

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EJECUTIVA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RESILIENCIA Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL COLABORADOR EN UNA
EMPRESA DE SOLDADURA INDUSTRIAL,
TRUJILLO – 2024

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autores

Giancarlo Andree Rubio Luna Victoria

William Daniel Cardenas Ruiz

Asesor

Doctor Jorge Eduardo Luján López

<https://orcid.org/0000-0003-1208-1242>

Perú

2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible y Gestión empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de MYPE y PYME

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	Mg. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	Mg. KARINA JACQUELINE CARDENAS RODRIGUEZ	18169440
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	Mg. ARTHUR GIUSEPPE SERRATO CHERRES	41415162
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud



Página 2 of 78 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega tm:oid::1:2986095333

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

- Texto oculto**
0 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa de soldadura industrial ubicada en Trujillo, durante el año 2024. Este estudio se enmarca dentro de la investigación aplicada, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. El método utilizado fue el hipotético-deductivo, orientado a explorar las interrelaciones entre las variables en cuestión. La población objetivo estuvo compuesta por todos los colaboradores de la empresa, de los cuales se seleccionó una muestra de 52 empleados para el análisis. Los resultados descriptivos revelaron que el 42,3% de los colaboradores se ubicaba en un nivel medio de resiliencia organizacional, mientras que un 34,6% mostró un nivel bajo y el 23,1% alcanzó un nivel alto. En términos de compromiso organizacional, la distribución de los niveles fue relativamente equilibrada, con un 34,6% de los empleados en el nivel bajo, un 32,7% en el nivel medio y un 32,7% en el nivel alto. El análisis correlacional, con un coeficiente de 0,623, evidenció una relación positiva y significativa entre la resiliencia y el compromiso organizacional. Este hallazgo sugiere que, a medida que los colaboradores desarrollan una mayor resiliencia organizacional, también se incrementa su compromiso con la empresa, destacando la importancia de fortalecer la resiliencia como una estrategia para mejorar el compromiso organizacional.

Palabras clave: resiliencia organizacional, compromiso organizacional, sector industrial

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between resilience and organisational commitment of employees in an industrial welding company located in Trujillo, during the year 2024. This study is framed within applied research, with a descriptive-correlational level and a non-experimental design. The method used was hypothetical-deductive, aimed at exploring the interrelationships between the variables in question. The target population consisted of all the company's employees, from which a sample of 52 employees was selected for analysis. The descriptive results revealed that 42.3% of the employees were at a medium level of organisational resilience, while 34.6% showed a low level and 23.1% reached a high level. In terms of organisational commitment, the distribution of levels was relatively balanced, with 34.6% of employees at the low level, 32.7% at the medium level and 32.7% at the high level. The correlational analysis, with a coefficient of 0.623, showed a positive and significant relationship between resilience and organisational commitment. This finding suggests that as employees develop greater organisational resilience, their commitment to the company also increases, highlighting the importance of strengthening resilience as a strategy to improve organisational commitment.

Keywords: organisational resilience, organisational commitment, industry sector

Dedicatoria y Agradecimientos

A mi familia, quienes han sido nuestra mayor fuente de apoyo. Gracias por su amor, paciencia y sacrificio durante este viaje académico. Sus palabras de aliento y comprensión en los momentos de mayor presión hicieron posible que superáramos cada obstáculo.

A mi esposa, e hijas por la motivación para poder concluir esta etapa académica.

Giancarlo Andree Rubio Luna Victoria

A mis padres, por ser mi guía, por sus sacrificios y por inculcarme los valores del esfuerzo, la perseverancia y el amor por el conocimiento. A mi esposa, por su apoyo incondicional, su comprensión y por ser mi compañera en cada paso de este camino.

A mi hija, por ser mi mayor inspiración. Cada logro es también para ti, y espero que en el futuro encuentres en este esfuerzo una motivación para perseguir tus propios sueños.

William Daniel Cárdenas Ruiz

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a quienes han sido parte fundamental en la realización de esta tesis:

A nuestro asesor de tesis, por su valiosa guía, experiencia y orientación a lo largo de este proceso. Su compromiso con nuestra investigación fue clave para llevar a buen término este trabajo.

A nuestros profesores de la maestría, por brindarnos las herramientas teóricas y prácticas necesarias para desarrollar nuestra carrera profesional. Sus enseñanzas sobre administración de negocios han dejado una huella profunda en nuestra formación.

A las empresas y profesionales que participaron en nuestra investigación, por su tiempo y disposición a compartir sus experiencias sobre el tema de nuestra investigación.

Giancarlo y William

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimiento.....	vii
Tabla de contenidos.....	viii
Índice de tablas y figuras.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática	1
I.2. Pregunta de investigación.....	3
I.2.1. Pregunta general	3
I.2.2. Preguntas específicas.....	3
I.3. Objetivos de la investigación.....	3
I.3.1. Objetivo general.....	3
I.3.2. Objetivos específicos	3
I.4. Justificación de la investigación	3
I.5. Alcance de la investigación.....	4
II. MARCO TEÓRICO	5
II.1. Antecedentes	5
II.1.1. Antecedentes internacionales	5
II.1.2. Antecedentes nacionales	6
II.2. Bases teóricas	7
II.3. Marco conceptual (terminología).....	12
III. HIPÓTESIS.....	12
III.1. Declaración de hipótesis	13
III.1.1. Hipótesis general	13
III.1.2. Hipótesis específicas	13
III.2. Operacionalización de variables	14
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	14
IV.1. Tipo de investigación	16
IV.2. Nivel de investigación	16
IV.3. Diseño de investigación	16
IV.4. Método de investigación	16

IV.5. Población	17
IV.6. Muestra	17
IV.7. Técnicas de recolección de datos.....	18
IV.7.1. Técnica	18
IV.7.2. Instrumento	18
IV.8. Presentación de resultados.....	18
V. RESULTADOS.....	18
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	19
VI.1. Discusión	26
VI.2. Conclusiones	30
VI.3. Recomendaciones	31
Lista de referencias.....	31
Apéndice	32

Índice de tablas y figuras

Tablas

Tabla 1. Niveles alcanzados por colaboradores de una empresa industrial en resiliencia organizacional y sus dimensiones	19
Tabla 2. Niveles alcanzados por colaboradores de una empresa industrial en compromiso organizacional y sus dimensiones	20
Tabla 3. Prueba de normalidad por variables y dimensiones	21
Tabla 4. Relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial.....	22
Tabla 5. Relación entre la resiliencia y el compromiso afectivo del colaborador en una empresa de soldadura industrial.....	23
Tabla 6. Relación entre la resiliencia y el compromiso de continuidad del colaborador en una empresa de soldadura industrial.....	24
Tabla 7. Relación entre la resiliencia y el compromiso normativo del colaborador en una empresa de soldadura industrial.....	25

Figuras

Figura 1. Representación gráfica de las valoraciones de la resiliencia y el compromiso organizacional.....	22
Figura 2. Representación gráfica de las valoraciones de la resiliencia y el compromiso afectivo	23
Figura 3. Representación gráfica de las valoraciones de la resiliencia y el compromiso de continuidad.....	24
Figura 4. Representación gráfica de las valoraciones de la resiliencia y el compromiso normativo	25

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

En el complejo y dinámico entorno laboral actual, la resiliencia organizacional se ha convertido en un pilar fundamental para la supervivencia empresarial (Kotsios, 2023). Este concepto, que se centra en la capacidad de una organización para adaptarse y recuperarse de adversidades, abarca una serie de prácticas y enfoques que permiten a las empresas no solo resistir los desafíos, sino también prosperar en medio de ellos (Brunetto et al., 2020). Precisamente, la resiliencia organizacional trasciende la reacción ante crisis, convirtiéndose en una característica intrínseca que se cultiva mediante una planificación estratégica, una cultura organizacional sólida y un liderazgo efectivo (Pereira et al., 2020), es así que, las organizaciones resilientes son aquellas que pueden prever problemas, adaptarse rápidamente a los cambios y seguir adelante con una visión clara y definida, independientemente de las dificultades que puedan surgir (Zhou et al., 2023).

Por otro lado, el compromiso organizacional del colaborador es otro componente crucial para el éxito de cualquier empresa, referido al grado en que los empleados se identifican con la organización y se involucran en su misión y objetivos (Quintanilla, 2024). Los empleados comprometidos no solo desempeñan su trabajo de manera eficiente, sino que también se sienten emocionalmente conectados con la organización, lo que incrementa su disposición a permanecer en la empresa a largo plazo (Palomino & Sandonas, 2022).

En un aspecto más específico, el compromiso organizacional puede considerarse un reflejo de la cultura organizacional y el estilo de liderazgo (Arias, 2021). Las organizaciones que invierten en el desarrollo profesional de sus empleados, que fomentan un ambiente de trabajo inclusivo y que reconocen y recompensan el desempeño sobresaliente, tienden a experimentar niveles más altos de compromiso (Agurto et al., 2020). Este compromiso, a su vez, refuerza la resiliencia organizacional, creando un ciclo positivo en el que ambos conceptos se potencian mutuamente (Rehak, 2020).

De acuerdo a estudios internacionales, se ha encontrado que las organizaciones que fomentan la resiliencia entre sus colaboradores también tienden a cultivar un mayor compromiso (Santoro et al., 2021), no obstante, los empleados que perciben que su organización es capaz de manejar la adversidad de manera efectiva, están más inclinados a confiar en su liderazgo y a sentirse parte integral de su misión y visión (Vakilzadeh & Haase, 2020). Al respecto, se indica que únicamente un 27% de empleados en México y Chile está comprometido con su empleo, el 28% en Brasil, según un reciente estudio, como causa de un mal manejo de la gestión del talento (Gallup, 2023). En consecuencia, el abordaje de estas dos variables es crucial para comprender cómo las organizaciones pueden no solo sobrevivir, sino prosperar en un entorno laboral cada vez más incierto y desafiante (Bryce et al., 2022).

En este contexto se encuentra una empresa de soldadura industrial con sede en la ciudad de Trujillo que viene liderando el sector durante más de cinco décadas, proporcionando materiales

de alta calidad para diversas aplicaciones de soldadura. Como parte de su gama de productos se incluyen electrodos para aceros al carbono, de baja aleación e inoxidables, hierro fundido, aluminio, revestimientos duros y para aplicaciones de corte y biselado. Esta empresa es un socio confiable para diversas industrias, como la construcción naval, metalurgia, automoción, recipientes a presión y depósitos, equipos de perforación y conductos. Además, es reconocida a nivel mundial por su producción de tecnologías de fabricación, equipos y bienes de consumo de soldadura y corte. Sus soluciones innovadoras, desarrolladas con la colaboración de sus clientes, reflejan su legado y experiencia como líder en el sector manufacturero.

A pesar de su sólida trayectoria y prestigio en la industria, la empresa de soldadura industrial enfrenta una problemática significativa relacionada con la resiliencia y el compromiso organizacional de sus colaboradores, dado que en los últimos años, ha enfrentado desafíos importantes que han puesto a prueba su capacidad de adaptación y recuperación.

En primer lugar, las operaciones de la empresa se han visto seriamente afectadas, provocando interrupciones en la cadena de suministro y retrasos en la producción. Estas circunstancias han causado un incremento de la presión sobre los empleados, quienes han tenido que adaptarse a nuevos protocolos de seguridad y condiciones laborales inusuales. Además, la alta demanda de adaptación ha evidenciado la necesidad de desarrollar una mayor resiliencia organizacional, ya que los colaboradores se han visto enfrentados a la falta de recursos y apoyo adecuado para gestionar estas nuevas demandas. Como resultado, se ha observado una menor capacidad para enfrentar adversidades y recuperarse eficazmente, lo que ha afectado la estabilidad operativa.

Por otro lado, el compromiso organizacional de los colaboradores también se ha visto afectado negativamente, debido a factores como la falta de reconocimiento por el desempeño sobresaliente y la escasez de oportunidades para el desarrollo profesional han generado una disminución en la motivación y la disposición de los empleados para contribuir de manera significativa. Este escenario ha derivado en un bajo nivel de identificación de los colaboradores con los objetivos de la empresa, aumentando el riesgo de rotación y desmotivación en el trabajo.

