, ejerce una influencia notable en el grado de compromiso que una persona manifiesta hacia sus responsabilidades laborales y su ambiente de trabajo.

La teoría de los constructos personales postula que cada individuo alberga una estructura mental conformada por concepciones y percepciones personales que orientan su conducta y su interacción con el entorno externo (Montoya y Dussán, 2019). En este contexto, el autoconcepto, representando la imagen mental que uno tiene de sí mismo, se encuentra intrínsecamente relacionado con el nivel de compromiso hacia las actividades laborales.

Además, dentro del ámbito de la fenomenología y la psicología humanista, se clarifica la conexión entre el autoconcepto y el compromiso laboral al considerar la experiencia subjetiva y la percepción individual en el entorno laboral. Desde la perspectiva fenomenológica, se enfatiza que el autoconcepto, moldeado por las experiencias y los logros en el trabajo, configura la imagen interna que uno tiene de sí mismo en este ámbito (Aghalari et al., 2021). La valoración positiva de habilidades y méritos se entrelaza estrechamente con el compromiso laboral: cuando un individuo se percibe como competente y valioso para la organización, su nivel de compromiso tiende a ser mayor. Este vínculo entre la autopercepción positiva y el compromiso laboral subraya la importancia de la percepción personal en la motivación y el rendimiento dentro del entorno laboral.

En referencia al primer objetivo específico, determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso afectivo en el compromiso laboral de los colaboradores en la institución en estudio se pudo evidenciar que hay un nexo entre la variable antes detallada con dicha dimensión, todo ello manifestado en los hallazgos referenciados por la prueba de asociación de Spearman, donde se encontró un resultado de $r=0.326$, calificándose como positiva, baja y directa. De la misma forma es significativa ya que está en el límite de la significación bilateral establecida $0.00 < 0.005$.

Estos resultados guardan una asociación con la indagación de Fathy (2019) la cual se planteó como objetivo verificar el nivel de relación entre el autoconcepto y las habilidades de resistencia percibida en el compromiso pedagógico de unos alumnos en el contexto español, llegando a la conclusión que hay una asociación entre la variable autoconcepto con los factores afectivos de la variable habilidades de resistencia asociadas al compromiso que ejercen dichos alumnos en la labor que realizan diariamente, calificándose como positiva y directa respectivamente.

Consecuentemente, se tiene una coherencia con el trabajo de Huaisara (2019), el cual se planteó el objetivo de conocer el nivel de los factores que tiene el autoconcepto de los colaboradores de la Universidad Norbert Wiener, donde se evidenció que el nivel de autoconcepto en materia de afectividad, un 30.7% referenciaron que no tienen la capacidad de resolver los problemas académicos que se les plantea, todo ello a producto del sentimiento de impotencia e incertidumbre y el sufrimiento, presentándose de manera más recurrente en las mujeres.

Los resultados evidencian una correlación positiva, aunque de magnitud moderada, entre el autoconcepto y el compromiso emocional en el ámbito laboral. Esta conexión sugiere la influencia de la percepción individual en la formación de un vínculo emocional con las responsabilidades laborales.

La investigación señala que el autoconcepto influye en la habilidad para enfrentar desafíos laborales, particularmente notable en entornos académicos. Se observa que la dimensión emocional, caracterizada por sentimientos de desamparo e incertidumbre, ejerce una influencia relevante, especialmente entre las mujeres. Estos hallazgos indican que la dimensión afectiva, arraigada en el autoconcepto, guarda una estrecha relación con el compromiso en el trabajo. Según la teoría de los constructos personales, la percepción individual de competencia y valía impacta en la conexión emocional con las tareas laborales. Esto subraya la importancia de la identificación y la implicación emocional del individuo con su labor para alcanzar los objetivos organizacionales (Montoya y Dussán, 2019).

En base al segundo objetivo específico, determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso para continuar en el compromiso laboral de los colaboradores en el centro universitario en estudio; se estableció que hay una coherencia significativa entre la variable antes detallada con la dimensión compromiso para continuar, todo ello evidenciado en los hallazgos encontrados por la prueba de correlación de Spearman, donde se obtuvo un resultado científico de $r=0.182$, determinándose como positiva y muy baja. De la misma forma es significativa ya que está en el límite de la significación bilateral establecida $0.00 < 0.005$.

