



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“DIFERENCIAS EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL ENTRE COLABORADORES DE LA GENERACIÓN X Y MILLENNIAL DE UN CENTRO COMERCIAL EN LA CIUDAD DE TRUJILLO”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Bach. Lida Andrea Gutierrez Villa

Asesor:

Mg. Arturo Orbegoso

Trujillo - Perú

2021

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	38
CAPÍTULO III. RESULTADOS	44
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Prueba t para la igualdad de medias de Escala Compromiso</i>	44
Tabla 2 <i>Compromiso Total - d de Cohen</i>	44
Tabla 3 <i>Prueba t para la igualdad de medias Sub Escala Compromiso Afectivo</i>	45
Tabla 4 <i>Sub Escala de Compromiso Afectivo - d de Cohen</i>	45
Tabla 5 <i>Prueba t para la igualdad de medias Sub Escala Compromiso de Continuidad</i>	46
Tabla 6 <i>Sub Escala de Compromiso de Continuidad - d de Cohen</i>	46
Tabla 7 <i>Prueba t para la igualdad de medias en Sub Escala de Compromiso Normativo</i> ...	47
Tabla 8 <i>Sub Escala de Compromiso Normativo - d de Cohen</i>	47
Tabla 9 <i>Especificaciones del Cuestionario de Compromiso Organizacional</i>	70

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la diferencia del compromiso organizacional entre la generación X y Millennial. Se realizó en la ciudad de Trujillo, Perú, donde se ubica el centro comercial donde se llevó a cabo. Fue un estudio no experimental transversal, de diseño descriptivo comparativo. Se contó con la participación de 103 colaboradores, donde 33 pertenecieron a la generación X y 70 a la generación Millennial a quienes se les aplicó un único cuestionario: la “Escala de Compromiso Organizacional” (Meyer, Allen & Smith 1997). Se acepta la hipótesis general y como resultado se concluyó que sí existen diferencias del compromiso organizacional entre ambas generaciones, se halló un mayor grado de compromiso organizacional total en la generación X, así como también, variaciones en cada componente. Tras ser analizados estos componentes se obtuvo un nivel ligeramente más alto de compromiso afectivo en la generación X, un mayor compromiso de continuidad y normativo en esta misma generación.

Palabras clave: generación x, millennials, compromiso organizacional, afectivo, de continuidad, normativo.

NOTA

El contenido de la investigación no se encuentra disponible en **acceso abierto**, por determinación de los propios autores amparados en el Texto Integrado del Reglamento RENATI, artículo 12.

REFERENCIAS

- Anttila, E. (2014). Components of Organizational Commitment – A case study consisting managers from Finnish Industrial Company. (Tesis de maestría). University of Tampere, Tampere, Finlandia.
- Álvarez (2008) Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?
- Álvarez, R. y Valeriano, M. (2019). Percepciones Laborales Y El Compromiso De Los Trabajadores De La Generación Millennials De La Empresa Repuestos Ccori Motor's E.I.R.L. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Arellano, (2019). Características de los Estilos de Vida. Perú: Consultora Arellano. Recuperado de <https://www.arellano.pe>.
- Ávila Baray, H.L. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. España Consulta en línea [07 de. Enero de 2010]: www.eumed.net/libros/2006c/203/
- Aon, (2015). Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2015, Recursos Humanos. Aon plc. Recuperado de <http://www.aon.com/>
- Aon, (2016). Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016, Recursos Humanos. Aon plc. Recuperado de <http://www.aon.com/>
- Aon, (2018). Tendencias Globales de Compromiso de los Empleados 2018, Recursos Humanos. Aon plc. Recuperado de <http://www.aon.com/>

- Begazo, J. y Fernandez, W. (2015). Los Millennials Peruanos: Características y Proyecciones de Vida. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación, Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 18-II, No 36)*, Lima, Peru.
- Bourdieu, P. (1988) *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior of Vocational Behavior*, 56.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN PERU. (2015) *Los Millennials – Características (Artículo del Diario Gestión 4 Marzo 2015 – Lima-Perú)*.
- Chávez, G. (2016). *El Rompecabezas de la Investigación*. Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Cornejo, De la Torre, Galindo y Shiroma (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana. (Tesis de maestría)*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Deloitte University Press (2016). *Tendencias Globales en Capital Humano*, Reino Unido.
- Diario de Economía y Negocios de Perú (2015) Recuperado de: <http://gestion.pe/>
- El Comercio (2018). *Millennials en Perú: ¿En qué trabajan y cuánto ganan?* Economía, El comercio. Lima, Perú
- Fernández, A. (2019) *Historia de una Unión. Europa: La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com>.
- Fernández, V.M. (2014): *Análisis de caso: los modelos español y anglosajón en el estudio periodístico de la cobertura de situaciones traumáticas*.

Figuroa De La Peña (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso

Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. Facultad De
Humanidades, Escuela Academico Profesional De Psicología: UCV.