En ese sentido, la situación problemática de la empresa señala que aparentemente la baja resiliencia de sus colaboradores está impactando su capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno, mientras que la falta de compromiso organizacional está afectando el desempeño y la retención del talento. Por ello, es necesario estudiar la relación entre resiliencia y compromiso organizacional. De este modo, la empresa podrá mantener su posición de liderazgo en la industria de soldadura industrial y continuar su legado de excelencia y calidad, incluso ante futuros desafíos..

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Qué relación existe entre la resiliencia y el compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024?

I.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el compromiso afectivo del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024?

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el compromiso de continuidad del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024?

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el compromiso normativo del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.

I.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la resiliencia y el compromiso afectivo del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.

Determinar la relación entre la resiliencia y el compromiso de continuidad del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.

Determinar la relación entre la resiliencia y el compromiso normativo del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.

I.4. Justificación de la investigación

Desde una perspectiva práctica, esta investigación es esencial para identificar y abordar los desafíos específicos que enfrenta la empresa de soldadura industrial en relación con la resiliencia y el compromiso organizacional. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) esta justificación se enfoca en los beneficios concretos que la investigación puede aportar a situaciones o problemas específicos, es decir, explica cómo los resultados del estudio pueden ser útiles en la realidad, mejorando procesos o resolviendo problemas en un entorno determinado. Por lo tanto, al entender mejor cómo estos factores influyen en la operación diaria y en el bienestar de los empleados, la empresa puede desarrollar estrategias efectivas para mejorar su capacidad de adaptación y recuperación frente a adversidades, así como para aumentar la motivación y lealtad de sus colaboradores. Esto no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también incrementa la eficiencia operativa y la competitividad en el mercado.

Teóricamente se destaca la contribución del estudio al conocimiento científico, abordando vacíos en la investigación previa u ofreciendo nuevas perspectivas sobre un tema, por lo cual se argumenta cómo el estudio amplía o refuerza el marco conceptual existente (Carrasco, 2019). Al respecto, esta investigación contribuye al campo del comportamiento organizacional al explorar la interrelación entre la resiliencia y el compromiso de los empleados dentro de un contexto industrial específico, ya que al profundizar en estos conceptos y sus implicaciones, se enriquece la literatura existente con nuevos hallazgos y perspectivas, especialmente en un sector tan especializado como la soldadura industrial. Además, permite desarrollar un marco teórico que otras organizaciones y estudios futuros puedan utilizar como referencia para abordar problemas similares en diferentes contextos industriales.

De acuerdo con Bustamante et al. (2020), el sustento de los criterios metodológicos no solo ayudan a resaltar la relevancia del enfoque y los métodos elegidos para el estudio, sino también explican por qué la metodología seleccionada es la más adecuada para responder las preguntas de investigación y obtener resultados confiables. Desde esta perspectiva, la investigación se justifica metodológicamente por la oportunidad de aplicar y evaluar estas variables en un entorno real, donde se utilizan enfoques cuantitativos para obtener una comprensión completa de la situación problemática. Esto incluye encuestas válidas que permitirán triangular la información y obtener resultados robustos y confiables.

I.5. Alcance de la investigación

El presente estudio se desarrolló en la empresa de soldadura industrial ubicada en su sede de Trujillo, enfocándose en determinar la relación entre la resiliencia de los colaboradores y su nivel de compromiso organizacional, por lo cual, la investigación no solo examinó cómo estos factores se interrelacionan, sino que también buscó identificar las prácticas organizacionales que podrían mejorar el compromiso de los empleados y su capacidad de adaptación ante situaciones de estrés o cambios laborales. En ese sentido, los hallazgos permiten proponer recomendaciones concretas para implementar estrategias que fortalezcan tanto la resiliencia como el compromiso de los colaboradores, contribuyendo a un mejor desempeño organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Zahari et al. (2021), desde Malasia, en su investigación abordaron la problemática de la resiliencia organizacional tras los cambios económicos, sociales y tecnológicos que obligó a las industrias a adaptarse y recuperarse para lograr el éxito empresarial, por lo cual examinó el papel de las capacidades de liderazgo y la resiliencia organizacional en la recuperación del éxito organizacional en instituciones privadas, contemplando el compromiso como papel mediador. Para ello empleó un enfoque cuantitativo, utilizando ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales para contrastar una posible relación entre dichos elementos. A partir de 120 respuestas, se encontró que la resiliencia organizacional y las capacidades de liderazgo contribuyen significativamente al rendimiento, y que el compromiso y liderazgo tienen un papel mediador fuerte en ello ($p < .05$).

Espinoza y Herrera (2022) en Ecuador, establecieron como objetivo determinar la relación entre la resiliencia laboral y el compromiso de los colaboradores del Comando Policial, tomando en cuenta que esta es considerada una profesión agotadora, lo que ha ocasionado problemas físicos, psicológicos y conductuales en el desempeño de sus funciones. La investigación fue cuantitativa y de alcance correlacional, enfocándose en analizar el vínculo de las variables a través de encuestas a 254 colaboradores. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la resiliencia y el compromiso organizacional ($p < .05$), así como con sus dimensiones. No obstante, se encontró una relación negativa con el agotamiento laboral. El estudio concluyó que esta labor requiere personal resiliente frente a situaciones difíciles, y que su comportamiento este estrechamente ligado al compromiso con su institución, sin embargo, el estrés es un factor predominante que no contribuye al fortalecimiento de la resiliencia.

Merchan (2022), en Guayaquil, buscó estudiar la resiliencia y el compromiso laboral en instituciones del sector salud. Se desarrolló bajo un enfoque no cualitativo, con un nivel relacional y un diseño sin experimentación. Asimismo, contó con la participación de 70 personas, utilizando dos escalas estandarizadas y validadas para este estudio. El análisis de datos destacó una relación directa, significativa y de gran tamaño entre resiliencia y compromiso laboral ($R = .667$; $p < .05$), explicando el 44 % de la variabilidad del compromiso. Además, se observó un alto nivel de resiliencia y estrés laboral (53 % muy alto y 40 % alto) y un elevado compromiso laboral (87 %). Se concluyó que la resiliencia y el compromiso laboral, junto con el estrés y el desempeño laboral, se relacionan significativamente y son factores que influyen en la eficacia y la calidad de atención de dichos profesionales.

Mangundjaya y Taufiq (2021), desde Indonesia, evaluaron la resiliencia y la ética laboral como mediadores entre el liderazgo y el compromiso hacia el cambio en organizaciones que enfrentan una fuerte competencia, como bancos, compañías de seguros e instituciones financieras. Se utilizó el modelado cuantitativo a partir de los datos recogidos de una muestra de 355 empleados, aplicando inventarios válidos y consistentes. Los resultados indicaron que la resiliencia actúa como mediador parcial entre el liderazgo ($R: ,165$; $p <,05$) y el compromiso ($R: ,358$; $p <,05$), mientras que la ética laboral no tuvo el mismo efecto mediador. No obstante, la ética laboral se asocia significativamente con el compromiso afectivo ($R: ,186$; $p <,05$) a través de la resiliencia ($R: ,384$; $p <,05$), siendo esta un mediador completo en la relación entre ética y compromiso.

Salvo y Cisternas (2021), en Chile, investigaron el grado de compromiso y la influencia de los equipos directivos en instituciones resilientes, empleando una metodología cualitativa que incluyó análisis de contenido y el uso de una matriz de impacto. Los hallazgos revelaron que tanto el compromiso como la influencia de los directivos son esenciales para definir un perfil de selección adecuado. En particular, se sugiere que el liderazgo transformacional es más efectivo en roles donde el capital social desempeña un papel crucial, mientras que el liderazgo transaccional resulta más adecuado para posiciones de carácter técnico.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Palomino (2024), en un entorno institucional público, buscó contrastar la asociación entre la resiliencia organizacional y el compromiso del personal dado que son fundamentales para afrontar los desafíos y mantener la motivación en el equipo. Por ello, su estudio estuvo basado en un enfoque hipotético-deductivo y un diseño no experimental se llevó a cabo con 200 colaboradores, quienes fueron encuestados. Los resultados mostraron una correlación significativa ($R: ,823$; $p <,05$), destacando la importancia de fortalecer la resiliencia para promover un mayor compromiso y motivación en el personal, lo que a su vez podría contribuir a una mayor eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

Ayquipa (2023) dentro del contexto hotelero de Cusco, abordó estas mismas variables perfilándose como pilares fundamentales para mantener la excelencia operativa en las cadenas hoteleras. Un estudio cuantitativo básico se llevó a cabo con 93 colaboradores, utilizando un diseño no experimental para investigar la relación entre ambas variables. Los resultados arrojaron una correlación significativa ($R: ,873$; $p <,05$), indicando que una mayor resiliencia podría desempeñar un papel determinante en el compromiso y la motivación del personal, especialmente en un entorno tan desafiante como el actual, donde la capacidad de adaptación y recuperación son cruciales para la sostenibilidad del negocio. Además, se encontró asociación entre sus dimensiones, con valores altos de ,801; ,889; y ,855.

Mugaburu (2023), desde Loreto, en el ámbito de los servicios de salud abordó la relación entre la resiliencia y el engagement del personal, especialmente en un entorno complejo y demandante como el actual. El estudio fue cuantitativo y no experimental se llevó a cabo con 110 trabajadores sanitarios para evaluar esta relación. Los hallazgos revelaron una correlación directa y significativa entre la resiliencia y el engagement ($R: ,457$; $p <,05$), lo cual significa que al fortalecer la resiliencia podría promover un mayor engagement en los trabajadores, contribuyendo así a una mejor calidad de atención y bienestar del personal. Adicionalmente, se encontró que un 76,4 % de ellos presentaron niveles bajos de resiliencia y el 43,6 % niveles altos de engagement.

Dionicio et al. (2022), en Huaura, buscaron determinar la vinculación de la resiliencia con el compromiso organizacional dentro del contexto institucional educativo, como factores determinantes que pueden influir también en la ansiedad social, especialmente durante procesos como la evaluación. El estudio de naturaleza básica y enfoque cuantitativo se llevó a cabo para abordar la relación entre dichas variables, basados en cuestionarios. Los resultados mostraron que una mayor resiliencia y compromiso organizacional se asociaban con niveles más bajos de ansiedad social ($R: ,419$; $p <,05$), subrayando la importancia de fortalecer estas cualidades en el personal educativo para mejorar su bienestar emocional y desempeño laboral. Descriptivamente, el 79,6 % mostró niveles altos de resiliencia y el 52,4 % niveles promedio de compromiso.

Atalaya (2022), de igual manera en una institución de la selva peruana, buscaron establecer la asociación entre el engagement y la resiliencia del personal para que puedan desempeñar un papel productivo en la organización. Un estudio cuantitativo y no experimental se llevó a cabo con 104 trabajadores para demostrar la relación entre ambas variables. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la resiliencia ($R: ,271$; $p <,05$), sugiriendo que fortalecer estas cualidades podría mejorar el rendimiento y la eficacia del personal en este contexto. En tanto, se encontró relaciones entre sus dimensiones con valores de ,271; y ,260.

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Resiliencia organizacional

II.2.1.1. Teorías sobre la resiliencia organizacional

Teoría de la Resiliencia Individual y Organizacional

Según esta teoría, tanto los individuos como las organizaciones poseen una capacidad psicológica llamada resiliencia, que les permite enfrentar la adversidad, adaptarse a los cambios y seguir funcionando de manera efectiva. A nivel organizacional, fortalecer la resiliencia no solo ayuda a superar los retos diarios, sino que también potencia la actitud de los empleados hacia la adaptación, el compromiso y el rendimiento (Mokline & Ben, 2021).