Estos resultados se encuentran cohesionados con la indagación de Sicha et al. (2020) quienes determinaron como objetivo verificar la asociación del autoconcepto con el compromiso de unos trabajadores en una universidad privada ecuatoriana. En esta investigación se presentó como resultado significativo de que la mayoría de los colaboradores tuvieron un mayor índice de comportamientos agresivos, con un promedio de 1.96, con dificultades para comunicar de 1.61, con sobrecarga laboral de 1.74. De la misma manera se evidenció que la mayoría de los servidores se sienten verdaderamente saturados y frustrados mientras realizan sus actividades académicas, ya que el tiempo que le brindan a sus funciones no son los adecuados, desvinculándose de las tareas que se les encomienda.

La investigación evidencia que la percepción individual del tiempo, la correspondencia con tareas apropiadas y la escasez de oportunidades de progreso están correlacionadas con

comportamientos negativos en el ámbito laboral. Estos hallazgos sugieren que cuando los colaboradores enfrentan dificultades en su rendimiento laboral, como la carga excesiva de trabajo, la falta de idoneidad en sus responsabilidades y la ausencia de oportunidades de crecimiento, tienden a manifestar conductas adversas, lo que conlleva a un compromiso laboral deficiente (Domínguez y Padilla, 2016).

Finalmente, en base al tercer objetivo específico, determinar el nivel de relación significativa del autoconcepto y la dimensión de compromiso normativo en el compromiso laboral de los colaboradores en el centro de estudios universitarios ubicado en Lambayeque, se estableció que hay una relación significativa entre la variable antes detallada con la dimensión compromiso normativo, todo ello reflejado en los resultados de la prueba estadística de Spearman, donde se obtuvo un resultado de $r=0.275$, calificándose como positiva y muy baja. Consecuentemente es significativa ya que está en el límite de la significación bilateral establecida $0.00 < 0.005$.

Estos resultados guardan una asociación con el estudio de Arámbulo et al. (2018), donde se planteó como objetivo conocer cuáles son y el nivel de los estresores que se encontraron durante las practicas preprofesionales de los colaboradores de una Universidad Privada en Chiclayo. Donde presentó como resultado principal más del 50% de los colaboradores considera que su nivel de tensión es alto, así mismo respecto el nivel cognitivo o normativo, que es superior a un 50%, en la encuesta se observó que mayormente no se tiene una lealtad, por lo que generan sus funciones por obligación.

La asociación identificada entre el autoconcepto y el compromiso normativo en el entorno laboral, a pesar de ser tenue, insinúa que la percepción individual de uno mismo ejerce una influencia ligera en el sentido de deber y compromiso hacia la institución. Desde la perspectiva del enfoque del compromiso laboral, este vínculo se interpreta como una conexión entre la autoimagen y el nivel de compromiso fundamentado en la obligación hacia la organización.

El estudio resalta que elevados niveles de estrés y la ausencia de lealtad entre los colaboradores conducen a actitudes negativas hacia sus roles laborales, lo que se manifiesta en una carencia de compromiso basado en la identificación con la institución. En este contexto, la teoría del compromiso laboral sugiere que la relación entre el autoconcepto y el compromiso normativo se establece cuando los colaboradores no logran establecer una conexión emocional o personal con la organización (Varela et al., 2023).

Refinando la relación con la teoría, se postula que la vinculación entre el autoconcepto y el compromiso normativo se intensifica en situaciones donde los individuos no logran establecer una identificación emocional o personal con la institución. Esta teoría del compromiso laboral subraya la importancia de una conexión emocional positiva entre el individuo y la organización para fomentar un compromiso basado en la identificación y el sentido de pertenencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Para el objetivo general, se determinó que existe una relación entre la variable autoconcepto y compromiso laboral en los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022, todo ello fundamentado basado en un hallazgo de $r=0.311$, calificándose como positiva, baja y directa. Ante ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna respectivamente.

Para el objetivo específico 1, se estableció que hay un nivel de relación positiva entre la variable autoconcepto y la dimensión de compromiso afectivo de los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022; todo ello justificado en un resultado de $r=0.326$ bajo la prueba Spearman, calificado como positivo, bajo y directo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna respectivamente.

En base al segundo objetivo específico, se encontró que existe un el nivel de relación significativa entre la variable autoconcepto y la dimensión de compromiso para continuar en los colaboradores de la escuela de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022; todo ello basado en un resultado de $r=0.182$, determinando dicha vinculación como positiva y baja. En base a ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna respectivamente.

Finalmente, en base al tercer objetivo específico, se pudo encontrar que hay un nivel de relación significativa de la variable autoconcepto y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque 2022; todo ello se justifica en el resultado de la prueba de correlación Spearman $r=0.275$, calificándose como positiva y baja. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna respectivamente.