Frias, P. (2014). Compromiso y Satisfacción Laboral como Factores de Permanencias de la
Generación Y. (Tesis de Magister). Escuela de Economía y Negocios, Universidad
de Chile, Santiago, Chile.

Great Place to Work (2016). 15 Edición. Trabajando para las Mejores Ranking, Peru.

Hanks, T. y Goetzman, G. (2015). Los Setenta. EE.UU: Documaster. Recuperado de
<https://www.rtve.es/>

Hare, B. (2020) Así fue cómo Diana de Gales llegó a ser conocida como la Princesa del
Pueblo. Reino Unido: CNN en Español. Recuperado de <https://cnnespanol.cnn.com/>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5ªed.).
México: Mc Graw-Hill.

Howe, N. and Strauss, W. (2000). Millennials Rising: The Next Great Generation. New
York: Vintage Books.

(INEI, Agosto, 2018). Perú: Perfil Sociodemográfico, Informe Nacional. [Censos
Nacionales 2017]. Lima, Perú.

Ipsos Perú (2018). New Consumer, New Research, New Business. Ipsos Perú – Estadística
Poblacional 2018.

Jericó, P. (2001): Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo.
Ed Prentice Hall Financial Times, Madrid, España. Kanter, R. (1968) Commitment

and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian
Communities. *American Sociological Review* 33.

Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment
mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33.

Lasso, L. (2015). Estudio Comparativo del Engagement y El Compromiso Laboral de Las
Generaciones x e Y en caso de una Empresa de Servicios Profesionales. (Tesis de
Magister). Escuela de Psicología, Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires,
Argentina.

Lima, J. y Polanco, F. (2017). Satisfacción Laboral En Los Millennials En Comparacion A
La Generacion "X". (Tesis de pregrado) Universidad Católica San Pablo, Arequipa,
Perú.

Manpower Inc. (2013). 4 Generaciones Conviviendo. Recuperado de
<http://www.manpower.com.py>

Marsh, R., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction
study. *Administrative Science Quarterly*, 22

Mannheim, Karl, 1990, Le problème des générations. Nathan. Paris. (ed. orig., 1927)

Meister y Willyerd, (2010). The 2020 Workplace. Estados Unidos. Harper Business;
Illustrated edition.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational
commitment. *Human Resources Management Review*, Volume 1, Number 1. The
University of Western Ontario.

Meyer & Allen (1991). "Employee Commitment Survey (TCM) – Encuesta de Compromiso del Empleado" Meyer & Allen (1991; 1997).

Meyer, J.P., y Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: theory, research, and application, Newbury Park, CA: Sage Publication.

Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78.

Mijares, María (2011). Principales Factores que Influyen en el Nivel de Compromiso Organizacional Dentro de una Empresa de Outsourcing. Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional. Monterrey Nuevo León

Mitta Flores, D. E., & Dávila Salinas, C. L. (2015). Retención del talento humano: Políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes "Millennials" en un grupo de organizaciones. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Mondy, R. (2012) *Human Resource Management* (12 Edition)

Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Universidad de Ciencias Aplicadas. Perú.

Molinari, P. (2011). *Turbulencia generacional*. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial.

Navarro, J. (2014) *Diferencias (y semejanzas) Generacionales en el Trabajo*. Departamento de Psicología Social, Universidad de Barcelona. Barcelona, España.

- O'Reilly, Caldwell y Chatman, (1986). Building Organizational Commitment: A multifirm Study. *Journal of Occupational Psychology* 63, 245-261 The British Psychological Society
- Pásara (2017). *La Ilusión de un País Distinto*. Lima, Perú. Fondo Editorial de la PUCP
- Reeves, T.; Oh, E. (2007). *Generational differences*. Universidad de Georgia, Athens Georgia.
- Rodríguez, E. Peláez, M. (2010). *La convivencia de diferentes generaciones en la empresa; Compatibilidad y liderazgo integral*. XIV Congreso de Ingeniería de Organización.
- Sánchez, A., Gramajo, J. y Araya, C. (2014). *Las Generaciones Baby Boomers, X, Y, Z y los cambios que se generan en las organizaciones*. (Trabajo de Investigación). Escuela de Psicología. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Strauss, W. y Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future 1584-2069*. Estados Unidos, Nueva York: Morrow.
- Stebbins, R. (1970). *On Misunderstanding the Concept of Commitment: A Theoretical Clarification*. *Social Forces* 48.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4ª ed.). Lima: Editorial Visión Universitaria. (Chávez, 2016)
- Wiener, Y.; Vardi, Y. (1980) *Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach*. *Organizational Behavior and Human Performances* 26.

Wang, Y. (2004). Observations on the organizational commitment of Chinese employees:

comparative studies of state-owned enterprises and foreign-invested enterprises.

International Journal of Human Resource Management, 15(4), 649-669. Becker

(1960)

Yarlequé (2017). Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en

colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote. Facultad De Humanidades,

Escuela Académico Profesional De Psicología: UCV.