Teoría del Capital Psicológico

Esta teoría propone que la resiliencia es uno de los cuatro componentes del capital psicológico, junto con la esperanza, el optimismo y la autoeficacia. La teoría sugiere que al mejorar estos cuatro factores, las organizaciones pueden crear equipos más resilientes, que se adaptan eficazmente a situaciones adversas sin sacrificar su motivación ni productividad, por lo cual, en este contexto, mejora la capacidad de la empresa para enfrentar cambios inesperados (Purwanto et al., 2021).

Teoría de la Resiliencia Organizacional

Esta teoría argumenta que las organizaciones resilientes son aquellas capaces de absorber el impacto de eventos disruptivos y, al mismo tiempo, transformarse para adaptarse a las nuevas condiciones. El modelo resalta la importancia de la flexibilidad organizacional, el aprendizaje continuo y la capacidad de generar respuestas creativas frente a los desafíos (Koh et al., 2024).

II.2.1.2. Caracterización de la resiliencia organizacional

Al profundizar en el concepto, la resiliencia organizacional según Pino y Torralbas (2024) implica una serie de factores interrelacionados, como la flexibilidad operativa, la capacidad de innovación y una cultura de apoyo entre los colaboradores. Las investigaciones han demostrado que las organizaciones con altos niveles de resiliencia tienden a obtener mejores resultados en términos de rendimiento y satisfacción laboral, debido a que dichas organizaciones crean un entorno en el que los empleados se sienten seguros y apoyados, permitiéndoles enfrentar desafíos con una actitud positiva y proactiva (Lagunes & Ibarra, 2022). En última instancia, la resiliencia organizacional representa una ventaja competitiva esencial en un mundo donde el cambio es la única constante (Barrón & Sánchez, 2022).

Asimismo, se define como la capacidad de una organización para adaptarse, resistir, recuperarse y transformarse positivamente frente a situaciones de adversidad, crisis o cambios abruptos en su entorno. Esta capacidad no solo implica la supervivencia en situaciones difíciles, sino también la capacidad de aprender y crecer a partir de esas experiencias, fortaleciendo así la organización en su conjunto (Cruz, 2021).

Desde una perspectiva más amplia, la resiliencia organizacional se basa en varios principios fundamentales. Uno de ellos es la capacidad de adaptación, que implica ajustarse rápidamente a nuevas circunstancias y aprender de los errores (Bedoya et al., 2021). Otro principio clave es la capacidad de anticipación, que involucra identificar y prepararse para posibles amenazas y oportunidades futuras (Ramos, 2024). Además, la resiliencia organizacional se apoya en la capacidad de colaboración, que implica trabajar eficazmente con otras organizaciones y partes interesadas para abordar problemas comunes y generar soluciones innovadoras (Lacruhy et al., 2024).

II.2.1.3. Dimensiones de la resiliencia organizacional

De acuerdo con el modelo teórico de Holguin et al. (2022), se toman en cuenta tres dimensiones, la primera es la anticipación que implica la capacidad de la organización para identificar de manera proactiva posibles amenazas, riesgos o cambios en el entorno que puedan afectar su funcionamiento. De acuerdo con Marcazzan et al. (2022) toma en cuenta el prever escenarios futuros y prepararse adecuadamente para hacer frente a ellos, mediante la implementación de medidas preventivas y la anticipación de posibles respuestas. Los indicadores de esta dimensión según Holguin et al. (2022) incluyen la desestabilización, que mide la habilidad para detectar inestabilidades potenciales; las amenazas latentes, que se refieren a la identificación de riesgos no evidentes; y la mitigación de riesgos, que evalúa las acciones preventivas tomadas para reducir el impacto de posibles problemas.

El afrontamiento se refiere a la capacidad de la organización para enfrentar de manera efectiva las crisis o situaciones adversas una vez que estas se presentan, por lo cual implica reaccionar rápidamente, gestionar adecuadamente la situación, mantener la calma y tomar decisiones acertadas en medio de la incertidumbre y la presión (Liang & Cao, 2021). Los indicadores de afrontamiento incluyen la aceptación de debilidades y fortalezas, que evalúa el reconocimiento y la utilización de los recursos internos; el análisis de problemas, que mide la capacidad para evaluar y entender la naturaleza de la crisis; y las ideas colectivas, que se refiere a la generación de soluciones mediante el trabajo en equipo y la colaboración (Holguin et al., 2022).

Por último, la adaptación, se relaciona con la capacidad de la organización para ajustarse y modificar su forma de trabajar en respuesta a los cambios que surgen de la crisis o la adversidad. Se incluye la capacidad de aprender de la experiencia, innovar, cambiar procesos y estrategias, y transformarse de manera positiva a partir de las lecciones aprendidas (Conz & Magnani, 2020). Los indicadores de adaptación abarcan la calidad del entorno, que evalúa el ambiente organizacional para fomentar el cambio; la solución de eventos probables, que mide la capacidad para resolver problemas anticipados; y la participación, que se refiere al grado en que los empleados se involucran en el proceso de adaptación (Holguin et al., 2022).

II.2.2. Compromiso organizacional

II.2.2.1. Teorías sobre el compromiso organizacional

Teoría de los Tres Componentes

Meyer y Allen sugieren que el compromiso organizacional tiene tres dimensiones: el afectivo, que representa el vínculo emocional del empleado con la organización; el de continuidad, que se refiere a la percepción de los costos asociados con dejar la organización; y el normativo, que es el sentido de obligación hacia la empresa, siendo uno de los más usados para entender el compromiso en el ámbito laboral (Haque et al., 2021).

Teoría del Intercambio Social

De acuerdo con esta teoría, el compromiso organizacional surge de la reciprocidad en las relaciones sociales entre el empleado y la organización. Si los empleados sienten que la organización los apoya, les ofrece oportunidades de crecimiento y recompensas justas, es más probable que muestren un mayor compromiso. El compromiso, en este caso, es una respuesta a las relaciones positivas de intercambio (Qian & Kan, 2024).

Teoría del Ajuste Persona-Organización

Esta teoría plantea que el compromiso organizacional se incrementa cuando existe un ajuste adecuado entre los valores y objetivos del empleado y los de la organización. Cuando los trabajadores perciben que sus principios y metas coinciden con los de la empresa, desarrollan un mayor compromiso afectivo hacia ella, lo cual resulta clave para la retención y motivación del personal, y un importante indicador de la lealtad organizacional (Kaur & Singh, 2021).

II.2.2.2. Caracterización del compromiso organizacional

Por otro lado, la literatura académica resalta que un alto nivel de compromiso está asociado con una mayor productividad (Rengifo et al., 2022), una menor rotación de personal (Hernández et al., 2021) y una mejora en la satisfacción del cliente interno (Mendoza & Loaiza, 2021). En ese sentido, el compromiso organizacional se refiere al vínculo emocional y la identificación que los empleados sienten con su organización (Carrasco, 2021). Se manifiesta en el grado en que los empleados se identifican con los objetivos y valores de la organización, así como en su disposición para esforzarse en beneficio de la misma (Piacentini, 2022). Por otro lado, de acuerdo con, Agus y Selvaraj (2020), el compromiso organizacional se basa en la percepción de reciprocidad entre la organización y el empleado, donde se espera que ambos cumplan con ciertas expectativas y obligaciones.

Existen diferentes formas de compromiso organizacional, uno de ellos es el compromiso afectivo, que se refiere al apego emocional y la identificación positiva con la organización.

Otra forma es el compromiso continuo, que se basa en la percepción de que abandonar la organización implicaría costos mayores que permanecer en ella. También está el compromiso normativo, que se basa en la percepción de que es moralmente correcto permanecer en la organización (Espinoza & Herrera, 2022).

II.2.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional

Para Bar-Haim (2019), esta variable se operacionaliza tomando en cuenta tres elementos sustanciales. La primera es la dimensión afectiva del compromiso organizacional se refiere al apego emocional que los empleados sienten hacia la organización, el cual se manifiesta en sentimientos de orgullo, identificación y satisfacción por pertenecer a la organización, así como en un deseo genuino de contribuir a su éxito y permanecer en ella a largo plazo (Coronado et al., 2020). Los indicadores de esta dimensión, según Bar-Haim (2019), incluyen la felicidad, que evalúa el grado de alegría y satisfacción de los empleados; la percepción de problemas de la organización, que mide cómo los empleados reconocen y se sienten respecto a los problemas internos; la familiaridad, que se refiere al nivel de conocimiento y comodidad con la cultura y procesos de la organización; el apego emocional, que mide la conexión afectiva con la empresa; el significado, que evalúa la importancia que los empleados atribuyen a su trabajo; y el sentimiento de pertenencia, que refleja cuánto se sienten parte integral de la organización.

La dimensión de continuidad se relaciona con la percepción de los empleados sobre los costos asociados con dejar la organización, la cual incluye aspectos como la inversión personal que han hecho en la organización, las oportunidades laborales disponibles en otras organizaciones y la falta de opciones alternativas viables (Guerrero, 2022). Los indicadores de esta dimensión incluyen la dificultad para dejar la organización, que evalúa los obstáculos percibidos para abandonar la empresa; la afectación, que mide las consecuencias personales de dejar la organización; la permanencia, que evalúa la intención de los empleados de quedarse en la organización; las opciones para dejar la organización, que se refieren a las oportunidades laborales externas; las consecuencias, que miden las repercusiones de dejar la organización; y el sacrificio personal, que evalúa las pérdidas personales asociadas con la salida de la organización (Bar-Haim, 2019).

La dimensión normativa se refiere al compromiso que los empleados sienten debido a las normas sociales y éticas que consideran apropiadas en relación con la permanencia en la organización, asimismo, comprende un sentimiento de obligación moral de quedarse en la organización, ya sea por gratitud hacia la organización, por el sentido de responsabilidad o por el temor a las consecuencias negativas de abandonarla (Puma, 2020). En cuanto a sus indicadores, de acuerdo con Bar-Haim (2019) se encuentra la obligación, que mide el sentido de deber de permanecer en la organización; la rectitud, que evalúa la adherencia a normas éticas y sociales; la culpa, que se refiere al

sentimiento negativo asociado con la idea de dejar la organización; la lealtad, que mide la fidelidad hacia la empresa; el abandono, que evalúa el impacto emocional de dejar la organización; y la deuda, que refleja el sentimiento de deber y retribución hacia la organización.

II.3. Marco conceptual (terminología)

Coherencia: La capacidad de una organización para mantener una identidad organizacional sólida y consistente a pesar de los cambios y desafíos (Mendioroz, 2020).

Confianza: La creencia y la seguridad en la capacidad de una organización para superar desafíos y cumplir con sus compromisos (Castañeda & Guevara, 2021).

Flexibilidad: Habilidad para ajustarse y evolucionar con agilidad ante nuevas situaciones y desafíos emergentes (Raetze et al., 2021).

Identificación organizacional: Nivel en que un empleado comparte y se alinea con los valores, objetivos, y cultura de la empresa, sintiéndose como una parte esencial de la misma (Han et al., 2024).

Innovación: Aptitud de una organización para idear y desarrollar nuevas propuestas, ya sean productos, procesos o servicios, que añadan valor y potencien su competitividad en el mercado (Chavarria, 2023).

Involucramiento: Grado conexión emocional que un empleado mantiene con su trabajo y la organización, evidenciado por su interés y dedicación en el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades (Agus & Selvaraj, 2020).

Lealtad organizacional: La disposición y el compromiso de un empleado para permanecer en la organización y contribuir activamente a su éxito y objetivos (Baltazar et al., 2022).

Satisfacción laboral: La actitud general de un empleado hacia su trabajo, reflejando su nivel de contento y disfrute en relación con las tareas, ambiente y condiciones laborales (Mendoza & Loaiza, 2021).

Vinculación afectiva: El grado en que un empleado se siente emocionalmente conectado con la organización, mostrando un fuerte sentido de pertenencia y compromiso (Membrillo, 2024).

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre la resiliencia y el compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.

III.1.2. Hipótesis específicas

La resiliencia organizacional se relaciona de manera directa con el compromiso afectivo en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.

La resiliencia organizacional se relaciona de manera directa con el compromiso de continuidad en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.

La resiliencia organizacional se relaciona de manera directa con el compromiso normativo en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.

III.2. Operacionalización de variables

Variable	Tipo de variable	Operacionalización	Dimensiones	Definición	Indicador	Nivel de Medición
Resiliencia organizacional	Cualitativa	Esta variable se operacionaliza mediante la escala de resiliencia organizacional – ERESO (Holguin et al., 2022).	Anticipación	Implica la capacidad de la organización para identificar de manera proactiva posibles amenazas, riesgos o cambios en el entorno que puedan afectar su funcionamiento (Holguin et al., 2022).	Desestabilización Amenazas latentes Mitigación de riesgos	Ordinal
			Afrontamiento	Capacidad de la organización para enfrentar de manera efectiva las crisis o situaciones adversas una vez que estas se presentan, por lo cual implica reaccionar rápidamente, gestionar adecuadamente la situación, mantener la calma y tomar decisiones acertadas en medio de la incertidumbre y la presión (Liang & Cao, 2021).	Aceptación de debilidades y fortalezas Análisis de problemas Ideas colectivas	
			Adaptación	Se relaciona con la capacidad de la organización para ajustarse y modificar su forma de trabajar en respuesta a los cambios que surgen de la crisis o la adversidad. Se incluye la capacidad de aprender de la experiencia, innovar, cambiar procesos y estrategias, y transformarse de manera positiva a partir de las lecciones aprendidas (Conz & Magnani, 2020).	Calidad del entorno Solución de eventos probables Participación	

Compromiso organizacional	Cualitativa	Esta variable se operacionaliza mediante la escala tridimensional del Organizational Commitment Questionnaire (Bar-Haim, 2019).	Afectiva	corresponde al afecto que los colaboradores sienten a la entidad, el cual se manifiesta en sentimientos de orgullo, identificación y satisfacción por pertenecer a la organización, así como en un deseo genuino de contribuir a su éxito y permanecer en ella a largo plazo (Coronado et al., 2020).	<ul style="list-style-type: none"> Felicidad Problemas de la organización Familiaridad Apego emocional Significado <u>Pertenencia</u> 	
			De continuidad	Es la percepción de los empleados sobre los costos asociados con dejar la organización, la cual incluye aspectos como la inversión personal que han hecho en la organización, las oportunidades laborales disponibles en otras organizaciones y la falta de opciones alternativas viables (Guerrero, 2022).	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para dejar la organización Afectación Permanencia Opciones para dejar la organización Consecuencias <u>Sacrificio personal</u> 	Ordinal
			Normativa	Se refiere al compromiso que los empleados sienten debido a las normas sociales y éticas que consideran apropiadas en relación con la permanencia en la organización, asimismo, comprende un deber moral de quedarse en la institución, ya sea por gratitud hacia la organización, por el sentido de responsabilidad o por el temor a las consecuencias negativas de abandonarla (Puma, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> Obligación Rectitud Culpa Lealtad Abandono Deuda 	

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

Esta clasificación fue aplicada, ya que se enfoca en abordar problemas prácticos específicos dentro de contextos reales. En comparación con los estudios fundamentale, que se centran en la generación de conceptualizaciones sin un enfoque práctico inmediato, la investigación aplicada se orienta hacia la implementación directa de los conocimientos para resolver problemas o mejorar procesos. Mientras la primera expande las fronteras del saber teórico, la segunda traduce ese saber en aplicaciones concretas y tangibles para desarrollar soluciones concretas y efectivas que puedan implementarse en situaciones específicas (Bustamante et al., 2020). En este caso, se pretendió desarrollar estrategias que mejoren el entorno laboral y fomenten el compromiso de los empleados. Asimismo, la investigación se clasificó como cuantitativa por su enfoque, ya que se basa en métodos numéricos para abordar la pregunta planteada y utiliza herramientas cuantitativas mediante procedimientos estadísticos para analizar los datos obtenidos (Carrasco, 2019).

IV.2. Nivel de investigación

El presente estudio presentó un nivel descriptivo-correlacional, ya no solo se limitó a describir, sino también entender la asociación entre las variables estudiadas, tomando en cuenta que el objetivo fue analizar cómo se relacionan estas dos variables dentro del entorno laboral. Según Hernández y Mendoza (2018), esta clasificación se deriva de la finalidad principal de la investigación, que en este caso es explorar cómo se relacionan estas dos variables clave en el entorno laboral.

IV.3. Diseño de investigación

No experimental, transversal. Lo primero porque las variables se observaron en su estado natural, y lo segundo porque los datos se recolectan en un único momento en el tiempo.

Si bien es cierto, la meta fue examinar la relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional sin inferir causalidad. Según Concytec (2018), estos diseños están libres de cambios intencionales en cualquier variable y se utilizan para observar cómo se manifiestan las relaciones en su entorno natural.

IV.4. Método de investigación

Método cuantitativo. Este método permite la recolección de datos numéricos y su análisis estadístico, lo cual es adecuado para analizar la relación entre estas variables mediante técnicas estadísticas. El método hipotético-deductivo se utilizó para formular hipótesis y deducir conclusiones a partir de los datos recolectados y analizados estadísticamente.

IV.5. Población

Conformada por todos los colaboradores de la empresa de soldadura industrial, es decir por 210 empleados que participan en diversas áreas y niveles dentro de la organización. Esto asegura que el estudio sea representativo y relevante para la totalidad de la empresa.

IV.6. Muestra

La muestra se obtuvo asegurando una correcta distribución en la elección, por lo que fue necesario el muestreo aleatorio simple para obtener representatividad. El tamaño de la muestra se determinó en 52 colaboradores, utilizando la fórmula para poblaciones finitas con un 90% de confianza y 10% de error.

$$Muestra (n) = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Reemplazando:

Z = nivel de confianza (1.645)

p = probabilidad de acierto (0.5)

q = probabilidad de fracaso (0.5)

e = error (0.1)

N = tamaño de la población (210)

$$n = \frac{1.645^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 210}{(210 - 1) \times 0.1^2 + 1.645^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n = 52

Los criterios de inclusión fueron:

- Más de un año de experiencia en la empresa.
- Del área operativa, administrativa y comercial.
- Participación voluntaria en el estudio.

Mientras que, los criterios de exclusión

- Colaboradores en periodo de vacaciones durante el tiempo de recolección de datos.
- Colaboradores que se encuentren en periodo de licencias médicas o en proceso disciplinario.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

Encuesta. Esta técnica permite practicidad y obtener recursos de manera anónima y flexible, asegurando que todos los colaboradores delimitados puedan participar y proporcionar información relevante para el estudio.

IV.7.2. Instrumento

Dos cuestionarios adaptados y validados previamente. El primero estuvo compuesto por 20 ítems que evalúan diferentes aspectos de la resiliencia. Mientras que, el segundo de

ellos está basado en Meyer y Allen, compuesto por 18 ítems que evalúan las tres dimensiones del compromiso organizacional. Estos cuestionarios han evidenciado validez y consistencia en estudios anteriores, con alfas de Cronbach superiores a 0.80.

IV.8. Presentación de resultados

Los datos recolectados se ingresaron a SPSS para su análisis. Se utilizó estadísticas descriptivas (tablas y/o figuras) para resumir los datos y proporcionar una visión general del contexto. Además, se empleó el análisis correlacional para corroborar las hipótesis. Los hallazgos se presentaron en estilo APA para facilitar la interpretación y comunicación de los hallazgos, asegurando que sean claros y accesibles para todos los interesados.

V. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles alcanzados por colaboradores de una empresa industrial en resiliencia organizacional y sus dimensiones

Variable / Dimensión		n	%
V1. Resiliencia organizacional	Bajo	18	34, 6
	Medio	22	42, 3
	Alto	12	23, 1
D1. Anticipación	Bajo	21	40, 4
	Medio	15	28, 8
	Alto	16	30, 8
D2. Afrontamiento	Bajo	20	38, 5
	Medio	24	46, 1
	Alto	8	15, 4
D3. Adaptación	Bajo	20	38, 5
	Medio	19	36, 5
	Alto	13	25, 0
		52	100, 0

Nota. V: variable; D: dimensión; n: colaboradores

La tabla revela que el 42, 3% de los empleados se encuentran en un nivel medio de resiliencia organizacional, siendo esta la categoría predominante. Le sigue un 34, 6% de colaboradores que presentan un nivel bajo, mientras que solo el 23, 1% alcanza un nivel alto. En cuanto a la dimensión de anticipación, el 40, 4% de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo, seguido de cerca por un 30, 8% en un nivel alto y un 28, 8% en un nivel medio. La dimensión de afrontamiento muestra que la mayoría de los colaboradores, un 46, 1%, tiene un nivel medio, con un 38, 5% en un nivel bajo y un 15, 4% en un nivel alto. Finalmente, en la dimensión de adaptación, el 38, 5% de los colaboradores están en un nivel bajo, el 36, 5% en un nivel medio, y el 25, 0% en un nivel alto. Al respecto, la resiliencia organizacional y sus dimensiones tienden a concentrarse mayormente en niveles medios y bajos entre los colaboradores de la empresa.

Tabla 2

Niveles alcanzados por colaboradores de una empresa industrial en compromiso organizacional

Variable / Dimensión		n	%
V1. Compromiso organizacional	Bajo	18	34, 6
	Medio	17	32, 7
	Alto	17	32, 7
D1. Afectivo	Bajo	18	34, 6
	Medio	24	46, 2
	Alto	10	19, 2
D2. De continuidad	Bajo	22	42, 3
	Medio	19	36, 5
	Alto	11	21, 2
D3. Normativo	Bajo	18	34, 6
	Medio	21	40, 4
	Alto	13	25, 0
		52	100, 0

Nota. V: variable; D: dimensión; n: colaboradores

En tanto, el compromiso organizacional se distribuye de manera relativamente equilibrada entre los niveles bajo (34, 6%), medio (32, 7%) y alto (32, 7%). Además, en la dimensión afectiva, la mayor parte de los colaboradores (46, 2%) se encuentran en un nivel medio, seguidos por un 34, 6% en un nivel bajo y un 19, 2% en un nivel alto. La continuidad, mostró que el 42, 3% de los colaboradores tiene un nivel bajo, mientras que el 36, 5% se encuentra en un nivel medio y el 21, 2% en un nivel alto. En la dimensión normativa, el 40, 4% de los colaboradores presentan un nivel medio, seguidos por un 34, 6% en un nivel bajo y un 25, 0% en un nivel alto. Estos resultados muestran que, en términos generales se tiende a observar mayormente niveles bajos y medios entre los colaboradores de la empresa.

Prueba de normalidad

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	g l	Sig.
V1. Resiliencia organizacional	,120	52	,006
D1. Anticipación	,144	52	,009
D2. Afrontamiento	,158	52	,002
D3. Adaptación	,165	52	,001
V2. Compromiso organizacional	,155	52	,003
D1. Afectivo	,201	52	,000
D2. De continuidad	,153	52	,004
D3. Normativo	,211	52	,000

Nota. V: variable; D: dimensión; gl: grados de libertad

En la Tabla 3, se muestra cómo las diferentes variables y dimensiones de resiliencia y compromiso organizacional no se ajustan a una distribución normal (sig. < ,05). Asimismo, las dimensiones Adaptación y Compromiso normativo son las que más se alejan de una distribución normal, con valores más altos que indican una mayor desviación. En ese sentido, fue necesario emplear fórmulas no paramétricas (Rho de Spearman) para determinar la relación entre ellas.

VI.1. Hipótesis general. Existe una alta relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional

Tabla 4

Relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial

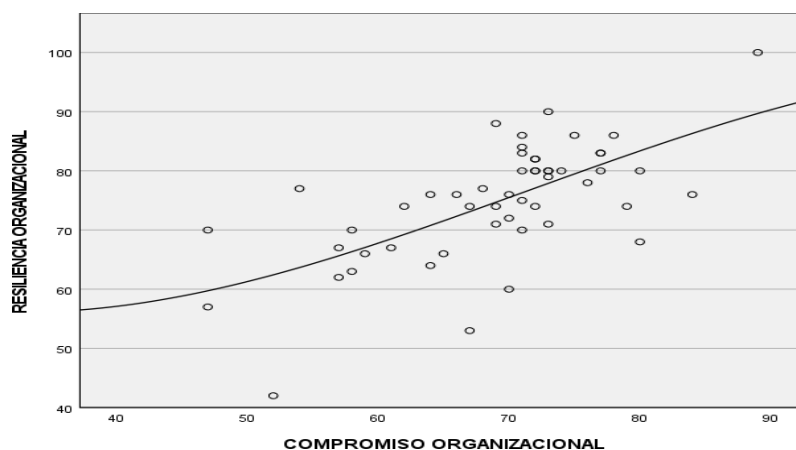
Rho se Spearman	Compromiso organizacional	
	Coef.	,635
Resiliencia organizacional	p-valor	,000
	n	52

Nota. Coef.: coeficiente de correlación; p-valor: significancia; n: colaboradores

El coeficiente obtenido fue de 0,635, lo cual indica una relación positiva entre ambas variables. Este resultado señala que a medida que aumenta la resiliencia organizacional de los colaboradores, también tiende a incrementarse su compromiso organizacional. El p-valor de 0,000 confirma que esta relación es significativa, aceptando así la hipótesis general del estudio.

Figura 1

Representación gráfica de las valoraciones de la resiliencia y el compromiso organizacional



Nota. Figura generada en SPSS v.27

La Figura 1, que representa gráficamente las valoraciones de la resiliencia y el compromiso organizacional, muestra una clara tendencia positiva entre ambas variables. Los puntos señalados indican que los colaboradores con mayor resiliencia tienden a tener niveles más altos de compromiso organizacional. La visualización refuerza la idea de que la capacidad de los empleados para adaptarse y recuperarse de situaciones adversas está fuertemente vinculada con su dedicación y lealtad hacia la empresa. Asimismo, esta relación visualmente evidente subraya la importancia de fomentar la resiliencia dentro del entorno laboral, ya que puede tener una repercusión favorable en el compromiso organizacional, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

VI.2. Hipótesis específica 1. Existe una alta relación entre la resiliencia y el compromiso afectivo

Tabla 5

Relación entre la resiliencia y el compromiso afectivo del colaborador en una empresa de soldadura industrial

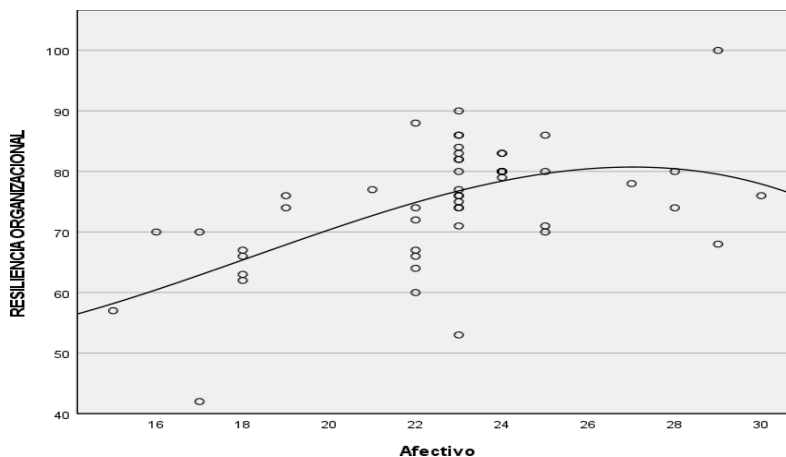
Rho se Spearman		Compromiso afectivo
	Coef.	,507
Resiliencia organizacional	p-valor	,000
	n	52

Nota. Coef.: coeficiente de correlación; p-valor: significancia; n: colaboradores

Se muestra un coeficiente de 0,507, lo que indica una relación moderada y positiva entre estas dos variables, es decir que a medida que la resiliencia organizacional de los colaboradores aumenta, también se incrementa su compromiso afectivo con la organización.

Figura 2

Representación gráfica de las valoraciones de la resiliencia y el compromiso afectivo



Nota. Figura generada en SPSS v.27

En esta figura se puede observar una relación moderada y positiva entre ambas variables, reflejando el coeficiente de correlación de 0,507 previamente reportado, es decir que a medida que la resiliencia organizacional aumenta, también lo hace el compromiso afectivo de los colaboradores, aunque de manera más moderada comparada con otras dimensiones, por lo cual la tendencia no es tan lineal. Esta representación subraya el papel crucial de la resiliencia en la consolidación del vínculo emocional entre los empleados y la organización. No solo se enfoca en mejorar la capacidad de adaptación de los colaboradores ante los desafíos, sino que también refuerza su sentido de pertenencia a la empresa, lo que contribuye a un compromiso más profundo y duradero, en coherencia con la hipótesis específica 1.

VI.3. Hipótesis específica 2. Existe una alta relación entre la resiliencia y el compromiso de continuidad

Tabla 6

Relación entre la resiliencia y el compromiso de continuidad del colaborador en una empresa de soldadura industrial

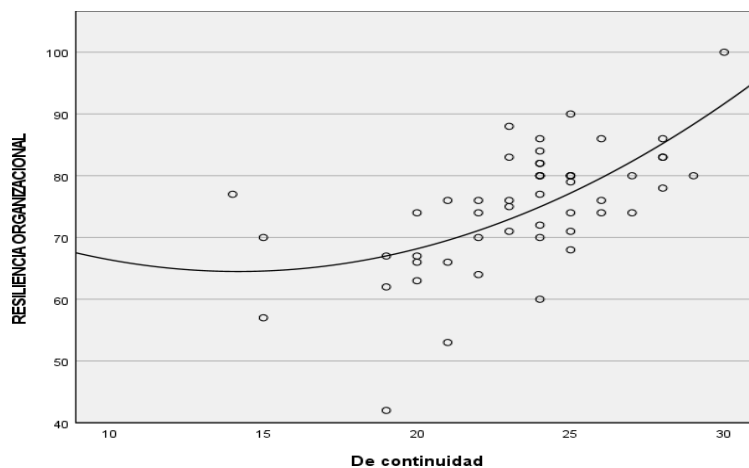
Rho se Spearman		Compromiso de continuidad
	Coef.	,610
Resiliencia organizacional	p-valor	,000
	n	52

Nota. Coef.: coeficiente de correlación; p-valor: significancia; n: colaboradores

La tabla revela un coeficiente de 0,610, lo cual indica una relación fuerte y positiva entre ambas variables. Por lo tanto, a medida que la resiliencia organizacional de los colaboradores aumenta, también tiende a incrementarse su compromiso de continuidad con la organización, por lo cual se acepta la hipótesis específica 2.

Figura 3

Representación gráfica de las valoraciones de la resiliencia y el compromiso de continuidad



Nota. Figura generada en SPSS v.27

La Figura 3 ilustra una relación positiva, en línea con el coeficiente de correlación de 0,610 previamente reportado. Los puntos graficados muestran que los colaboradores con mayor resiliencia tienden a tener un mayor compromiso con la continuidad en la empresa, restando capacidad para enfrentar desafíos y su deseo de permanecer en la organización a largo plazo.

VI.4. Hipótesis específica 3. Existe una alta relación entre la resiliencia y el compromiso normativo

Tabla 7

Relación entre la resiliencia y el compromiso normativo del colaborador en una empresa de soldadura industrial

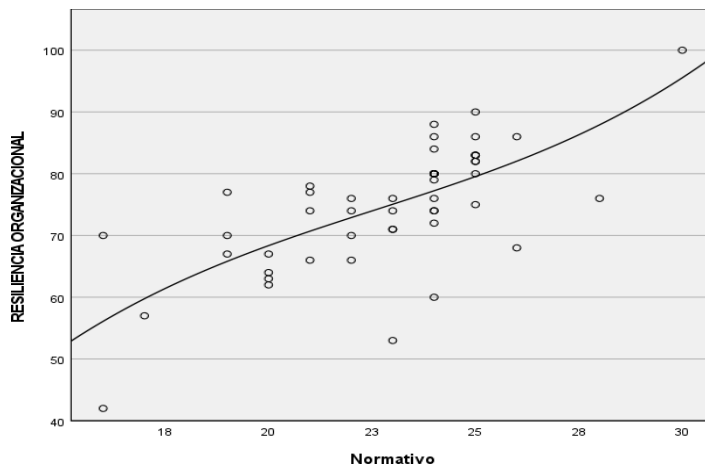
Rho se Spearman		Compromiso normativo
	Coef.	,697
Resiliencia organizacional	p-valor	,000
	n	52

Nota. Coef.: coeficiente de correlación; p-valor: significancia; n: colaboradores

En esta última tabla se muestra un coeficiente de 0,697, lo que indica una relación fuerte y positiva entre ambas variables, es decir que, a medida que la resiliencia organizacional de los colaboradores aumenta, también se incrementa su compromiso normativo con la organización.

Figura 4

Representación gráfica de las valoraciones de la resiliencia y el compromiso normativo



Nota. Figura generada en SPSS v.27

La Figura 4 muestra una representación dinámica de las valoraciones de la resiliencia y el compromiso normativo de los colaboradores en la empresa de soldadura industrial en Trujillo, señalando una fuerte relación positiva, consistente con su coeficiente de correlación. En ese sentido, los puntos en la figura indican que a medida que la resiliencia organizacional de los colaboradores aumenta, también lo hace su compromiso normativo con la empresa, desatacando que los empleados más resilientes tienen una mayor inclinación a adherirse a los valores y normas organizacionales, reflejando también un compromiso más sólido con las expectativas y principios de la empresa. En ese sentido, se acepta la hipótesis específica 3.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

En primera instancia, el **objetivo general** de esta investigación, centrado en determinar la relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa de soldadura industrial en Trujillo durante 2024, ha arrojado resultados importantes en función a una relación positiva entre ambas variables ($r: ,635$), señalando que el aumento en la resiliencia organizacional de los colaboradores está asociado con un incremento en su compromiso organizacional. Este hallazgo es respaldado por un p-valor de 0,000, que confirma la significancia estadística de la relación observada. Es por ello que, la capacidad de los empleados parece estar estrechamente vinculada con su lealtad y dedicación a la empresa. Este hallazgo es consistente con la literatura existente, que subraya que una mayor resiliencia organizacional puede fomentar un mayor compromiso, beneficiando tanto a los empleados como a la organización (Pino & Torralbas, 2024; Lagunes & Ibarra, 2022).

En comparación con estudios previos, nuestros resultados se alinean con las investigaciones de Espinoza y Herrera (2022) y Merchan (2022). Al respecto, Espinoza y Herrera (2022) encontraron relación, destacando que el estrés puede influir negativamente en la resiliencia. Aunque nuestro estudio tomó en cuenta al estrés como elementos adicional, mostraron una correlación positiva similar entre las mismas variables. Por otro lado, Merchan (2022) encontró una relación, en profesionales de la salud, con un coeficiente de correlación de 0,667, lo que refuerza la idea de que la resiliencia influye positivamente en el compromiso laboral en diferentes contextos.

El estudio de Palomino (2024) también confirma la importancia de la resiliencia con una correlación aún más alta de 0,823. Esto resalta que la resiliencia organizacional puede ser aún más crucial en contextos específicos para mantener la motivación y eficiencia del personal, una observación que nuestro estudio también respalda, aunque con un coeficiente ligeramente menor.

Desde la perspectiva teórica, la resiliencia organizacional, como argumentan Pino y Torralbas (2024), se fundamenta en la flexibilidad operativa, la capacidad de innovación y el apoyo cultural entre colaboradores. Estos factores facilitan un entorno de trabajo que permite a los empleados enfrentar desafíos con una actitud positiva y proactiva. Lagunes & Ibarra (2022) y Barrón & Sánchez (2022) también enfatizan que las organizaciones resilientes logran mejores resultados en términos de rendimiento y satisfacción laboral. En paralelo, el compromiso organizacional está relacionado con la identificación hacia la entidad (Carrasco, 2021; Piacentini, 2022), y se manifiesta en una mayor productividad y menor rotación de personal (Rengifo et al., 2022; Hernández et al., 2021; Mendoza & Loaiza, 2021). Agus y Selvaraj (2020) añaden que el compromiso se basa en la percepción de reciprocidad entre la organización y el empleado.

En cuanto al **primer objetivo específico** planteado para abordar la problemática de en una empresa de soldadura industrial en Trujillo durante 2024, se alcanzó un valor de 0, 507, lo que indica una relación positiva y moderada, es decir que a medida que la resiliencia organizacional de los colaboradores aumenta, también lo hace su compromiso afectivo con la organización, aunque de manera más moderada en comparación con otras dimensiones del compromiso organizacional, además, la visualización gráfica confirma que la resiliencia contribuye al fortalecimiento del vínculo emocional de los empleados con la empresa, pero este impacto es menos pronunciado que en otras dimensiones del compromiso organizacional. Este hallazgo destaca no solo la adaptación de los empleados, sino también en su involucramiento.

En comparación con estudios previos, nuestros resultados son consistentes con los encontrados por Mangundjaya y Taufiq (2021), ya que estos autores, en un contexto indonesio, identificaron que la resiliencia actúa como un mediador parcial entre el liderazgo y el compromiso organizacional, mientras que también encontró una correlación significativa entre la resiliencia y el compromiso afectivo ($R: 0,186; p < 0,05$), destacando que la resiliencia, junto con la ética laboral, es crucial para fortalecer el compromiso afectivo.

De manera similar, Ayquipa (2023), en su estudio en el sector hotelero de Cusco, reportó una correlación significativa de 0, 873 entre resiliencia y compromiso afectivo, lo que indica una relación más robusta en ese contexto, siendo un entorno inherentemente desafiante. Comparado con nuestro estudio, donde la relación es moderada (0, 507), esto podría reflejar diferencias contextuales en la naturaleza de los trabajos y la percepción de los empleados en distintas industrias.

Como soporte teórico, la resiliencia organizacional se basa en principios fundamentales como la capacidad de adaptación, anticipación y colaboración (Bedoya et al., 2021; Ramos, 2024; Lacruhy et al., 2024). Estos principios permiten a las organizaciones y sus empleados enfrentar y superar desafíos, lo que puede influir en el compromiso afectivo. En este sentido, la resiliencia contribuye al apego emocional de los empleados, que se manifiesta en sentimientos de orgullo, identificación y satisfacción con la organización (Coronado et al., 2020; Bar-Haim, 2019).

Como parte del análisis del **segundo objetivo específico**, el cual fue determinar la relación entre la resiliencia y el compromiso de continuidad del colaborador en una empresa de soldadura industrial en Trujillo durante 2024, se obtuvo un coeficiente de 0, 610, lo cual indica una relación positiva, por lo cual, a medida que la resiliencia organizacional de los colaboradores aumenta, también lo hace su compromiso de continuidad con la empresa. En ese sentido, la capacidad de los empleados para enfrentar y adaptarse a desafíos tiene un impacto significativo en su deseo de permanecer en la organización a largo plazo. Sin embargo, la distribución de la dimensión de continuidad muestra que el 42, 3% de los colaboradores tiene un nivel bajo, el 36, 5% un nivel medio y el 21, 2% un nivel alto, es decir existe una variabilidad en el compromiso de continuidad dentro de la organización, con una proporción significativa de colaboradores que no presentan un alto compromiso de permanencia.

Comparando estos resultados con estudios previos, el hallazgo de una relación fuerte entre resiliencia y compromiso de continuidad se alinea en parte con las investigaciones de Mugaburu (2023) y Dionicio et al. (2022). En el primer caso porque encontró correlación en el ámbito de los servicios de salud, con un coeficiente de 0,457, indicando que una mayor resiliencia puede asociarse positivamente en la disposición de los empleados para comprometerse con su organización. Dionicio et al. (2022) también logró encontrar ello ($R: 0,419$) entre resiliencia y compromiso en el contexto educativo, demostrando que la resiliencia puede contribuir a un mayor compromiso general. Sin embargo, su estudio reveló niveles altos de resiliencia y compromiso en una mayoría significativa de su muestra, lo que podría diferir del contexto de la empresa de soldadura industrial, donde la resiliencia está asociada a una fuerza considerable en el compromiso de continuidad, pero con una proporción relevante de colaboradores con niveles bajos de compromiso.

Esta puede ser entendida a través del modelo teórico de Holguin et al. (2022), que enfatiza la anticipación, el afrontamiento y la adaptación como dimensiones clave de la resiliencia organizacional. La capacidad de anticipación y afrontamiento permite a la organización y a sus empleados adaptarse a desafíos, lo que puede reducir la percepción de costos asociados con dejar la empresa y fomentar una mayor intención de permanencia. La adaptación también juega un papel crucial al permitir ajustes en el trabajo y en el entorno organizacional, lo que puede fortalecer el sentido de compromiso a largo plazo (Liang & Cao, 2021; Conz & Magnani, 2020). En cuanto a la dimensión de continuidad, Guerrero (2022) y Bar-Haim (2019) destacan que el compromiso de continuidad está influenciado por la percepción de costos asociados con dejar la organización. Por ende, los colaboradores con alta resiliencia pueden percibir menores costos de abandonar la empresa debido a su capacidad para enfrentar y adaptarse a nuevos desafíos, mientras que aquellos con menor resiliencia pueden sentir una mayor inversión personal y dificultades para encontrar oportunidades alternativas viables.

En tanto, como parte del **tercer objetivo específico**, en una empresa de soldadura industrial en Trujillo durante 2024, alcanzando el 0,697, es decir una relación positiva entre dichos elementos, lo cual demuestra que un incremento en la resiliencia organizacional que incluye el aumento significativo en su compromiso normativo con la empresa. En otras palabras, los colaboradores que exhiben una mayor resiliencia tienden a mostrar una mayor adhesión a los valores y normas de la organización, destacando una relación sólida entre la capacidad de enfrentar y adaptarse a desafíos y el compromiso con las expectativas y principios de la empresa. También pone en evidencia que el 40,4% de los colaboradores tiene un nivel medio de compromiso normativo, el 34,6% un nivel bajo y el 25,0% un nivel alto, destacando una variabilidad considerable en el compromiso normativo dentro de la organización, con una proporción significativa de colaboradores mostrando un nivel de compromiso normativo inferior al óptimo.

Al comparar estos resultados con estudios previos, se observa que el hallazgo de una relación fuerte entre resiliencia y compromiso normativo se alinea en parte con las investigaciones de

Zahari et al. (2021) y Salvo y Cisternas (2021). Zahari et al. (2021) encontraron que la resiliencia organizacional y el compromiso tienen un papel mediador en el rendimiento organizacional, destacando la relevancia del compromiso en la adaptación y recuperación organizacional. Por otro lado, Salvo y Cisternas (2021) destacaron el papel fundamental del compromiso en el liderazgo y la influencia dentro de las organizaciones, aunque su enfoque fue más hacia el liderazgo transformacional y su impacto en el compromiso de los equipos directivos, concluyendo que un liderazgo efectivo puede fortalecer el compromiso de los empleados, lo cual podría estar relacionado con los hallazgos de esta investigación, donde una mayor resiliencia parece correlacionarse con un mayor compromiso normativo.

Complementariamente, en el estudio de Atalaya (2022) se revela una correlación positiva y significativa entre compromiso organizacional y resiliencia, con valores de correlación de 0,271 y 0,260 para las dimensiones. Aunque los coeficientes encontrados son menores que el de esta investigación, el estudio refuerza la idea de que fortalecer la resiliencia puede mejorar el compromiso dentro de la organización.

Teóricamente, la resiliencia organizacional se define como la capacidad de una organización para adaptarse, resistir y transformarse positivamente frente a adversidades y cambios en su entorno (Cruz, 2021). Esta capacidad de adaptación no solo facilita la supervivencia en situaciones difíciles, sino que también fortalece la organización al aprender y crecer a partir de estas experiencias. En este contexto, el compromiso normativo se relaciona con el sentido de obligación moral de permanecer en la organización, influenciado por normas sociales y éticas (Puma, 2020). Este tipo de compromiso implica una lealtad hacia la empresa, un sentimiento de deuda y una obligación de permanecer en la organización debido a la gratitud o el sentido de responsabilidad (Bar-Haim, 2019). Por lo tanto, la fuerte relación observada entre resiliencia y compromiso normativo destaca la importancia de cultivar una cultura organizacional que promueva la resiliencia, donde los colaboradores resilientes no solo están mejor preparados para enfrentar desafíos, sino que también muestran una mayor adherencia a los valores y normas de la organización, lo cual es crucial para mantener una cultura corporativa coherente y comprometida.

Implicancias

La investigación revela que la resiliencia organizacional está positivamente relacionada con el compromiso normativo de los colaboradores al igual que en otros trabajos previos que demuestran ello, siendo necesario implementar y/o la resiliencia entre sus empleados, fortaleciendo así su compromiso con las normas y valores organizacionales, lo que puede contribuir a una mayor estabilidad y cohesión en la cultura corporativa.

Teóricamente, estos resultados refuerzan el modelo de resiliencia organizacional al demostrar que la capacidad de adaptación y manejo del estrés también influye en el apego de los empleados a las normas y valores de la empresa. En ese sentido, se enriquece la teoría del

compromiso normativo al evidenciar que una mayor resiliencia puede fortalecer el involucramiento.

Y, metodológicamente, los hallazgos destacan la eficacia de los métodos cuantitativos para evaluar estas relaciones y sugieren que futuros estudios podrían diversificar las muestras y considerar otras variables, por lo cual, a pesar de la relación positiva, otros factores pueden estar influyendo en el nivel de compromiso normativo, como la satisfacción laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y la cultura organizacional.

Limitaciones

Si bien es cierto, el estudio se realizó en una sola empresa de soldadura industrial en Trujillo, evitando ampliar dichas interpretaciones a otros sectores industriales o contextos geográficos diferentes. Además, el enfoque cuantitativo y el uso de cuestionarios pueden haber introducido sesgos en las respuestas de los colaboradores, quienes podrían haber proporcionado respuestas socialmente deseables en lugar de reflejar sus verdaderos sentimientos.

La muestra también podría haber sido insuficiente para captar la variabilidad completa del compromiso normativo y la resiliencia en la población general. Finalmente, el diseño investigativo limita la capacidad para afirmar que la resiliencia causa directamente un mayor compromiso normativo, en lugar de ser influenciada por otros factores contextuales o individuales.

VI.2. Conclusiones

Existe una alta relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,623, lo cual indica que a medida que los empleados desarrollan una mayor resiliencia organizacional, su compromiso con la empresa también tiende a fortalecerse, subrayando así la necesidad de fomentar la resiliencia como una maniobra para mejorar el sentido de pertenencia dentro de la institución.

La resiliencia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024, dado que el coeficiente de correlación obtenido fue 0,507. Esto indica que, aunque existe una asociación positiva, el impacto de la resiliencia en el compromiso afectivo no es tan pronunciado como en otras dimensiones del compromiso.

La resiliencia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024, puesto que los resultados relevaron un coeficiente de 0,610, evidenciando así que a medida que la resiliencia de los colaboradores aumenta, también lo hace su intención de permanecer en la empresa a largo plazo. Sin embargo, existe una porción significativa de los colaboradores aún presenta niveles bajos de este compromiso.

La resiliencia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024, dado que el valor alcanzado con el

coeficiente de correlación fue de 0,697, lo cual señala que los colaboradores con mayor resiliencia están más involucrados con la entidad. A pesar de esta relación, hay aún una parte importante de los empleados se encuentra en niveles medios a bajos, siendo necesario elevar el compromiso normativo en toda la empresa.

VI.3. Recomendaciones

Se confía a los directivos de la empresa implementar programas de desarrollo de resiliencia para los colaboradores, tales como talleres y capacitaciones orientadas a fortalecer habilidades de adaptación y manejo del estrés, diseñados e implementados en colaboración con expertos en psicología organizacional y bienestar laboral, asegurando que se aborden las necesidades específicas de los empleados, siendo necesario también que se evalúen sus resultados regularmente para ajustar las estrategias de acuerdo a las necesidades.

Desarrollar iniciativas que integren la resiliencia en el proceso de inducción y desarrollo continuo de los colaboradores, enfocándose en el fortalecimiento del vínculo emocional con la organización, las cuales podrían incluir sesiones de coaching y mentoring que resalten el bienestar emocional y el éxito profesional. Adicionalmente, se sugiere la implementación de encuestas periódicas para evaluar el impacto de estas iniciativas.

A la alta dirección se sugiere establecer políticas de retención que incorporen el fortalecimiento de la resiliencia como un componente clave, incluyendo programas de desarrollo profesional diseñados para mejorar la capacidad de los colaboradores para enfrentar desafíos y promover su intención de permanecer en la organización.

A la gerencia directiva, realizar la promoción de los valores y normas organizacionales mediante la integración de la resiliencia en la cultura corporativa, a partir de la creación de un código de ética reforzado con talleres sobre resiliencia y compromiso normativo, que resalten cómo estos aspectos contribuyen a la responsabilidad y a la coherencia en el acatamiento de las normas para fortalecer el compromiso normativo.

Se sugiere a futuros investigadores abordar temas relacionados con la resiliencia y el compromiso de los colaboradores en otro tipo de industrias, así como ejecutar estudios de mayor profundidad que puedan incluir también otras variables.

Lista de referencias

- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1231-1248. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0292>
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Atalaya, V. (2022). *Compromiso organizacional y resiliencia del personal de salud de una Microred en Loreto – Perú, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/97021>
- Ayquipa, F. (2023). *Resiliencia y compromiso organizacional del personal de una cadena hotelera en la ciudad del Cusco, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/110841>
- Baltazar, D., Rosas, E., García, I., Ibarra, M. J., & Pirez. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7, 1-14. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bar-Haim, A. (2019). *Organizational Commitment: The Case Of Unrewarded Behavior*. World Scientific.
- Barrón, J., & Sánchez, M. (2022). Resiliencia organizacional: Una revisión teórica de literatura. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 235-249. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912>
- Bedoya, I., Gómez, J., & Huertas, A. (2021). La adaptación organizacional mediante resiliencia basada en planeación estratégica y cultura de empoderamiento ante el Covid-19. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 61-72. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-84>
- Brunetto, Y., Dick, T., Xerri, M., & Cully, A. (2020). Building capacity in the healthcare sector: A strengths-based approach for increasing employees' well-being and organisational resilience. *Journal of Management & Organization*, 26(3), 309-323. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.53>

- Bryce, C., Ring, P., Ashby, S., & Wardman, J. K. (2022). Resilience in the face of uncertainty: Early lessons from the COVID-19 pandemic. En *COVID-19*. Routledge.
- Carrasco, G. (2021). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63776>
- Castañeda, Á., & Guevara, R. (2021). La relación de confianza y compromiso en la intención de compra. *Revista Compás Empresarial*, 12(32), Article 32. <https://doi.org/10.52428/20758960.v11i32.62>
- Chavarria, R. (2023). Innovación y Liderazgo. *Economía & Negocios*, 5(2), 127-141. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.2.1731>
- Conz, E., & Magnani, G. (2020). A dynamic perspective on the resilience of firms: A systematic literature review and a framework for future research. *European Management Journal*, 38(3), 400-412. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.12.004>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *ConCiencia Tecnológica*, 60, 6.
- Cruz, E. (2021). Estrategias de resiliencia organizacional de las micro y pequeñas empresas turísticas de Pachuca de Soto, Hidalgo ante la COVID-19. *Nova scientia*, 13(27), 1-27. <https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2869>
- Dionicio, S., Dioses, J., & Corcuera, R. (2022). Resiliencia, Compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. *Sinergias Educativas*, 1-10. <https://doi.org/10.37954/se.vi.334>
- Espinoza, D., & Herrera, I. (2022). Resiliencia Laboral: Una Perspectiva de Análisis del Compromiso Organizacional del Comando Policial de la Sub-zona de Cotopaxi en el periodo 2021. *RECITIUTM*, 9(1), Article 1. <http://www.recitiutm.iutm.edu.ve/index.php/recitiutm>
- Guerrero, R. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43(1), Article 1. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Gallup. (2023). *Compromiso laboral, una realidad que vive sólo uno de cada tres trabajadores*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Compromiso-laboral-una->

realidad-que-vive-solo-uno-de-cada-tres-trabajadores-20230717-0027.html#:~:text=1:00%20min-

- Han, L., Long, N., & Khanh, P. (2024). Factors affecting working happiness and organizational commitment at tourism enterprises in the central region, Vietnam. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 52(1), 331-339. <https://doi.org/10.30892/gtg.52127-1209>
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2021). How is responsible leadership related to the three-component model of organisational commitment? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(5), 1137-1161. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2019-0486>
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Holguin, J., Ruiz, J., Luza, F., & Huaita, D. (2022). Resiliencia organizacional (ERESO) en una muestra de profesores peruanos: Validación de escala. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 93-112. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.7>
- Kaur, N., & Singh, L. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347-359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Koh, L., Suresh, K., Ralph, P., & Saccone, M. (2024). Quantifying organisational resilience: An integrated resource efficiency view. *International Journal of Production Research*, 62(16), 5737-5756. <https://doi.org/10.1080/00207543.2023.2296018>
- Kotsios, P. (2023). Business resilience skills for SMEs. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 37. <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00304-0>
- Lacruhy, C., Aguirre, L., & Bojórquez, J. (2024). Atributos y principios de resiliencia organizacional en las empresas turísticas. *Fórum Empresarial*, 28(2), 1-30. <https://doi.org/10.33801/fe.v28i2.21418>
- Lagunes, A., & Ibarra, S. (2022). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México. *SUMMA*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.47666/summa.4.1.11>
- Liang, F., & Cao, L. (2021). Linking Employee Resilience with Organizational Resilience: The Roles of Coping Mechanism and Managerial Resilience. *Psychology Research*

- and Behavior Management, 14(null), 1063-1075.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S318632>
- Mangundjaya, W., & Taufiq, M. (2021). Testing Resilience and Work Ethics as Mediators Between Charismatic Leadership and Affective Commitment to Change. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 401-410.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0401>
- Marcazzan, E., Campagnolo, D., & Gianecchini, M. (2022). Reaction or anticipation? Resilience in small- and medium-sized enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(5), 764-788. <https://doi.org/10.1108/JSBED-07-2021-0271>
- Membrillo, A. (2024, mayo 8). *El compromiso laboral: Un desafío y una oportunidad en la era del «Quiet Quitting»*. RRHH Digital.
<https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/747010/el-compromiso-laboral-un-desafio-y-una-oportunidad-en-la-era-del-quiet-quitting/>
- Mendioroz, M. (2020). *Las estrategias de gestión frente al desafío de promover el compromiso de los docentes con la misión institucional. La misión. Liderazgo, identidad y coherencia institucional*. [Tesis de Maestría, Universidad Austral].
<https://rii.austral.edu.ar/handle/123456789/985>
- Mendoza, L. F., & Loaiza, J. S. (2021). Análisis del compromiso y la satisfacción del cliente interno de la UCB Tarija mediante el modelo de ecuaciones estructurales (SEM). *Revista Investigación y Negocios*, 14(23), 77-87.
<https://doi.org/10.38147/invneg.v14i23.129>
- Merchan, J. (2022). *Resiliencia y compromiso laboral en profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/94339>
- Mokline, B., & Ben, M. (2021). Individual Resilience in the Organization in the Face of Crisis: Study of the Concept in the Context of COVID-19. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 22(3), 219-231. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00273-x>
- Mugaburu, S. (2023). *Resiliencia y engagement en trabajadores sanitarios de un hospital de Loreto, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/113309>

- Palomino, J. (2024). Resiliencia organizacional y la motivación del personal de la unidad administrativa en Sunarp, 2023. *Alpha Centauri*, 5(1), 22-31. <https://doi.org/10.47422/ac.v5i1.163>
- Palomino, L., & Sandonas, G. (2022). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y compromiso organizacional en trabajadores de call center en Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112663>
- Pereira, V., Temouri, Y., & Patel, C. (2020). Exploring the Role and Importance of Human Capital in Resilient High Performing Organisations: Evidence from Business Clusters. *Applied Psychology*, 69(3), 769-804. <https://doi.org/10.1111/apps.12204>
- Piacentini, A. (2022). *El compromiso organizacional y el potencial de resiliencia en las escuelas públicas* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Misiones]. <http://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/750>
- Pino, Y., & Torralbas, A. (2024). Resiliencia en la gestión empresarial. Una revisión teórica. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.58594/rtest.v4i1.102>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.4>
- Qian, Y., & Kan, Z. (2024). Social Exchange Theory. En *The ECPH Encyclopedia of Psychology* (pp. 1-2). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-99-6000-2_831-1
- Quintanilla, O. (2024, abril 26). *Compromiso organizacional: Seis dimensiones para entender el comportamiento laboral*. Observatorio de Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/compromiso-organizacional-seis-dimensiones-para-entender-el-comportamiento-laboral.html>
- Raetze, S., Duchek, S., Maynard, M. T., & Kirkman, B. L. (2021). Resilience in Organizations: An Integrative Multilevel Review and Editorial Introduction. *Group & Organization Management*, 46(4), 607-656. <https://doi.org/10.1177/10596011211032129>

- Ramos, C. (2024). *Liderazgo directivo y resiliencia organizacional de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la provincia de Huaral, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134683>
- Rehak, D. (2020). Assessing and strengthening organisational resilience in a critical infrastructure system: Case study of the Slovak Republic. *Safety Science*, 123, 104573. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104573>
- Rengifo, E., Ramirez, J., Águila, F., & Sánchez, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1-28. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862
- Salvo, S., & Cisternas, P. (2021). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 23(30), 1-16. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e01.2949>
- Santoro, G., Messeni-Petruzzelli, A., & Del Giudice, M. (2021). Searching for resilience: The impact of employee-level and entrepreneur-level resilience on firm performance in small family firms. *Small Business Economics*, 57(1), 455-471. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00319-x>
- Vakilzadeh, K., & Haase, A. (2020). The building blocks of organizational resilience: A review of the empirical literature. *Continuity & Resilience Review*, 3(1), 1-21. <https://doi.org/10.1108/CRR-04-2020-0002>
- Zahari, A., Mohamed, N., Said, J., & Yusof, F. (2021). Assessing the mediating effect of leadership capabilities on the relationship between organisational resilience and organisational performance. *International Journal of Social Economics*, 49(2), 280-295. <https://doi.org/10.1108/IJSE-06-2021-0358>
- Zhou, Q., Edafioghor, T. E., Wu, C.-H., & Doherty, B. (2023). Building organisational resilience capability in small and medium-sized enterprises: The role of high-performance work systems. *Human Resource Management Journal*, 33(4), 806-827. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12479>

Apéndice

Matriz de consistencia

AUTORES:	Br. Giancarlo Andree Rubio Luna Victoria / Br. William Daniel Cárdenas Ruiz			
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial			
SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Gestión de MYPE y PYME			
TÍTULO:	Resiliencia y compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024			
PREGUNTA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / CATEGORIA	METODOLOGÍA
1. Pregunta general:	1. Objetivo general:	1. Hipótesis general:	Variable / Categoría 1:	1. Tipo de investigación:
¿Qué relación existe entre la resiliencia y el compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024?	Determinar la relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.	Existe una alta relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.	V1: Resiliencia organizacional	Aplicada
2. Preguntas específicas (opcional):	2. Objetivos específicos (opcional):	2. Hipótesis específicas (opcional):	Variable / Categoría 2:	2. Nivel de investigación:
P1: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el compromiso afectivo del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024?	O1: Evaluar la relación entre la resiliencia y el compromiso afectivo del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.	H1: La resiliencia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.	V2: Compromiso organizacional	Descriptivo-Correlacional
P2: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el compromiso de	O2: Evaluar la relación entre la resiliencia y el compromiso de	H2: La resiliencia organizacional se relaciona significativamente con el		3. Diseño de la investigación:
				No experimental

<p>resiliencia y el compromiso de continuidad del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024?</p>	<p>continuidad del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.</p>	<p>compromiso de continuidad en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.</p>	<p>4. Método:</p>
<p>P3: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el compromiso normativo del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024?</p>	<p>O3: Evaluar la relación entre la resiliencia y el compromiso normativo del colaborador en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.</p>	<p>H3: La resiliencia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo en una empresa de soldadura industrial, Trujillo – 2024.</p>	
			<p>5. Población:</p>
			<p>Colaboradores de una empresa de soldadura industrial en Trujillo</p>

Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL (ERESO)

Instrucciones

Estimado/a participante:

Agradecemos su participación en este cuestionario, el cual tiene como objetivo recopilar información sobre la resiliencia y el compromiso organizacional en su lugar de trabajo. Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán exclusivamente para fines de investigación. Por favor, responda a cada pregunta de manera honesta y precisa, ya que sus opiniones son muy importantes para nosotros.

Opciones de respuesta

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

Ítems	Opciones de respuesta				
	1	2	3	4	5
RESILIENCIA ORGANIZACIONAL					
Anticipación					
1. Señalo los resultados deficientes a los directivos de mi institución para evitar repetirlos.					
2. Advierto a los líderes de la organización sobre decisiones apresuradas.					
3. Cuestiono acuerdos que pongan en riesgo a la institución o que la “desgasten”.					
4. Señalo las decisiones mal tomadas para evitar que se repitan.					
5. Priorizo las necesidades de la institución al realizar un trabajo coordinado.					
6. Solicito que se culmine de forma efectiva si siento que la coordinación de trabajo está mal hecha.					
Afrontamiento					
7. Tengo dificultades para señalar las debilidades de los demás.					
8. Si siguen mi consejo, entonces mis colegas pueden estructurar soluciones lógicas y positivas para la institución.					
9. Participo rápida y activamente cuando surgen problemas en la gestión.					
10. Planteo soluciones directas y sin rodeos, sin importar si otros no quieren aportar.					
11. Complemento las estrategias o acciones de mejora de los					

demás.					
12. Indico a otros colegas sobre sus debilidades con lenguaje comprensivo y respetuoso.					
13. Acepto las indicaciones del coordinador si las actividades planteadas son positivas para el grupo.					
Adaptación					
14. Motivo a otros a comprender sus propios problemas.					
15. Me es complejo poder ver las debilidades de otros.					
16. Es mejor hacer el trabajo solo a diferencia de hacerlo con otros.					
17. Me aparto del grupo cuando se realizan acciones que implican utilizar más de mi tiempo.					
18. Adapto mis horarios a las necesidades del trabajo colectivo.					
19. Cuando los planes de mejora son antiguos y necesitan de una evaluación, los promuevo para retomarlos en mi organización.					
20. Solicito que las actividades se programen con anticipación.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Organizational Commitment Questionnaire - OCQ)

Instrucciones:

Estimado/a participante:

Agradecemos su participación en este cuestionario, el cual tiene como objetivo recopilar información sobre la resiliencia y el compromiso organizacional en su lugar de trabajo. Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán exclusivamente para fines de investigación. Por favor, responda a cada pregunta de manera honesta y precisa, ya que sus opiniones son muy importantes para nosotros.

Opciones de respuesta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	Opciones de respuesta				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Afectivo					
1. Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2. Realmente siento que los problemas de esta organización son mis propios problemas.					
3. Me siento como “parte de mi familia” en esta organización.					
4. Me siento “emocionalmente apegado” a esta organización.					
5. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
6. Siento un fuerte sentido de pertenencia a esta organización.					
De continuidad					
7. Sería muy difícil para mí dejar mi trabajo en esta organización ahora mismo, incluso si quisiera.					
8. Demasiadas cosas en mi vida se verían afectadas si dejo mi organización.					
9. En este momento, permanecer en mi trabajo en esta organización es una cuestión de necesidad tanto como de deseo.					
10. Creo que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.					
11. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar mi trabajo en esta organización sería la escasez de alternativas disponibles en otros lugares.					

12. Una de las principales razones por las que sigo trabajando para esta organización es que dejarlo requeriría un considerable sacrificio personal.					
Normativo					
<p>13. Siento que no tengo ninguna obligación de permanecer en mi organización.</p> <p>14. Incluso si fuera para mi beneficio, no siento que sería correcto irme.</p> <p>15. Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora.</p> <p>16. Esta organización merece mi lealtad.</p> <p>17. No dejaría mi organización en este momento por mi sentido de obligación hacia ella.</p> <p>18. Le debo mucho a esta organización.</p>					

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Resiliencia y compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial,
Trujillo – 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Áreas de experiencia profesional:
- 1.4 Cargo e Institución donde labora:
- 1.5 Nombre del instrumento: Escala de Resiliencia Organizacional
- 1.6 Autor del Instrumento: Connor-Davidson [Adaptación: Holguin et al. (2022)]

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	ExceLENte 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

- II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**
Utiliza un lenguaje apropiado de aplicabilidad oportuna.

- III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 95%

Trujillo, 08 de julio de 2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

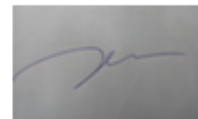
Escala de Resiliencia Organizacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	AFILIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los Items están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de Items es el adecuado?	X		
8	¿Los Items del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de Items?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos Items?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....



Nombre y Firma
 Fecha: 08/07/2024
 DNI 07937771



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Resiliencia y compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial,
Trujillo – 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y Nombres del Experto:
- 4.2 Grado académico:
- 4.3 Áreas de experiencia profesional:
- 4.4 Cargo e Institución donde labora:
- 4.5 Nombre del instrumento: **Organizational Commitment Questionnaire**
- 4.6 Autor del Instrumento: **Meyer y Allen [Adaptación: Bar-Haim (2019)]**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Exoelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

- V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**
Instrumento aplicable de acuerdo a su contenido

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Trujillo, 08 de julio de 2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Organizational Commitment Questionnaire

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	AFILIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

Especificar de manera más coherente el ítem 13

Nombre y Firma
Fecha: 08/07/2024
DNI 07937771



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Resiliencia y compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial,
Trujillo – 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Bravo Monteverde, Guido Humberto
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Organizacional
- 1.4 Cargo e Institución donde labora: Director de Consultoría
- 1.5 Nombre del instrumento: Escala de Resiliencia Organizacional
- 1.6 Autor del Instrumento: Connor-Davidson [Adaptación: Holguin et al. (2022)]

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Encuentro válidos los criterios considerados en el instrumento, cumplen con lo buscado

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Trujillo, 15 de julio de 2024



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

Organizational Commitment Questionnaire


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

Considero el instrumento adecuado para la investigación que se plantea para la sustentación

.....
.....
.....



 Guido H. Bravo Monteverde
 Fecha: 15/07/2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Resiliencia y compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial,
Trujillo – 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y Nombres del Experto: Bravo Monteverde, Guido Humberto
- 4.2 Grado académico: Magister
- 4.3 Áreas de experiencia profesional: Organizacional
- 4.4 Cargo e Institución donde labora: Director de Consultoría
- 4.5 Nombre del instrumento: Organizational Commitment Q
- 4.6 Autor del Instrumento: Meyer y Allen [Adaptación: Bar-

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los criterios considerados, los encuentro válidos para la investigación materia del presente trabajo

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Trujillo, 15 de julio de 2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Escala de Resiliencia Organizacional


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

Encuentro bastante bien los criterios empleados para la investigación a realizar

.....


Guido H. Bravo Monteverde
Fecha: 15/07/2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Resiliencia y compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial,
Trujillo – 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Patricia Nelly Kamisato Gushi
- 1.2 Grado académico: Maestría en Administración
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Recursos Humanos
- 1.4 Cargo e Institución donde labora: Stand-Up Consulting, Great Place to Work
- 1.5 Nombre del instrumento: **Escala de Resiliencia Organizacional**
- 1.6 Autor del Instrumento: **Connor-Davidson [Adaptación: Holguin et al. (2022)]**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Muy bueno

Lima, 17 de julio de 2024



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

Escala de Resiliencia Organizacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....



Patricia Nelly Kamisato Gushi
Fecha: 17/07/2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Resiliencia y compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial,
Trujillo – 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y Nombres del Experto: Patricia Nelly Kamisato Gushi
- 4.2 Grado académico: Maestría en Administración
- 4.3 Áreas de experiencia profesional: Recursos Humanos
- 4.4 Cargo e Institución donde labora: Stand-Up Consulting – Great Place to Work
- 4.5 Nombre del instrumento: **Organizational Commitment Questionnaire**
- 4.6 Autor del Instrumento: **Meyer y Allen [Adaptación: Bar-Haim (2019)]**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
.....

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Muy bueno

Lima, 17 de julio de 2024



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

Organizational Commitment Questionnaire

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....



Patricia Nelly Kamisato Gushi
Fecha: 17/07/2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Resiliencia y compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial,
Trujillo – 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Áreas de experiencia profesional:
- 1.4 Cargo e Institución donde labora:
- 1.5 Nombre del instrumento: **Escala de Resiliencia Organizacional**
- 1.6 Autor del Instrumento: **Connor-Davidson [Adaptación: Holguin et al. (2022)]**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 80 %	Muy bueno 81–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Trujillo, 08 de julio de 2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Escala de Resiliencia Organizacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	ASIGNACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

Nombre y Firma
Fecha: 08/07/2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Resiliencia y compromiso organizacional del colaborador en una empresa de soldadura industrial,
Trujillo – 2024

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y Nombres del Experto:
- 4.2 Grado académico:
- 4.3 Áreas de experiencia profesional:
- 4.4 Cargo e Institución donde labora:
- 4.5 Nombre del instrumento: **Organizational Commitment Questionnaire**
- 4.6 Autor del Instrumento: **Meyer y Allen [Adaptación: Bar-Haim (2019)]**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Buena 41– 60 %	Muy buena 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75

Trujillo, 08 de julio de 2024



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Organizational Commitment Questionnaire

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	ADECUACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los items están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de items es el adecuado?	X		
8	¿Los items del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de items?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos items?	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

Nombre y Firma
Fecha: 08/07/2024

Confiabilidad de instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad – Resiliencia organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	20

Estadísticas de fiabilidad – Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	18

Base de datos

N°	RESILIENCIA ORGANIZACIONAL																			
	Anticipación						Afrontamiento								Adaptación					
1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4
2	3	2	4	3	5	4	1	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	3	5
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	2	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5
5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	2	2	2	4	4	4
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	5
8	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
9	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
11	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3
13	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4
15	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2	5	2	4
19	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	2	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4
23	5	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4
24	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
25	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
26	5	5	2	1	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5
27	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
28	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	3	3	3	4	3	5
29	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4
30	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5
31	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

34	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	5	5	4	4
38	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5
39	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
40	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
41	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
43	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	4
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
45	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
	Afectivo						De continuidad						Normativo						
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
2	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3
4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3
5	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	5	4	4	4	4	2	3	2	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
7	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	5	4
8	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
9	5	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
10	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
11	4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
12	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4

13	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4
14	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
15	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
18	2	5	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
19	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
22	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3
23	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4
24	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
27	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
28	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3
29	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4
30	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
31	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
32	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
38	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
39	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
41	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
42	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

43	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
44	4	2	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
45	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
46	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
48	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
49	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4