4.2. Recomendaciones

Para el logro del objetivo general, se propone elevar los niveles de autoconcepto y compromiso laboral mediante programas de capacitación dirigidos a los empleados. Estas sesiones deben centrarse en examinar críticamente sus postulados sobre las dinámicas laborales cotidianas, fomentando así un cambio institucional y promoviendo la búsqueda de soluciones mediante el comportamiento de los colaboradores.

En relación al objetivo específico 1, se aconseja al decano de la facultad de economía de una universidad pública de Lambayeque, organizar charlas psicológicas basadas en la teoría de Wayne Dyer. El propósito de estas sesiones es comprender la percepción de los empleados sobre sus roles laborales, dado que se ha observado un nivel considerable de insatisfacción e inseguridad en dichos puestos. Esto podría impulsar un cambio significativo en la institución.

Respecto al objetivo específico 2, se recomienda al decano de la facultad de economía de la mencionada universidad, establecer reuniones regulares o un calendario de actividades con los docentes. El objetivo es alinear sus labores con las estructuras organizativas existentes, además de promover charlas motivacionales basadas en el modelo teórico de Ruben Turienzo. Estas sesiones enfatizarán la importancia de la superación personal, el compromiso efectivo y, por ende, el rendimiento óptimo para la institución.

En cuanto al objetivo específico 3, se sugiere implementar incentivos para fortalecer la lealtad del personal tanto hacia sus superiores como hacia la facultad que representan. Esto se realiza con la finalidad de alcanzar las metas institucionales planificadas en beneficio de los usuarios y la institución en su conjunto.

REFERENCIAS

- Aghalari, Z. et al. (2021). Evaluation of organizational and social commitments and related factors during the coronavirus pandemic of healthcare workers in northern Iran. *Globalization and Health*, 17(12),2-9. 2021) 17:12
- Arámbulo, G. & Sandoval, J. (2019). Los estresores que se encontraron durante las practicas pre profesionales de los colaboradores de una Universidad Privada en Chiclayo. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1818>
- Arana, S. (2014). Autocontrol y su relación con la autoestima en adolescentes. [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar Guatemala]. de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/42/Arana-Sharon.pdf>.
- Bados, A. (2014). Resolución de problemas. Madrid, España: Universidad de Barcelona.
- Barrientos, P. (2015). La Investigación Científica. Enfoques Metodológicos. Lima, Perú: Editorial Ugraph S.A.C.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, Humanidades y ciencias sociales. Colombia: Spearman
- Bisquerra, R. (2014). Educación emocional y compromiso laboral básicas para la vida. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Caballo, V. (1993). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. España: Siglo XXI España editores.
- Caballo, V. (1993). Manual de técnicas de terapia y modificación de la conducta. España: Siglo XXI España editores.
- Chiavenato, P.(2009). Compromiso laboral. McGraw – Hill.
- Díaz, D. (2019). Autoconcepto que tienen los colaboradores de la Escuela de Enfermería en la Universidad de Cusco. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

- Dominguez, J., & Padilla, I. (2016). Behavioral types in relation to burnout, mobbing, personality, and adaptation of self-conduct in health care workers. *Atención Primaria*. (45), 3. pp.199-207. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656712004489>.
- El Comercio (2020). Informe resultados encuesta Young voice Perú. Lima, Perú.
- Gabrani, A. et al. (2019). Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *Int J Healthc Manag*. 2016; 9(2):110–8. doi: <http://dx.doi.org/10.1179/2047971915Y.0000000019>.
- Gil, M., Del Cerro, S., & Garriga, J. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. *Journal of Healthcare Quality Research*. (36), 5, pp. 301-308. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2603647921000361>.
- Gómez, G. (2017). Job satisfaction and psychological capital: Factors that affect burnout syndrome. *Ansiedad y Estrés*. 23, p. 2–3. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134793716300550>.
- Huaisara E. (2021). Los factores que tiene el autoconcepto de los colaboradores de la Universidad Norbert Wiener. *Revista De Investigación De La Universidad Norbert Wiener*, 10(2), 103–118. <https://doi.org/10.37768/unw.rinv.10.02.009>
- Koruklu, N. (2018). *Personality and Social Problem-Solving: The Mediating Role of SelfEsteem*. Aydin, Turquia: Adnan Menderes University.
- López, I., & Gonzáles, M. (2016.). Del autoconcepto general al autoconcepto artístico. *Magister*. (28),1, pp.42-49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0212679616300020>.
- Mendoza, B. (2010). *Manual de control del enojo*. México: El manual moderno.
- Mérida, S., & Extremera, N. (2020). Cuando la falta de compromiso ocupacional del profesorado novel no es suficiente para explicar la intención de abandono: ¡la inteligencia emocional importa! *Revista de Psicodidáctica*. (25), 1, pp. 52-58. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1136103418302971>.

- Ministerio de Educación (2017). Participación y clima escolar. Lima, Perú: Minedu.
- Ministerio de Educación (2018). Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la prevención y la atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes. Lima, Perú: Minedu
- Montoya, D., & Dussán, C. (2019). Estandarización de la Escala de autoconcepto AF5 en estudiantes universitarios colombianos. *Ansiedad y Estrés*,(25). pp. 118-124. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134793718301271>.
- Morales, F. (2017). Relaciones entre afrontamiento del estrés cotidiano, autoconcepto, habilidades sociales e inteligencia emocional. *European Journal of Education and Psychology*. (10). p.41-48. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1888899217300090>.
- Naranjo, M. (2019). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170
- Navarro, Y., López, J., & Climent, J. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enfermería Clínica*. (28), 2, pp. 103-110. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862117301468>.
- Ñaupas, P.(2013). Metodología de la investigación. Colombia: Editorial Ediciones de la U.
- Palacios, J., & Cobeñas, A. (2018). Autoconcepto y su relación con las habilidades de resistencia percibida. *Enfermería Propósitos y presentación*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a13v7n2.pdf>
- Pantoja, L. (2015). La autorregulación (self – regulation) de la conducta y educación: teorías y técnicas. Madrid, España: Universidad Complutense.
- Rodríguez, R. (2020). Aprendizaje Servicio y compromiso académico en Educación Superior. *Revista de Psicodidáctica*. (25),1, pp. 45-51. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1136103419300085>.
- Romero, D. (2021). Autoconcepto y compromiso organizacional de los colaboradores de la red de Salud de Lambayeque. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>

- Ruiz, A. (2018). Diferencias significativas en el manejo del autocontrol entre alumnos de secundaria con y sin dificultades de comportamiento del colegio Champagnat. [tesis de maestría, Universidad privada Antenor Orrego]
- Shica, A. (2019). Inteligencia emocional y habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en trabajadores de la escuela PNP (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Sistema Especializado de Violencia
- Varela, J., Guzmán, P., & Oriol, X. (2023). Teachers' wellbeing, affects, and burnout during the pandemic in Chile. *Revista de Psicodidáctica*. 28,1, pp. 10-18. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1136103422000272>.

ANEXOS

Anexo 1: Acta de aprobación del asesor



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **Mg. Mercedes Llacsá Vásquez**. Quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° 0646-2023/FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado **Autoconcepto y Compromiso Laboral en colaboradores de una Universidad Pública de Lambayeque 2022**, desarrollado por las estudiantes: **Campos Chilón María Alejandra, Gallardo Reyes Grissel del Milagro** del programa de estudios de **Psicología**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Mg. Llacsá Vásquez Mercedes	DNI: 16725203	
-----------------------------	---------------	--

Pimentel, 18 de octubre del 2023

Anexo 2: Prueba de Normalidad

	Kolgomorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión compromiso afectivo	,229	100	,002
Dimensión compromiso para continuar	,213	100	,000
Dimensión compromiso normativo	,277	100	,000
Autoconcepto	,115	100	,000
Compromiso laboral	,161	100	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Anexo 3: Carta de autorización



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

•AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO•

Pimentel, Abril de 2023

Señor

MSC. José Máximo Gomez Navarro

Decano (FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES) / Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Presente.

Asunto: Autorización para realizar la aplicación de instrumento.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades - Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a los estudiantes del XI ciclo, de la asignatura "Investigación II, para que ejecute su investigación denominada "AUTOCONCEPTO Y COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA DE LAMBAYEQUE".

A continuación, se detalla a la estudiante:

- Campos Chilon María Alejandra
- Gallardo Reyes Grissel del Milagro

Sin otro en particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



USS
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

CAMPUS UNIVERSITARIO
Km. 5 carretera a Pimentel
T. 074 481610

 /ussipan

CENTROS EMPRESARIALES
Avenida Luis Gonzales 1004
T. 074 481621

 ussipan

ESCUELA DE POSGRADO
Calle Elias Aguirre 933
T. 074 481625

 Central 074 481610

Anexo 4: Autorización para aplicar los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
DECANATO

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lambayeque, 05 de mayo de 2023

OFICIO N° 0372-2023-VIRTUAL-UNPRG-FACEAC-D/JGN

SEÑORA: DRA. ZUGEINT JACQUELIN BEJARANO BENITES
DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN SAC
Pimentel-

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.
Referencia: DOCUMENTO DE ABRIL DEL 2023

La presente tiene como finalidad expresarle mi saludo y el de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en atención al asunto de la referencia mi despacho autoriza el ingreso a la facultad de las señoritas: **CAMPOS CHILON MARIA ALEJANDRA y GALLARDO REYES GRISEL DEL MILAGRO**, alumnas del XI ciclo de la Escuela Profesional de Psicología y puedan realizar su investigación denominada “AUTOCONCEPTO Y COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA DE LAMBAYEQUE”.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente;



Dr. JOSE MAXIMO GOMEZ NAVARRO
DECANO (e)

C.c Miembros de la Comisión

/elm

Anexo 5: Instrumentos

Variable 1: Autoconcepto

Por favor, dedique unos minutos a contestar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para determinar el nivel de autoconcepto que tienen los funcionarios de la universidad pública de Lambayeque. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito que no sea para los resultados de esta investigación.

Por favor marcar con una (X) con la que responde a su opinión aplicando la siguiente valoración:

ENUNCIADO	VALOR
Verdadero	1
Falso	2

N°	ENUNCIADO	VALORACIÓN	
		1	2
1	Tengo una cara agradable.		
2	Tengo muchos amigos.		
3	Creo problema a mi familia.		
4	Soy lista (o listo).		
5	Soy un miembro importante de mi familia.		
6	Hago bien mi trabajo intelectual.		
7	Estoy triste muchas veces.		
8	Suelo tener mis cosas en orden.		
9	Mis padres y yo nos divertimos juntos muchas veces.		
10	Soy tímido.		
11	Soy capaz de controlarme cuando me provocan.		
12	En casa me hacen mucho caso.		
13	Cuando todo sale mal encuentro formas de no sentirme tan desgraciado.		
14	Tengo un buen cuerpo.		

15	Mis padres me comprenden bien.		
16	Si no consigo algo a la primera, busco otros medios para conseguirlo.		
17	Me gusta la gente.		
18	Muchas veces desearía marcharme de casa.		
19	Respondo bien en clase.		
20	Soy una buena persona.		

Variable 2: Compromiso Laboral

Por favor, dedique unos minutos a contestar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para determinar el nivel de compromiso que tienen los funcionarios de la universidad pública de Lambayeque. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito que no sea para los resultados de esta investigación.

Por favor marcar con una (X) con la que responde a su opinión aplicando la siguiente valoración:

ENUNCIADO	VALOR
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

N°	ENUNCIADO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta Universidad.					
2	En realidad, siento como si los problemas de esta Universidad fueran míos.					
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta Universidad.					
4	No me siento emocionalmente ligado a la Universidad.					
5	No me siento como "parte de la familia" en esta Universidad.					
6	Esta Universidad tiene un gran significado personal para mí.					
7	Por ahora, permanecer en esta Universidad refleja tanto necesidad como deseo.					

8	Sería muy difícil para mí dejar mi Universidad ahora, incluso si deseara hacerlo.					
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la Universidad en la que trabajo ahora.					
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta Universidad.					
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta Universidad, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta Universidad sería la escasez de otras alternativas disponibles.					
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la Universidad ahora no sería lo correcto.					
15	Me sentiría culpable si dejo mi Universidad ahora.					
16	La Universidad donde trabajo merece mi lealtad.					
17	No dejaría mi Universidad ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18	Siento que le debo mucho a esta Universidad.					

Anexo 6: Consentimiento Informado

Yo, he aceptado voluntariamente consentir la invitación para participar en la investigación titulada:

AUTOCONCEPTO Y COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE 2022.

Me han informado cada uno de los objetivos y alcance de estudio los responsables de la investigación, y a qué institución pertenecen. Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación, y que deberé responder a dichas preguntas.

También sé, que la información que proporcionare es confidencial, y solo será utilizada para los fines de la investigación.

Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que mi participación es voluntaria y confidencial; por ello, solo se identificará con un seudónimo que ha sido elegido según mi voluntad y decisión.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que, en cualquier momento, puedo retirarme de la investigación, incluso, durante la entrevista grupal. Me ha proporcionado un número de teléfono, al cual llamaré ante cualquier duda.

Asimismo, me han dicho, que me darán una copia del presente documento. Y como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi seudónimo:

Mi firma:

Fecha: