



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

AGENCIA PERSONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE
UNA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA
CIUDAD DE TRUJILLO.

Tesis para optar el grado **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora:

Bach. Claudia Estephanie Dionicio Leon

Asesora:

Dr. Julia Otilia Sagastegui Cruz

Trujillo – Perú

2019

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre Agencia Personal y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 52 colaboradores varones, cuyas edades oscilaron de 20 a 54 años, el tipo de estudio empleado fue el no experimental, con un diseño correlacional. Se utilizó la subescala de Agencia Personal de la prueba de ESAGE (Pick et al., 2007) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). La evaluación de la correlación entre las variables, se realizó mediante la magnitud del tamaño del efecto de la correlación rho de Spearman, se encontró evidencia de que la agencia personal se correlaciona directamente con el compromiso organizacional ($\rho=0.66$), con tamaño de efecto de correlación de magnitud grande. Asimismo, las dimensiones Autonomía, autoeficacia y control, se correlacionan directamente con el compromiso organizacional y con sus dimensiones afectivo, continuidad y normativo, siendo el tamaño de efecto de la correlación de magnitud mediana ($\rho=.32$) en autonomía, de magnitud grande en autoeficacia ($\rho=.50$) y de magnitud media ($\rho=.48$) en la dimensión control. Finalmente se concluye que las dos variables de estudio se relacionan aceptando la hipótesis planteada.

Palabras clave: Agencia Personal, Compromiso Organizacional, Seguridad Privada.

ABSTRACT

The main objective of this research was to establish the relationship between Personal Agency and Organizational Commitment in Workers of a Private Security Company of Trujillo. The sample consisted of 52 male collaborators, whose ages ranged from 20 to 54 years, the type of study employed was the non-experimental, with a correlational design. The Personal Agency subscale of the ESAGE test (Pick et al., 2007) and the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen (1997) were used. The evaluation of the correlation between the variables, was carried out by means of the magnitude of the effect size of the Spearman rho correlation, evidence was found that the personal agency correlates directly with the organizational commitment ($\rho = 0.66$), with effect size of correlation of large magnitude. Likewise, the Autonomy, self-efficacy and control dimensions are directly correlated with the organizational commitment and with its affective, continuity and normative dimensions, the effect size of the correlation being of medium magnitude ($\rho = .32$) in autonomy, of large magnitude in self-efficacy ($\rho = .50$) and of medium magnitude ($\rho = .48$) in the control dimension. Finally, it is concluded that the two study variables are related by accepting the hypothesis.

Keywords: Personal Agency, Organizational Commitment, Private Security.

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres por ser mi cable a tierra, el pilar fundamental en todo lo que soy, por ser mi fuerza y luz constante, por su amor incondicional y por su motivación infinita perfectamente mantenida a través del tiempo.

A ti por llenar mi corazón de amor y creer en mí.

AGRADECIMIENTO

Dios, tu amor y tu bondad no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros, que son el resultado de tu amor y humanidad; en cada prueba me has hecho aprender de mis errores para mejorar como ser humano y crecer con aprendizaje y humildad.

Gracias Dios, por haberme permitido vivir hasta el día de hoy, por tu amor, en cada día de mi vida por iluminar mi corazón y por haberme bendecido con unos padres extraordinarios, por poner en mi camino cada persona, situación vivida y por ser mi guía en cada paso.

Gracias Señor por permitirme amar a mis padres, gracias a mis padres por permitirme conocer y amar a Dios; gracias a todos mis maestros por ser parte de mi formación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<u>APROBACIÓN DE LA TESIS</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>RESUMEN</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>ABSTRACT</u>	ii
<u>DEDICATORIA</u>	iv
<u>AGRADECIMIENTO</u>	7
<u>TABLA DE CONTENIDOS</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	ii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	12
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	38
CAPÍTULO 5. DISCUSION	46
CONCLUSIONES	49
REFERENCIAS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de Agencia personal en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo	36
Tabla 2. Nivel de Agencia personal según dimensiones, en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo	37
Tabla 3. Nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo	38
Tabla 4. Nivel de Compromiso Organizacional según dimensiones, en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	39
Tabla 5. Correlación del Agencia personal con el Compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	40
Tabla 6. Correlación de la dimensión Autonomía de la Agencia personal con el Compromiso organizacional sus dimensiones en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	41
Tabla7. Correlación de la dimensión Autoeficacia de la Agencia personal con el Compromiso organizacional sus dimensiones en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	42
Tabla8. Correlación de la dimensión Control de la Agencia personal con el Compromiso organizacional sus dimensiones en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	43
Tabla9. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones de la Escala de Evaluación de la Agencia personal en colaboradores de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo.....	64
Tabla10.Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo...	65
Tabla11.Coeficiente de correlación ítem-test corregido de los ítems del Cuestionario de Agencia Personal en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	66
Tabla12. Coeficiente de correlación ítem-test corregido de los ítems del Cuestionario de Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	67
Tabla13. Confiabilidad en la Escala de evolución de la Agencia personal en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	68
Tabla14. Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	69
Tabla 15. Correlación del Agencia personal con el Compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores según grupos de edad de una empresa de seguridad privada de Trujillo.....	70

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, se ha brindado cada vez mayor importancia al desarrollo emocional, cognitivo, social y profesional del trabajador, debido a su gran repercusión en su desempeño laboral, que contribuye a que se encuentre motivado, y con deseos de superación (Ruíz, 2018). Frente a esto, para Pick & Sirkin (2010) el concepto de agencia personal y el compromiso con la organización, son importante e influyentes, el primero es definido como la capacidad para actuar de forma autónoma y congruente, y el compromiso organizacional, es considerado como aquella actitud del colaborador, que lo hace sentirse feliz y ser leal con la empresa (Jason, LePine y Wesson, 2016).

En relación a la agencia personal, se considera que es la capacidad que contribuye a la persona a poder tomar un rumbo en su vida, darle sentido y la habilidad para tomar decisiones de acuerdo a lo que desee, dejando de lado la influencia de otros (Padilla, 2011), aspectos que resultan importantes para la organización, ya que, al poseer estas características, tendrá un mejor rendimiento, iniciativa, proactividad y compromiso con las actividades que deba realizar a diario.

A la vez, se asume que este tipo de actitudes y capacidades, son buenas en el desarrollo profesional, ya que contribuyen a que los trabajadores, muestren sus capacidades, tengan mejores relaciones con sus compañeros y aspiraciones, mejorando así día a día, siendo de esta manera agentes activos de su vida y asuman las consecuencias de cada cosa que realizan en su vida personal, familiar, social y laboral (González, 2018).

Otro aspecto importante, que las empresas esperan ver en sus colaboradores, es su compromiso hacia el trabajo y la empresa, al respecto, Dessler y Varela (2011) consideran necesario que cada trabajador progresivamente se identifique con su organización, debido a que realizará sus actividades con una mayor dedicación y al sentirse cómodo realizando sus labores, se reduce el riesgo de la rotación laboral. De igual forma, esto contribuye a la organización, ya que aumenta su productividad, existe menos riesgo de abandono por enfermedad o descontento, el personal tiende a ser más solidario y respetuoso entre ellos y con los clientes (Franklin, 2014).

Para Frkovich (2018) en los últimos años, a nivel mundial, se ha buscado promover un mejor ambiente de trabajo, el respeto entre compañeros, el reconocimiento de las habilidades y las labores realizadas, debido al impacto que tiene todo esto, en el compromiso organizacional, contribuyendo a que el trabajador se sienta ligado a la empresa, a través de la lealtad y el deseo de seguir colaborando para la organización. Esto es corroborado por, Lambert, Griffin, Hogan y

Kelley (2015) quienes consideran importante y vital el compromiso organizacional, ya que esto disminuye el ausentismo, rotación o abandono por parte de los colaboradores.

En base a esto, Hanaysha (2016) indica que, para el desarrollo del compromiso, la empresa debe realizar compensaciones justas, reconocer el trabajo realizado, promover a los mejores colaboradores y hacer partícipe a sus empleados en la toma de algunas decisiones, y capacitarlos siempre en herramientas útiles de acuerdo a su puesto de trabajo. A la vez, un compromiso laboral, contribuye también con la salud de los trabajadores, ya que experimentan menos estrés, ansiedad e inseguridad, mejorando así su desempeño en las actividades que realizan (Pradhan y Kumar, 2015).

La empresa en estudio, que brinda seguridad privada, es una organización mediana dentro de su organigrama cuenta con el área de Recursos Humanos, así mismo ha diseñado planes para el logro de sus objetivos y metas trazadas. Sin embargo la falta planificación, de coordinación de procesos alineados a la organización se han evidenciados en el desempeño y las actividades de los colaboradores, conllevando a que exista rotación de personal, así como una sensación de descontento entre los colaboradores, generándose así, un ambiente de trabajo tenso demostrado a través de las encuestas de clima laboral. A la vez, se evidencia que existen colaboradores que tienen una gran capacidad para poder hacerse cargo de sus actividades, tener iniciativa, compromiso y responsabilidad en la realización de sus acciones, aspectos que contribuyen con su crecimiento personal y con el logro de los objetivos compartidos propuestas por la organización. Sin embargo, debido a diversos factores como la alineación de procesos, la falta de programas de capacitación formales, motivación, estrés u otros, se aprecia dificultades en colaboradores para poder asumir en forma consciente su rol en la organización, teniendo mayores percances para la iniciativa, el cumplimiento de sus actividades, menos control en sus emociones, poca capacidad para hacer frente a situaciones que son percibidas como estresantes y por ende, su compromiso con las metas, valores y cultura, se ven afectadas, limitando su rendimiento y bienestar emocional. Cabe mencionar que la organización debe precisar con exactitud y cuidado los procesos, la misión, visión que va a manejar enfocados a la cultura de la misma. La misión, visión y los procesos alineados a la estructura organizacional son esenciales, ya que simbolizan el desempeño que va a establecer en el mercado y va a proporcionar a los colaboradores y usuarios.

Frente a lo mencionado, resulta importante conocer cuál es la relación entre la agencia personal y el compromiso organizacional, debido al impacto positivo que ambos aspectos tienen sobre el desempeño, motivación, salud, decisiones y deseos de superación de los trabajadores, que, a la vez, tiene repercusiones positivas sobre aspectos tan importantes como la lealtad, compromiso y el deseo de seguir trabajando para la organización a la cual prestan sus servicios.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la agencia personal y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Trujillo?

1.3. Justificación

La elaboración de la presente investigación resulta fundamental (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) por: su valor teórico permitiendo llenar un vacío de información a partir de los resultados obtenidos, brindando mayor conocimiento y entendimiento de los constructos que explican ambas variables en la población y problemática abordada, que ha sido poco abordada en la realidad local.

Asimismo, justifica su relevancia práctica, puesto que posibilita dar una explicación sobre el grado de relación existente entre la Agencia personal y el Compromiso Organizacional de los colaboradores, permitiendo así el desarrollo y futura implementación de programas de capacitación que promuevan el bienestar psicosocial dentro del contexto laboral de la empresa o de otras que tengan rubros similares.

En referencia a las implicancias sociales, la investigación sustenta su justificación aplicativa, dado que a partir de la identificación de relación entre las variables seleccionadas, puedan desarrollarse estrategias con el objetivo de que el contexto organizacional que sólo se orienta a enfatizar la calidad, eficacia y eficiencia como requisitos indispensable para considerar un recurso activo a los colaboradores; se preocupe en generar y mantener condiciones laborales que contribuyan al desarrollo integral de la salud laboral.

Además, el desarrollo del estudio mantiene utilidad metodológica, dado que permite la validación de los instrumentos psicométricos empleados para la medición de las variables en el estudio.

1.4. Limitaciones

- La investigación realizada, tiene como aportes principales a dos teorías, la del compromiso organizacional y agencia personal, propuestas por Pick et al., (2007) y Meyer y Allen (1997).
- A pesar de la investigación exhaustiva, los antecedentes internacionales y nacionales de la variable de compromiso organizacional y agencia personal en la población de seguridad, aplicados en el presente estudio, fueron escasas, lo cual limita el análisis en la discusión de resultados.
- La investigación fue realizada en una muestra de colaboradores de seguridad, por ende, los resultados obtenidos, permiten una generalización solo en poblaciones similares.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la agencia personal y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Trujillo.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de agencia personal en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión autonomía de la Agencia Personal y las dimensiones afectivo, normativo, continuo del Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión autoeficacia de la Agencia Personal y las dimensiones afectivo, normativo, continuo del Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión control de la Agencia Personal y las dimensiones afectivo, normativo, continuo del Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Graff (2016), en EE.UU, realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación del flujo de la agencia personal y las funciones ejecutivas en la procrastinación académica. Los resultados obtenidos muestran que los elementos que conforman la agencia personal, así mismo los niveles bajos de autorregulación y de autoeficacia general son mayores predictores de la presencia de procrastinación.

Méndez (2015), en Montemorelos, México, investigó la relación entre el clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque Eco Arqueológico de México. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por aproximadamente 2000 empleados de los cuales se tomó una muestra de 633. Para la recolección de datos, se construyó dos escalas para la medición de ambas variables, sometidos al criterio de jueces. Los resultados permiten evidenciar que existe una correlación altamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables, es decir, cuando el colaborador, percibe que realiza sus funciones en un ambiente colaborador y de respeto, esto genera un compromiso con la organización.

Banda y Morales (2014) en Hermosillo-Sonora-México, realizaron una investigación con el objetivo de conocer e identificar las variables asociadas a la agencia personal con los valores de compromiso social así como, la relación e importancia entre ambas variables de estudio. En esta investigación se aplicó un cuestionario de 71 reactivos en una muestra de 113 habitantes. Los resultados obtenidos lograron demostrar que las variables presentan una correlación directa.

Pilo, Useche, y Schlesinger (2013), buscaron establecer la relación entre el Empoderamiento y el compromiso organizacional en el personal investigador en el ámbito universitario la muestra fue de 139 docentes, los resultados muestran que el 88% pedagógicos piensan que el sueldo que percibe está coherente con sus expectativas, en un 92%, sienten interesantes los beneficios que ofrece la institución además, declaran en un 89% que el seguro que propone la institución es interesante; además el 80% se ubica en un nivel medio de compromiso organizacional. A la vez, se aprecia que existe una correlación directa y estadísticamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables.

Salvador-Ferrer (2012), en Almería, España, investigó la relación entre el compromiso de los trabajadores y la inteligencia emocional. Para ello, se expone una investigación que incluye sendas variables. Se obtuvieron datos de 165 trabajadores de una empresa. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos al Trait Meta-Mood Scale (TMMS 24) y el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer & Allen (1984). Los resultados muestran que las dimensiones de la inteligencia emocional se relacionan de forma directa y altamente significativa ($p < .00$) con en el compromiso y sus componentes; esto permite comprender que cuando los trabajadores, reconocen sus emociones, le dan importancia a su estado emocional y asumen el control sobre lo que sienten y sus acciones, esto contribuye a que, en su centro laboral, experimenten una mejor sensación y comodidad.

A nivel nacional, existen:

Palomino (2017) buscó en Lima, establecer la relación entre Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis Medical Consortium Sociedad Anónima cerrada Lima, la muestra estuvo conformada por 75 trabajadores. Para medir el empoderamiento, la investigadora elaboró el instrumento, que fue sometido a juicio de expertos, para el compromiso organizacional, uso el cuestionario de Meyer, Allen y Smith. Los resultados permiten evidenciar que el 34% presenta niveles bajos de empoderamiento, el 46% niveles medios y el 18% se ubica en un nivel alto; en relación al compromiso organizacional, el 29% se ubica en niveles bajos, el 44% tiene niveles medios y el 26% niveles altos. A la vez, se evidencia que existe una correlación directa y estadísticamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables, reflejándose así que cuando el personal es capaz de tomar decisiones, asume las responsabilidades de sus actos y busca siempre sobresalir, esto mejor su compromiso con la empresa.

Valverde (2017) en Lima, desarrollo una investigación para determinar la relación entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional en personal de enfermería que laboran en un hospital, el tipo de investigación es no experimental de corte transversal, con un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada de 78 licenciadas de enfermería de un hospital de nivel III. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable inteligencia emocional y compromiso organizacional. Los resultados permiten determinar que existe una relación altamente significativa ($p < .05$) entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567; es decir, cuando los trabajadores toman consciencia y

asumen como suyos los sentimientos que experimentan y se hacen responsables de sus acciones, esto permite que desempeñen mejor sus funciones y tengan así una mayor responsabilidad frente al cumplimiento de sus actividades y esto, progresivamente contribuye a que desarrollen un compromiso con su centro de labores.

A nivel local:

Carrión y Vásquez (2018), buscaron determinar la relación entre el compromiso organizacional e inteligencia emocional en los trabajadores de los hoteles del distrito de Huanchaco, el diseño fue no experimental, de corte transversal, cuantitativo y correlacional. La población estuvo conformada por 104 trabajadores y la muestra la conformaron 85 participantes. Para recolectar los datos emplearon un cuestionario de compromiso organizacional y un test de inteligencia emocional. Dando como resultado que existe una relación directa y altamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables,

Santa Cruz (2015) en su investigación, buscó determinar la relación entre el Empoderamiento y el desempeño docente en la institución educativa, la muestra estuvo conformada por 40 docentes. Los resultados, permiten evidenciar que el 42.5% se ubica en niveles medios de empoderamiento y el 30% en niveles altos; en relación a la segunda variable, el 41% se ubica en niveles medios y el 20% en niveles altos; a la vez, se aprecia que existe una correlación directa y estadísticamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables, reflejándose así, que cuando los trabajadores experimentan el control sobre su vida y acciones, esto repercute de forma positiva sobre su desempeño en el trabajo.

Ríos (2018), buscó conocer la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en colaboradores de hoteles del Centro Histórico de Trujillo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 151 participantes, utilizó un test de Inteligencia Emocional (EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory) y un cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados determinaron que existe relación directa entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional ($p < .05$).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Agencia personal

a. Definiciones.

La agencia personal, recibe diversas definiciones o nombres, se encuentra muy ligada a las competencias personales y al empoderamiento, haciendo referencia al desempeño positivo que cada persona tiene en relación a su entorno social, familiar y laboral (Pick et al., 2007).

Es la capacidad autónoma que cada persona tiene y que sirve como base para la toma de decisiones (Bandura, 2018). Para Sen (1985) es la habilidad para establecerse metas y a partir de esto, fijarse una manera de actuar, que conlleve progresivamente a alcanzar todo aquello que se ha propuesto. Es toda aquella motivación, que la persona siente para realizar actividades diarias, que generen beneficios a corto y largo plazo (Kabeer, 1999).

Cabe mencionar que la agencia personal es un concepto extenso que involucra diversas características positivas como la autonomía, el autoconocimiento, el autocontrol y la conciencia de oportunidades que permiten a la persona cambiar y tener un mejor desempeño social (Pick y Sirkin, 2010). Implica todas aquellas acciones que la persona realiza en su entorno y que le permiten poder seguir desarrollándose de acuerdo de sus necesidades o anhelos (Beyers, Groossens, Vansant & Moors, 2003). Para Trujillo (2005), la agencia es la capacidad que tienen las personas para crear sus propias realidades como autores de sus vidas, donde se construyen así mismos a partir de su propia experiencia y conocimiento, más allá de las prescripciones de la sociedad.

b. Características.

Se asume que son (Padilla y Cruz, 2018):

- Permite a la persona poder tomar decisiones y mantenerlas en el tiempo, cuando experimente resultados positivos.
- Contribuye a que la persona experimente motivación para realizar sus actividades.
- Permite a la persona tener confianza en lo que piensa, siente y actúa.
- Contribuye a que la persona no se involucre en situaciones negativas.
- Permite a la persona hacerse responsable de las consecuencias de sus actos.
- Contribuye a la formación de la autoestima, el autoconcepto y las habilidades básicas para la interacción.
- Permite a la persona cortar interacciones negativas.

c. Modelo teórico.

La agencia personal, se explica a partir de las aportaciones de la psicología positiva, desde la cual se asume que cada persona tiene la capacidad y habilidades para poder tomar decisiones, realizar sus actividades y emprender cualquier tipo de actividad que deseen (Casullo, 2006).

Frente a esto, se puede asumir, que el desarrollo de cada persona se da en un determinado contexto social, que puede llegar a influencia positiva o negativamente en su vida, sin embargo, existe un desarrollo personal positivo, que posibilita a cada ser humano, la habilidad para decidir y tener control sobre su vida, asumiendo siempre las responsabilidades de todo lo que hace (Pick et al., 2007).

Este enfoque, es abordado en diversos campos, que influencia a teoría de capacidades y desarrollo humano, propuesta por Sen (2000), quien considera a la agencia personal como la habilidad para definir e incorporar metas, objetivos, acuerdos, obligaciones, actuar a partir de ellos, en base a unos valores específicos y a una idea del bien común. “aquello que una persona tiene la libertad de hacer y lograr en búsqueda de las metas o valores que él o ella considere importantes” (Sen, 1985). Es decir, la expresión de la agencia es en última instancia más que una conducta o decisión, ya que incorpora metas, objetivos, acuerdos, obligaciones y – en un sentido más amplio – la idea que tiene la persona sobre el bien (Sen, 1985) por lo tanto, agencia implica la capacidad de predicción y control que la persona tiene sobre las elecciones, decisiones y acciones de las cuales es responsable.

Partiendo desde esta, desde la psicología positiva, la agencia personal, presenta tres características:

- **Intencionalidad:** Se asume, que cada conducta mantiene siempre una intención positiva, que busca obtener o alcanzar algo, siendo necesario que la persona actúe de una manera determinada, tenga siempre una idea del resultado, sepa encontrar soluciones y sea proactivo (Bandura, 1986).
- **Autorregulación:** Una persona no solo es un planificador y pensador, es también alguien que tiene iniciativa e interés, por lo que la agencia involucra la capacidad para tomar decisiones y la habilidad de dar forma a los cursos apropiados de acción y para motivar y regular su ejecución (Bandura, 1991). Estas incluyen el automonitoreo (la persona analiza lo que realiza), la autoorientación del desempeño a través de estándares personales (analiza si los avances que está presentando, son realmente lo que desea) y la corrección autorreacciones (analiza sus acciones y consecuencias, y si es necesario cambia de plan) (Bandura, 1986, 1991).
- **Autorreflexión:** Las personas no son solo son agentes de acción, sino autoevaluadores de su propio funcionamiento, lo que significa que tenemos la capacidad metacognitiva para reflexionar sobre uno mismo y la adecuación de los propios pensamientos y acciones (es otra característica humana distintiva de la agencia), por medio de esta capacidad la gente evalúa su motivación, valores y el significado de su vida (Bandura, 1986).

d. Dimensiones.

Las dimensiones que se abordan en la presente investigación son:

1. Autoeficacia. Es aquella capacidad que le permite a la persona poder control sobre lo que piensan, sienten y desean, conllevando a que actúen en base a todo lo referido (Bandura, 1986). Esto también contribuye a que pueda aprender de las experiencias vividas y de otros; a la vez permite poder tomar mejores decisiones, regular la conducta y reflexionar sobre todo aquello que es importante para cada persona (Bandura, 2001).

De acuerdo a () esto permite que la persona pueda influenciar en otros, cambiar actitudes y tener una mejor capacidad para poder alcanzar las metas que se propuesto a corto y largo plazo.

2. Autonomía: Capacidad para elegir y dirigir las propias acciones, ser responsable de las diversas decisiones que se toma y tener la capacidad de tomar decisiones (Aviran y Assor, 2010). Es un aspecto importante durante el proceso de desarrollo cognitivo y emocional, ya que contribuye a que la persona decida de forma independiente, dejando de lado la influencia del entorno y decida de acuerdo a lo que realmente desea (Deci & Ryan, 2002).

3. Control: Es aquella capacidad que permite a la persona ser consciente de que sus acciones generan consecuencias (recompensas positivas o negativas) a nivel individual, social, familiar y profesional (Rotter, 1966). Presenta dos tipos, el control interno, que se basa en la capacidad de la persona para ser consciente que sus acciones son las que determinan el éxito en su vida; en el control externo, la persona considera que las recompensas o los logros alcanzados, son producto de la suerte o sus conductas no tienen mayor influencia en las actividades que realizan.

2.2.1. Compromiso Organizacional

a. Delimitación Conceptual

Es considerada, como toda aquella actitud positiva, que desarrolla el trabajador hacia la empresa, reflejada en su estado anímico positivo, el compromiso con el trabajo, su fidelidad y el deseo de seguir realizando sus actividades (Robbins, 2003); asimismo Meyer y Allen (1997), definen el compromiso organizacional aquel estado emocional, que motiva al trabajador a seguir realizando sus actividades diarias. Por su parte Davis y Newstrom (1999), asumen que indica el nivel de relación que siente el trabajador con la empresa, que se desarrolla progresivamente, de acuerdo a las actividades que realiza, las metas que se le proponen y el trato que recibe, si tiene una percepción positiva sobre esto, conlleva a que busque estabilidad laboral y seguir aportando a la empresa.

Es decir, esto permite comprender que el compromiso mostrado en las organizaciones por parte de los trabajadores, refleja el grado de identidad, felicidad y actitud (hacia colaboradores o las personas a quienes se les brinda los servicios).

b. Dimensiones del Compromiso Organizacional

Tomando como base, los estudios antes mencionados, Meyer y Allen (1997) consideran que son:

- **Compromiso Afectivo:** Refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización.
- **Compromiso Continuo:** Manifiesta el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización, reconoce los costos asociados con dejar la misma.
- **Compromiso Normativo:** Consiste en que el colaborador experimenta un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer a la empresa para la que presta servicio.

Dimensiones que sugieren los autores que pueden experimentar los trabajadores en grados variables; la primera perspectiva psicológica (compromiso afectivo) considera que el compromiso con la organización está vinculado en base a tres factores como son: la identificación con objetivos y valores de la organización; el deseo de contribuir con la organización para alcanzar sus metas y objetivos; y el deseo de ser y formar parte de ella; manifestándose mediante el sentido de pertenencia, evidenciando su satisfacción y solidaridad cuando la empresa surge y su preocupación cuando la empresa sufre algún tipo de dificultad (Meyer y Allen, 1991).

Sin embargo, en la segunda perspectiva de intercambio que es el Compromiso Continuo está basado en la consecuencia de la transacción y contribución entre la organización y el colaborador, es decir asocia los beneficios que recibe en el trabajo como incentivos para permanecer en el, en efecto el colaborador siente un vínculo muy grande con la empresa porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de ella se ven reducidas, incrementándose su apego con la empresa (Meyer y Allen, 1991). Es decir, este hace referencia que a que el compromiso continuo está asociado a la visión que tiene el colaborador referente a los costos que representaría el abandonar la empresa, se habla de la inversión que hace el individuo con el pasar del tiempo, como la antigüedad, o el estatus que tenga la empresa, entonces el empleado espera que su inversión sea retribuida.

Finalmente la tercera perspectiva (compromiso normativo) define el compromiso como una obligación que el colaborador adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables hacia la organización; tanto el compromiso normativo como el compromiso afectivo integran un vínculo emocional porque desarrolla sentimientos de obligación

hacia la organización, un colaborador que desarrolla un fuerte compromiso normativo consecuentemente puede experimentar un sentimiento de deuda hacia la organización, lo cual hará que su desenvolvimiento en el trabajo no presente el mismo entusiasmo y energía, es por ellos que vivenciar cada uno de los tres compromisos en grados variables lograra un propósito compromiso con la organización (Meyer y Allen, 1991).

Ante esto, Largomarsino (2010). Describe el compromiso considerando tres componentes: Compromiso Económico, Compromiso de Crecimiento y Compromiso Moral.

- Compromiso Económico: Representado por aquellos que pertenecen a una organización simplemente por las condiciones económicas que ofrece, o por la falta o escasa alternativas de trabajo en el mercado laboral.
- Compromiso de Crecimiento: Caracterizado por las alternativas de desarrollo profesional y crecimiento que ofrece la organización al trabajador.
- Compromiso Moral: Se desarrolla en los trabajadores que encuentran un alto nivel de identificación entre sus valores personales con los valores sustentados por la organización.

Por su parte, Claire y Bortz (2002) puntualizan tres dimensiones de compromiso, relacionadas con el apego afectivo a la organización, costes percibidos por el trabajador a dejar el trabajo y con la obligación de permanecer en la misma.

- Identificación: Tener las mismas creencias, propósitos y objetivos que los de la organización.
- Membresía: Sentimiento de pertenecer o formar parte de la organización.
- Lealtad: Cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

Ante todo lo referido, se puede establecer una relación entre los autores mencionados en la determinación conceptual de los componentes del compromiso, estableciéndose de tal manera que el compromiso organizacional está asociado a un vínculo tangible manifestado en las compensaciones y beneficios brindados por la organización sin embargo el vínculo más sólido se conceptúa a través de lo intangible como son los valores y la confianza, apostar por colaboradores comprometidos es una ventaja competitiva capaz de generar un ambiente constructivo en la organización.

c. Factores que influyen en el Compromiso Organizacional

Gómez (2006), considera algunos factores y clasifica su contribución al compromiso organizacional de la siguiente manera:

Entre los factores positivos podemos considerar los siguientes: Competencia personal percibida, Consideración del líder y Liderazgo; y factores negativos a: Ambigüedad del rol y Conflictividad del puesto de trabajo.

Por otro lado, Gómez (2006) identifica la existencia de otros factores con los que el compromiso organizacional mantiene una correlación más alta, siendo los siguientes:

Entre los factores positivos, se puede considerar los siguientes: Motivación interna, Implicación en el puesto de trabajo, Satisfacción laboral global, Satisfacción con el propio trabajo, Satisfacción con la promoción y Satisfacción con el sistema de supervisión; y Factores negativos al: Estrés (negativa)

Con respecto a la muestra de colaboradores de una empresa de seguridad, es evidente que a razón de la labor que realizan continuamente, estos se verán expuestos a un distinto bagaje de estímulos, los cuales afectarán de forma distinta a cada trabajador en particular. Situación similar, se suele presentar con respecto al compromiso organizacional, pues los agentes de seguridad acorde a las condiciones laborales que les ofrezca la empresa y las relaciones interpersonales que puedan establecer dentro de la misma, tendrán un alto grado de repercusión en primera instancia en su satisfacción, y en un plano más profundo, en su compromiso.

d. Factores inhibidores de compromiso organizacional

De acuerdo a Varona (1993) son tres los factores:

- Factores personales: Ausencia de ética en el trabajo, falta de compromiso profesional, y la falta de identificación con la misión.
- Factores organizacionales: salarios bajos, tareas no claramente definidas, y trato desigual a los colaboradores de la organización.
- Factores relacionales: falta de comunicación, ausencia de reconocimiento y evaluación positiva, y falta de confianza.

En la muestra de trabajadores de una empresa de seguridad, es evidente que son distintos los factores, que pueden afectar su grado de compromiso: los personales, ligados a la predisposición que posee cada uno de los agentes hacia el desarrollo de los deberes y responsabilidades, propios de su puesto de trabajo; los organizacionales, los cuales se encuentran más ligados al ambiente de trabajo, al contexto de trabajo, asociadas en cierta forma a la motivación de índole extrínseca que le proporciona la empresa; y finalmente, los relacionales, centrados en las interacciones de índole social que pueda establecer el colaborador con sus compañeros de trabajo. Ciertamente si los factores mencionados, se presentan de forma negativa, se tenderá a mermar el compromiso que presentan los agentes de seguridad.

e. Determinantes del compromiso organizacional

Según Álvarez (2008), los determinantes del compromiso organizacional están clasificados en tres grupos fundamentales:

- **Características personales demográficas del individuo.** Guarda relación con el componente afectivo, ya que conforme pasa el tiempo, los años, los colaboradores ven reducida la probabilidad de encontrar nuevas oportunidades de trabajo, razón por la que se incrementa el costo de dejar la empresa para la que en la actualidad se labora. Igualmente, aquellos trabajadores que presentan mayor edad tienden a comprometerse más afectivamente con la organización, ya que desarrollan un mayor nivel de compromiso Álvarez (2008).
- **Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral.** Se refiere a aquella satisfacción laboral, representada por la complacencia del colaborador con el salario que recibe mensualmente; las posibilidades de promoción, siendo la línea de carrera y el acceso a un ascenso, una aspiración de forma continua en cada trabajador; y, la percepción de parte de los trabajadores sobre el tipo de relaciones interpersonales que se generan al interior de la organización, las cuales reflejan el grado de interacción existente entre el personal de distinto nivel jerárquico (Álvarez, 2008).
- **Características del puesto y condiciones laborales.** Permite comprender que el número de horas que el colaborador permanece dentro de la empresa, incrementará el grado de interacción tanto con sus compañeros de trabajo, sean estos de su mismo nivel jerárquico, jefes directos o subordinados, así como la autonomía y heterogeneidad de responsabilidades, que tenga en el cumplimiento de sus actividades cotidianas al interior de la empresa; asimismo aquellos que ocupen cargos de mayor jerarquía dentro de la institución, tienden a presentar mayor compromiso, ya que poseen un mayor índice de recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedoras (Álvarez, 2008).

f. Importancia del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional, es importante ya que contribuye en la producción, ambiente laboral y el grado de identificación con la empresa, a la vez, para las organizaciones es importante conocer el nivel del compromiso de sus colaboradores y su intensidad, debido a que, al poseer a un conjunto de trabajadores con un alto grado de compromiso, estos presentan una mayor intención de permanecer en la empresa que otros trabajadores con niveles inferiores (Arciniega, 2012). Para Ruíz de Alba (2013), aquellas empresas que logran apreciar a sus colaboradores, como agentes activos, tienen un mayor beneficio en el logro de sus metas y el cumplimiento de sus actividades, así como el mejorar la calidad de vida, de los trabajadores, contribuyendo con su estabilidad emocional y motivándolos a desempeñar mejor sus actividades.

Además, el compromiso organizacional, mantiene una gran relación con aspectos importantes en las diversas organizaciones, como son la salud, la motivación, el abandono aboral, la rotación, la ansiedad, el estrés laboral, el desempeño laboral, el absentismo o la inasistencia; siendo necesario que se conozca la importancia de conocer y velar por el compromiso organizacional de los trabajadores, el cual permite garantizar ciertos comportamientos deseados dentro de una organización (Acuña y Ventura, 2016).

g. Enfoques del Compromiso Organizacional

Teoría de los tres componentes.

Desde este enfoque se asume, que el compromiso que presentan los trabajadores, se ve influenciado por el estado psicológico que presentan y la manera en la que se relacionan los trabajadores, esto contribuye a que ellos puedan decidir, seguir en la empresa o dejar de trabajar (Meyer y Allen, 1991).

Frente a esto, se asume que el compromiso organizacional, presenta tres características básicas (Meyer y Allen, 1991):

La primera de ellas, es el compromiso afectivo, que es el lazo emocional que la persona desarrolla con la organización, evidenciada en el apego y las expectativas que tienen (aprender, ascender y ser reconocidos). El segundo es, el compromiso de permanencia, es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización; es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. Y el tercer compromiso normativo, es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, de alguna manera como pago, quizá por haber recibido capacitaciones, cursos u oportunidades de aprendizaje, que desarrollan un sentido de reciprocidad con la organización.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

H_G: Existe relación directa entre la agencia personal y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Trujillo.

2.3.2. Hipótesis Específica

H₁. Existe relación entre la dimensión autonomía de la Agencia Personal y las dimensiones afectivas, normativas, continuas del Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.

H₂. Existe relación entre la dimensión autoeficacia de la Agencia Personal y las dimensiones afectivas, normativas, continuas del Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.

H₃. Existe relación entre la dimensión control de la Agencia Personal y las dimensiones afectivas, normativas, continuas del Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

1.1 Operacionalización de variables

AGENCIA PERSONAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Agencia personal	Capacidad que tiene una persona para tomar decisiones y actuar de manera autónoma en diferentes situaciones (Pick et al, 2007).	Puntuaciones obtenidas en la escala de Agencia Personal.	Autoeficacia	5.-Me da vergüenza cobrar lo que me deben.
				11.-Me es difícil saber con quién cuento.
				13.-Me es difícil saber qué esperar de la vida.
				15.-Me da pena hablar en público.
				21.-Me desespero ante situaciones difíciles.
				22.-Tengo que aguantarme la vida que me tocó.
				24.-Me da vergüenza que me elogien.
				29.-Hago lo que creo que es mejor para mí sin importar lo que otros crean.
				35.-Lo que ocurre en mi vida está bajo mi control.
			37.-Tapo mis errores para que nadie se dé cuenta.	
			Autonomía	2.-Me gusta ser el primero en hacer cosas nuevas
				4.-Busco la solución a un problema, aunque otros me digan que no hay.
				9.-Me gusta tener responsabilidades.
				12.-Sé por qué me pasan las cosas.
				19.-Pienso que este mundo lo dirigen aquellos que tienen poder.
23.-Le doy demasiada importancia a las opiniones de los demás.				

				25.-Cuando tengo un problema, sé lo que necesito para solucionarlo.
				26.-Tengo iniciativa para hacer las cosas.
				27.-Es mejor tomar decisiones que esperar a ver lo que pasa.
				30.-Conozco las leyes de mi país.
				34.-Me quejo con las autoridades cuando hay un abuso.
				36.-Encuentro soluciones novedosas a problemas difíciles.
				41.-Dejo que las cosas sucedan en vez de planearlas.
				42.-Exijo mis derechos aunque otros no estén de acuerdo.
			Control	1.-Me cuesta trabajo terminar lo que estoy haciendo.
				3.-Dejo las cosas a medias.
				7.-Cumplir con mis planes está fuera de mi control.
				10.-Hago menos cosas de las que soy capaz.
				14.-Me es fácil tomar decisiones.
				16.-Sólo empiezo con ganas cuando me parece fácil de hacer.
				17.-Siento que tengo poco control sobre lo que me pasa.
				20.-Me siento incapaz de cumplir lo que me propongo. 28.-Me siento inseguro con mis decisiones.
				31.-Me es difícil expresar mi opinión públicamente. 33.-Me da pena equivocarme.

Aplicación de la escala de Likert donde: TA (Totalmente de acuerdo); A (Acuerdo); I (Indeciso (Indeciso)); D (Desacuerdo); y TD (Totalmente desacuerdo).

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Compromiso organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. (Allen y Meyer, 1993).	Puntuaciones obtenidas en la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	Compromiso afectivo	6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.
				9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.
				12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.
				14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.
				15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.
				18. Creo que le debo mucho a esta empresa.
			Compromiso de continuidad	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.
				3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.
				4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.
				5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.
				16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde

				trabajo, incluso si quisiera hacerlo.
				17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.
			Compromiso normativo	2. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.
				7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.
				8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.
				10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.
				11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.
				13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.

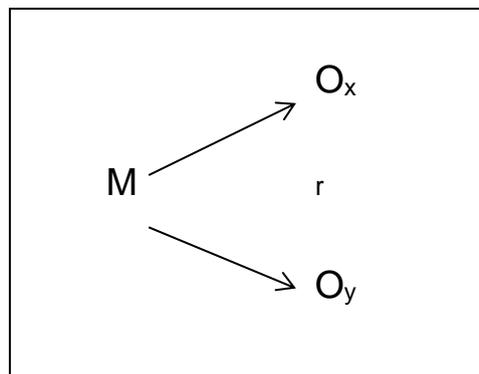
Aplicación de la escala de Likert del 1 al 7, donde 1= Totalmente en desacuerdo / 2= Moderadamente en desacuerdo / 3= Débilmente en desacuerdo / 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo / 5= Débilmente de acuerdo / 6= Moderadamente de acuerdo / 7= Totalmente de acuerdo.

1.2 Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación aplicada ya que se orienta a describir, explicar y predecir la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, lo que permite buscar leyes generales que permita organizar resultados científicos (Sánchez y Reyes, 2006).

1.3 Diseño de Investigación

Según el diseño, la presente investigación es correlacional, al describir la relación entre dos variables en un momento determinado. El diseño se diagrama de la siguiente manera (Baptista, Fernández & Hernández, 2014):



Dónde:

m: Muestra de trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

O_x: Observación de la agencia personal

O_y: Observación del compromiso organizacional

r: índice de relación existente entre ambas variables.

1.4 Unidad de estudio

Un trabajador de una empresa de seguridad privada de Trujillo.

1.4 Población.

La población perteneciente al presente estudio conformada por 52 trabajadores, varones, son edades entre 20 y 53 años de una empresa de Seguridad Privada de Trujillo con contrato vigente en el año 2019, que cumplieron con los criterios de inclusión y de exclusión.

Cuadro 1.

Distribución de la población según edad, estado civil y nivel de instrucción

Población	n	%
Edad (años)		
20-29	22	42.3
30-39	18	34.6
40-53	12	23.1
Estado civil		
Soltero	7	13.5
Conviviente	28	53.8
Casado	17	32.7
Nivel de instrucción		
Hasta secundaria	27	48.1
Superior no universitaria	25	51.9
Total	52	100.0

1.5 Muestra.

La muestra de la investigación 52 trabajadores varones, con edades entre 20 y 53 años de una empresa de Seguridad Privada de Trujillo con contrato vigente en el año 2019, por tratarse de una población relativamente pequeña para el interés de la investigación, lo que minimiza el error y aumenta la confiabilidad en los resultados obtenidos en la investigación.

1.6 Criterios de Inclusión

Se tomó en cuenta a los trabajadores de sexo masculino, de diferentes turnos, dispuesto a participar voluntariamente, que tengan entre 20 a 53 años.

1.7 Criterios de exclusión

Trabajadores que respondan erradamente ambos o a un cuestionario o abandonen la evaluación, que presenten algún tipo de dificultad que les impida leer o responder por si solos los instrumentos.

1.8 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

TÉCNICA

Evaluación psicométrica. Para realizar la investigación se utilizó la técnica de la evaluación psicométrica ante lo cual se utilizaron dos instrumentos:

INSTRUMENTOS:

INSTRUMENTO 1.

ESCALA DE AGENCIA PERSONAL.

Se empleó la escala de Agencia, elaborada por el Instituto Mexicano de Investigación de Familia y Población (IMIFAP) a partir de las evaluaciones de proceso e impacto de programas de salud, equidad de género y desarrollo económico y adaptada por Pick et al., (2007) a la realidad mexicana. El objetivo principal de ESAGE es medir el nivel de agencia personal y empoderamiento, ambos relacionados al funcionamiento autónomo.

Ha sido validada en población adolescente y preuniversitaria. El instrumento cuenta con Puede ser auto-aplicable y cada reactivo puede ser respondido en una escala tipo Likert de frecuencia con cuatro opciones: “Casi nunca”, “Pocas veces”, “Muchas veces”, “Casi siempre”.

Validez y Confiabilidad:

En cuanto a su validez, se confirmó la relación entre las dimensiones al encontrar que los factores se encontraban levemente correlacionados de manera significativa ($r=-0.131$, $p<0.01$), donde se utilizó la validez de constructo, utilizando el análisis factorial. Asimismo, se analizaron los niveles de confiabilidad, a través del Coeficiente Alpha de Cronbach para ambas subescalas obteniendo valores de consistencia interna de .718 y .749 respectivamente.

INSTRUMENTO 2.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La Escala de Compromiso Organizacional, fue creada por Meyer y Allen en el año 1991, siendo adaptada al Perú por Saldaña (2011). Tiene como ámbito de aplicación solo a trabajadores de nivel operario – técnicos, cuya edad mínima es de 21 años de edad, no presenta límite de tiempo y puede ser realizada de manera individual o colectiva. El instrumento consta de 26 ítems con una escala de tipo Likert, con puntuaciones que van totalmente en desacuerdo (1), hasta totalmente de acuerdo (5), presentando como propósito valorar el nivel de Compromiso Organizacional General y en cada una de sus dimensiones: Afectiva, Continua y Normativa que posee cada colaborador con respecto a la empresa en la cual labora

- **Compromiso Organizacional Afectivo:**

Refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización. Presenta 16 ítems y es aquel que refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización.

- **Compromiso organizacional Continuo:**

Revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización, reconoce los costos asociados con dejar la misma. Posee 4 ítems, revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización, reconoce los costos asociados con dejar la misma.

- **Compromiso Organizacional Normativo:**

Consiste en que el colaborador experimenta un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer a la empresa para la que presta servicio. Tiene 6 ítems, consiste en que el colaborador experimenta un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer a la empresa para la que presta servicio.

Validez

Meyer, Allen y Smith (1993) validaron la prueba mediante análisis factorial confirmatorio con lo que obtuvieron valores del índice relativo de no centralidad (RNI) para tres factores de 0.972 y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) 0.893 mostrando que el cuestionario es replicable. Los ítems de los factores del cuestionario de compromiso en dieciocho ítems; presenta cargas factoriales con valores que oscilan entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre .459 a .700 en el factor de Continuidad y entre .580 a .735 en el factor Normativo, estas estimaciones siendo significativas ($p < .05$).

La validez del cuestionario, en la presente investigación, se evaluó la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio con el método de los mínimos cuadrados no ponderados, obteniendo índices de bondad de ajuste como el GFI. y AGFI, con valores respectivos de .934 y .914, que indican buen ajuste del modelo en la población investigada; en tanto que el índice RMSEA toma un valor de .13.9, mayor al mínimo aceptable de .08, teniendo en cuenta que la muestra es pequeña y que muy probablemente. Los indicadores de ajuste mejorarían en muestras de mayor tamaño. A la vez, las cargas factoriales son superiores al .30, demostrándose así el grado de relación que existe entre los ítems y aquello que pretenden medir.

Confiabilidad

Meyer, Allen y Smith en 1993, estimaron la confiabilidad del instrumento, mediante el método de consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para los factores Afectivo es .85, Continuidad es .83 y Normativo es de .77.

Meyer y Allen (1997) mencionan que en un estudio realizado en 1996 estimaron la confiabilidad de su instrumento a través del índice de Alpha de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de .79 para el total del cuestionario y para los factores afectivo, continuidad y normativo, son .85, .79 y .73 respectivamente.

Meyer, Stanley, Herscovitch, y Topolnytsky (2002) estimaron la confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, aplicando el instrumento a 50,146 empleados estadounidenses, alcanzando los siguientes índices de confiabilidad: para el test global de .90, para el factor Afectivo .82, para el factor de continuidad .76 y para el factor normativo .73.

En el presente estudio la confiabilidad fue evaluada por consistencia interna con el coeficiente de confiabilidad omega, reportando a nivel general y en la dimensión Compromiso normativo, una confiabilidad elevada con coeficientes omega respectivos de .931 y .922; asimismo se aprecia un nivel de confiabilidad muy bueno en las dimensiones: Compromiso Afectivo y Compromiso de Continuidad con coeficientes omega de .838 y .834 respectivamente

Procedimientos de Recolección de Datos.

Para determinar si la correlación existente de los instrumentos aplicados era confiable en nuestra población se aplicó un estudio piloto en una muestra de 170 trabajadores. Posteriormente se obtuvieron los resultados, siendo considerados como adecuados. Procedimiento que permitió continuar con la investigación. Se solicitó permiso al jefe de Recursos Humanos de la organización para aplicar los instrumentos de la población a estudiar, se procedió a explicar cuáles eran los objetivos de la investigación así mismo cuales eran las fechas posibles para evaluación y se hizo el ajuste de la muestra poblacional. El día de la evaluación se acudió a la organización, se explicaron los objetivos de la evaluación a las personas que iban hacer evaluadas y que participaron voluntariamente, se entregaron las pruebas y el consentimiento informado así mismo se dio respuesta y solución algunas dudas de los participantes; una vez terminada con la evaluación se procedió con la recolección de la pruebas, se recolectó los datos mediante la aplicación de los instrumentos y se realizó la calificación y tabulación de los resultados de la recolección de datos.

1.9 Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

1.7.1. Método

Para la recolección de datos se solicitó el permiso a la Gerencia de Recursos Humanos de la organización, mediante una carta de presentación; una vez conseguido el permiso se coordinó los horarios con las áreas de trabajo para la aplicación de los instrumentos. En el horario acordado, se reunió a los trabajadores, donde se les informó con la lectura del consentimiento informado el objetivo de la recolección de datos y se recalcó su participación voluntaria.

Se distribuyó primero la Escala de Compromiso Organizacional, una vez terminado, se les entregó el Cuestionario de Agencia Personal. Por lo tanto, una vez que se terminó la evaluación de los trabajadores de las diferentes áreas, se seleccionó los protocolos debidamente contestados procediendo a codificarlos en forma consecutiva.

1.7.2 Procedimiento.

Una vez aplicados ambos instrumentos, a la muestra investigada correspondiente a trabajadores de una empresa de seguridad, se realizó la codificación de los datos, que consistió en revisar las pruebas para separar aquellas incompletas y/o erróneamente llenadas. Enseguida se asignó un número a cada una de las pruebas para su identificación.

Luego fueron ingresadas en una hoja de cálculo de Microsoft Office Excel, y fueron procesadas con el soporte del paquete estadístico SPSS 25.0, procediendo luego a realizar el análisis de los datos obtenidos, empleando métodos que proporcionan la estadística descriptiva y la estadística Inferencial, tales como:

- Cargas factoriales obtenidas mediante el análisis factorial confirmatorio para evaluar la validez de los ítems que constituyen los instrumentos a utilizar.
- Coeficiente de confiabilidad omega, que permitirá evaluar la consistencia interna de los instrumentos en la población investigada.
- Tablas de distribución de frecuencias simples y porcentuales, (elaboradas según las normas APA, para organización y presentación de los resultados obtenidos referente al nivel de Compromiso Organizacional y nivel de Agencia Personal en los trabajadores de la empresa de seguridad.
- En lo que respecta al análisis correlacional, en primer lugar, se determinó el cumplimiento de la normalidad de las puntuaciones obtenidas por los estudiantes en ambas pruebas, mediante la aplicación de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, para decidir el uso de la estadística paramétrica de correlación de Pearson o la estadística no paramétrica de correlación rho de Spearman, en la evaluación de la asociación entre el Compromiso Organizacional y el Agencia Personal en los trabajadores de una institución pública, cuando las dos variables a correlacionar cumplieran con la condición de normalidad, y la correlación de Spearman cuando al menos una de las variables difería

significativamente de la distribución normal; estableciendo la existencia de evidencias de correlación entre las variables en estudio mediante la magnitud del tamaño del efecto de la correlación que según Cohen (1988), lo clasifica como trivial (.0-.10), pequeño (.11-.30), mediano (.31-.50) y grande (más de .50). Para el cálculo de los intervalos de confianza del coeficiente de correlación se utilizaron las fórmulas propuestas por Castillo (2014), para el coeficiente rho de Searman, cuyo método se basa en la transformación arco tangente.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

En la tabla 1, referente al nivel de Agencia personal, se evidencia que predomina ligeramente el nivel medio de agencia personal, con el 38.5% de los agentes que muestran este nivel, igualmente se aprecia que el 34.6% presentó un nivel bajo y el 26.9% un nivel alto de agencia personal.

Tabla 1

Nivel de Agencia personal en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Nivel de Agencia personal	n	%
Bajo	18	34,6
Medio	20	38,5
Alto	14	26,9
Total	52	100.0

En la tabla 2, se observa que en los colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo, hay predominancia del nivel medio en las dimensiones de la agenda personal: Autonomía, Autoeficacia y Control, con porcentajes que registran este nivel que oscilan entre 36.5% y 46.2%.

Tabla 2

Nivel de Agencia personal según dimensiones, en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Nivel en dimensión	n	%
Autonomía		
Bajo	17	32,7
Medio	21	40,4
Alto	14	26,9
Autoeficacia		
Bajo	14	26,9
Medio	24	46,2
Alto	14	26,9
Control		
Bajo	16	30,8
Medio	19	36,5
Alto	17	32,7
Total	52	100.0

En la tabla 3, referente al nivel de Compromiso Organizacional, se observa un mayor porcentaje de agentes de seguridad con nivel medio de compromiso organizacional (42.3%); Así también se aprecia que el 30.8% de los agentes presentan un nivel bajo y solamente el 26.9% mostraron un nivel alto de compromiso organizacional.

Tabla 3

Nivel de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Nivel Compromiso Organizacional	de	n	%
Bajo		16	30,8
Medio		22	42,3
Alto		14	26,9
Total		52	100.0

En la tabla 4, se observa que, en los colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo, hay un predominio de nivel medio en las dimensiones del Compromiso Organizacional: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, con porcentajes que fluctúan entre 40.4% y 51.9%.

Tabla 4

Nivel de Compromiso Organizacional según dimensiones, en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Nivel de Compromiso Organizacional	de	n	%
Compromiso Afectivo			
Bajo		17	32,7
Medio		21	40,4
Alto		14	26,9
Compromiso Normativo			
Bajo		13	25,0
Medio		25	48,1
Alto		14	26,9
Compromiso de Continuidad			
Bajo		12	23,1
Medio		27	51,9
Alto		13	25,0
Total		52	100.0

Coeficientes de correlación

En la tabla 5, se presentan los coeficientes de correlación rho de Spearman entre la Agencia personal con el Compromiso organizacional y sus dimensiones, en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo, calculando intervalos de estimación al 95% de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman, con el método del arco tangente; evidenciando una correlación directa, con tamaño de efecto de magnitud grande entre la agencia personal con el Compromiso organizacional y con la dimensión Compromiso normativo; Asimismo, se identificó una correlación directa, con tamaño de efecto de magnitud mediana, de la agencia personal con las dimensiones: Compromiso Afectivo y Compromiso de Continuidad.

Tabla 5

Correlación del Agencia personal con el Compromiso organizacional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Variables	rho	IC al 95%(a)		TE
		LI	LS	
Compromiso Organizacional	,66	,51	,99	Grande
Agencia personal Compromiso Afectivo	,42	,17	,73	Mediana
Compromiso de Continuidad	,39	,13	,69	Mediana
Compromiso Normativo	,57	,37	,93	Grande

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 6, se presentan los coeficientes de correlación rho de Spearman entre las variables en estudio en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo participantes en la investigación; donde se observa que hay evidencia que la dimensión Autonomía de la Agencia personal correlaciona de forma directa, con tamaño de efecto de la correlación de magnitud mediana, con el Compromiso organizacional a nivel general; Igualmente se observa que la dimensión autonomía correlaciona directamente, con tamaño de efecto de la correlación de magnitud pequeña con las dimensiones: Compromiso afectivo y compromiso normativo; en tanto no se encontró evidencia de correlación entre la autonomía con el compromiso de continuidad.

Tabla 6

Correlación de la dimensión Autonomía de la Agencia personal con el Compromiso organizacional sus dimensiones en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Variables	rho	IC al 95% ^(a)		TE
		LI	LS	
Compromiso Organizacional	,32	,05	,61	Mediana
Autonomía Compromiso Afectivo	,25	,02	,54	Pequeña
Compromiso de Continuidad	,07	-,21	,35	Trivial
Compromiso Normativo	,25	,02	,54	Pequeña

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 7, se presentan los coeficientes de correlación rho de Spearman entre la dimensión Autoeficacia de la Agencia personal con el Compromiso organizacional y con sus dimensiones, en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo; observando que la dimensión autoeficacia correlaciona directamente, con tamaño de efecto de la correlación de magnitud grande, con el Compromiso organizacional a nivel general. De igual forma se evidencia que la dimensión autoeficacia correlaciona directamente, con tamaño de efecto de la correlación de magnitud mediana con las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, en los agentes integrantes de la muestra.

Tabla 7

Correlación de la dimensión Autoeficacia de la Agencia personal con el Compromiso organizacional sus dimensiones en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Variables	rho	IC al 95% ^(a)		TE
		LI	LS	
Compromiso Organizacional	,50	,27	,83	Grande
Autoeficacia Compromiso Afectivo	,38	,12	,68	Mediana
Compromiso de Continuidad	,35	,09	,65	Mediana
Compromiso Normativo	,38	,12	,68	Mediana

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 8, se presentan los coeficientes de correlación rho de Spearman entre la dimensión Control de la Agencia personal con el Compromiso organizacional sus dimensiones, en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo participantes en la investigación; donde se observa que hay evidencia que la dimensión Control de la Agencia personal correlaciona directamente, con tamaño de efecto de la correlación de magnitud mediana, con el Compromiso organizacional a nivel general y con la dimensión: Compromiso de continuidad; Igualmente se observa que esta dimensión de la agencia personal correlaciona directamente con tamaño de efecto de correlación de magnitud grande con el compromiso normativo; Asimismo, se aprecia que la dimensión control correlaciona directamente con tamaño de efecto de correlación de magnitud pequeña con el compromiso afectivo.

Tabla 8

Correlación de la dimensión Control de la Agencia personal con el Compromiso organizacional sus dimensiones en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Variables		rho	IC al 95% ^(a)		TE
			LI	LS	
	Compromiso Organizacional	,48	,24	,80	Mediana
Control	Compromiso Afectivo	,22	,06	,50	Pequeña
	Compromiso de Continuidad	,42	,17	,73	Mediana
	Compromiso Normativo	,52	,30	,86	Grande

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

CAPÍTULO 5. DISCUSION

Resulta importante y necesario, que el colaborador experimente a diario la sensación de seguridad, bienestar y confort, cuando realiza sus actividades, frente a esto, la agencia persona es importante ya que evalúa el grado de control y responsabilidad que el colaborador tiene sobre su vida, al ser positivo, tendrá mejores repercusiones en sus labores diarias.

Frente a esto, la presente investigación, tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la agencia personal y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Trujillo. Los resultados permiten evidenciar que:

Se evidencia una correlación entre la Agencia personal con el Compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo, esto permite comprender, que cuando los colaboradores desarrollan la capacidad para tomar control sobre sus decisiones, realizan actividades que les permiten seguir desarrollando sus capacidades y asumen la responsabilidad de sus acciones (Pick et al., 2007). Esto contribuye a que el colaborar, presente un estado anímico positivo, tenga mayor compro compromiso con el trabajo, desarrolle fidelidad y tenga deseos de seguir realizando sus actividades en la empresa (Robbins, 2003). Resultados similares fueron encontrados por Palomino (2017) en Lima, quien establecer la relación entre Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis Medical Consortium Sociedad Anónima, encontrando una correlación directa y estadísticamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables, reflejándose así que cuando el personal es capaz de tomar decisiones, asume las responsabilidades de sus actos y busca siempre sobresalir, esto mejor su compromiso con la empresa.

A la vez, se aprecia una correlación entre la dimensión Autonomía de la Agencia personal con el Compromiso organizacional a nivel general y las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo; evidenciándose así, que cuando los colaboradores de la empresa privada, toman consciencia de su capacidad para elegir y dirigir sus propias acciones, son más responsable de las diversas decisiones que toman en su día a día, lo que a la vez, contribuye a su desarrollo cognitivo y emocional, dejando de lado la influencia del entorno y decida de acuerdo a lo que realmente desea (Aviran y Assor, 2010) (Deci & Ryan, 2000); contribuye a que puedan desarrollar un apego emocional, identificación e implicación con la organización, así como el desarrollo del sentido de obligación con las actividades que debe realizar a diario (Meyer y Allen, 1997). Resultados similares, fueron hallados por, Santa Cruz (2015) en su investigación, buscó determinar la relación entre el Empoderamiento y el desempeño docente en la institución educativa, reflejándose así, que cuando los trabajadores experimentan el control sobre su vida y acciones, esto repercute de forma positiva sobre su desempeño laboral, aspecto que según contribuye de forma directa en su compromiso con la empresa y todo aquello que deban realizar.

Existe también, una relación directa entre la dimensión Autoeficacia de la Agencia personal con el Compromiso organizacional y con las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, en los trabajadores de una empresa de seguridad privada. Permitiendo así comprender, que la capacidad que le permite a la persona poder controlar lo que piensa, siente y desea, conllevando a que actúen en base a todo lo referido contribuye a que pueda aprender de las experiencias vividas y de otros; a la vez permite poder tomar mejores decisiones, regular la conducta y reflexionar sobre todo aquello que es importante para cada persona (Bandura, 2018); guarda relación el apego emocional, la identificación e implicación con la organización, así como el sentimiento de obligación de pertenecer a la empresa para la que presta servicio. Resultados similares fueron encontrados por Salvador-Ferrer (2012), en Almería, España, quien investigó la relación entre el compromiso de y la inteligencia emocional en trabajadores, llegando a concluir que cuando los trabajadores, reconocen sus emociones, le dan importancia a su estado emocional y asumen el control sobre lo que sienten y sus acciones, esto contribuye a que, en su centro laboral, experimenten una mejor sensación y comodidad.

Asimismo, se evidencia una relación entre la dimensión Control de la Agencia personal con el Compromiso organizacional y sus dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, en los trabajadores de una empresa de seguridad privada. Esto permite comprender que cuando los trabajadores, han desarrollado la capacidad que les permite ser consciente de que sus acciones y por ende, asumen las responsabilidades de las consecuencias, actúan de forma correcta, siendo más propenso que el resultado, sea recompensas o reconocimientos a nivel individual, social, familiar y profesional, debido a que son conscientes que sus acciones son las que determinan el éxito en su vida (Rotter, 1966); esto contribuye a que experimenten emociones positivas hacia la empresa, tengan una identificación con todo lo relacionado a sus funciones, se sientan obligados y comprometidos a cumplir con sus responsabilidades y evalúen desde una actitud positiva, las consecuencias de abandonar la empresa (Meyer y Allen, 1997). Esto se asemeja a lo encontrado por Valverde (2017) en Lima, quien desarrollo una investigación para determinar la relación entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional en personal hospitalario, llegando a encontrar una relación directa entre ambas variables; es decir, cuando los trabajadores toman consciencia y asumen como suyos los sentimientos que experimentan y se hacen responsables de sus acciones, esto permite que desempeñen mejor sus funciones y tengan así una mayor responsabilidad frente al cumplimiento de sus actividades y esto, progresivamente contribuye a que desarrollen un compromiso con su centro de labores.

En relación a los niveles, de Agencia personal, se evidencia que predomina ligeramente el nivel medio (38.5%) al igual que en sus dimensiones (Autonomía, Autoeficacia y Control); es decir, en general los trabajadores, perciben que tienen adecuadas capacidades, confían en sus habilidades, son capaces de tomar decisiones, conllevando a que puedan establecerse metas, sentir motivación para el trabajo y a partir de esto, poder ver resultados a corto y largo plazo (Bandura, 2006) (Sen, 1985) (Kabeer, 1999).

A la vez, el nivel de Compromiso Organizacional, se observa un mayor porcentaje de agentes de seguridad con nivel medio de compromiso organizacional (42.3%), así como en sus dimensiones (Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad), permitiendo comprender, que en su mayoría tienen una actitud positiva hacia la empresa, reflejada en su estado anímico positivo, el compromiso con el trabajo, su fidelidad y el deseo de seguir realizando sus actividades, el cual ha sido desarrollado en forma progresiva y contribuye al logro de metas, mejora el trato con otros trabajos y clientes, conllevando a que busquen estabilidad laboral y seguir aportando a la empresa. (Robbins, 2003) (Meyer y Allen, 1997) (Davis y Newstrom, 1999).

Finalmente, los resultados permiten apreciar que cuando los colaboradores desarrollan o tienen la capacidad para tomar control sobre sus emociones, pensamientos y conductas, logran ser más responsables de todo lo que realizan, así como iniciativa ante las funciones que deben cumplir, lo que progresivamente, si laboran en un entorno de colaboración y que reconoce lo antes mencionado, generará en ellos un mayor compromiso con la empresa.

CONCLUSIONES

- Se acepta la hipótesis planteada, puesto que se encontró una correlación directa con tamaño de efecto de magnitud grande entre la Agencia personal con el Compromiso organizacional.
- Existe correlación directa entre la dimensión Autonomía de la Agencia personal con el Compromiso organizacional a nivel general y sus dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo, en tanto no correlaciona con la dimensión de compromiso de continuidad.
- Existe correlación directa entre la dimensión Autoeficacia de la Agencia personal con el Compromiso organizacional a nivel general y sus dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.
- Existe correlación directa entre la dimensión Control de la Agencia personal con el Compromiso organizacional a nivel general y sus dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.
- En Agencia personal, se evidencia que predomina ligeramente el nivel medio, con el 38.5% de los agentes que muestran este nivel, igualmente se aprecia que el 34.6% presentó un nivel bajo y el 26.9% un nivel alto de agencia personal; a la vez hay predominancia del nivel medio en las dimensiones de la agenda personal: Autonomía, Autoeficacia y Control, con porcentajes que registran este nivel que oscilan entre 36.5% y 46.2%.
- Referente al nivel de Compromiso Organizacional, se observa un mayor porcentaje de agentes de seguridad con nivel medio de compromiso organizacional (42.3%); así también se aprecia que el 30.8% de los agentes presentan un nivel bajo y solamente el 26.9% mostraron un nivel alto de compromiso organizacional; hay también un predominio de nivel medio en las dimensiones del Compromiso Organizacional: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, con porcentajes que fluctúan entre 40.4% y 51.9%.

RECOMENDACIONES

Se presentan las principales recomendaciones que surgen del análisis realizado en la presente investigación:

- La presente investigación está elaborada para generar una mejora continua en el área de estudio por ende en la organización. Mediante la verificación de correlación de las variables de estudio que se considera son trascendentales en el contexto actual. Es por ello que se recomienda hacer una planificación, organización, dirección y seguimiento correcto de estrategias para impulsar y optimizar el desarrollo de Agencia Personal y Compromiso Organizacional de los colaboradores en diferentes circunstancias, basadas en la experiencia del colaborador, el conocimiento, desarrollo y control de emociones, favoreciendo las buenas relaciones interpersonales, ambiente de trabajo integrador, que permitan generar sostenibilidad engagement, y gestionar el cambio en todos los niveles de la pirámide organizacional para poder observar los resultados en tiempo y forma. Integrandolo como herramienta el Employee Journey Map en el plan estratégico de promoción del colaborador ya que aporta una visión completa de la experiencia de los colaboradores de la organización, evita el estrés laboral fortaleciendo la agencia personal de los colaboradores. Así mismo crea equipos multidisciplinarios e impulsa la fidelización del capital humano fortaleciendo el compromiso organizacional.
- Se recomienda generar dinámicos como juego de roles, que fortalezcan las variables de estudio de manera bidireccional, como la comunicación efectiva en todos los niveles de estructura organizacional, además de la motivación, pilar importante de productividad y rendimiento. De igual manera se considera vital la presencia de reuniones pequeñas antes de iniciar la jornada laboral, reuniones donde se pueden hablar sobre temas puntuales e importantes que sucedan en la organización y las acciones que se puedan generar al mismo tiempo de mencionar los objetivos establecidos para la presente semana. Las presentes reuniones permitirán promover la retroalimentación, asegurar que todos los colaboradores conozcan sus objetivos, coordinación de actividades, reconocimientos de logros y cooperación del equipo de trabajo, lo cual servirá como motivación para iniciar la semana y fomentar la comunicación efectiva, complementariedad, confianza, interacción social, reforzar avances y logros. Factores esenciales en el desarrollo e impulso de la agencia y compromiso laboral.

- Se evaluó la relación de Agencia Personal y Compromiso Organizacional en el nivel operativo de gestión y dirección de la estructura organizacional debido al permiso otorgado. Por lo que se sugiere que, para futuras investigaciones se evalúe la correlación de ambas de estudio en toda la pirámide organizacional lo cual permitiría obtener una visión global en el ciclo funcional de dirección. Además de un diagnóstico funcional para identificar la implicancia de ambas variables, sus niveles e impulsar estrategias idóneas de integración organizacional.
- A futuros investigadores se sugiere investigar la relación entre ambas variables en diferentes contextos y poblaciones, con la finalidad de conocer de qué manera se presentan correlaciones en otras realidades.

REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18(2), 73-88.
- Bandura, A. (2006b). *Going global with social cognitive theory: From prospect to paydirt*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Beyers, W, Goossens, L, Vansant, I, y Moors, E. (2003). Structural Model of Autonomy in Middle and Late Adolescence: Connectedness, Separation, Detachment, and Agency. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(5), 351-365.
- Beyers, W., Goossens, L., Vansant, I., & Moors, E. (2003). Structural Model of Autonomy in Middle and Late Adolescence: Connectedness, Separation, Detachment, and Agency. *Journal of Youth and Adolescence*, 32 (5), 351-365.
- Castro, ALB, Zamorano, MAM, Varela, RF y Vanegas Lizárraga, AC (2014). Promoción de salud mental mediante el desarrollo de agencia humana y empoderamiento: enfoque intrapersonal.
- Carrión, J. y Vasquez, M. (2018). *Compromiso Organizacional e Inteligencia Emocional en los Trabajadores de los Hoteles de Huanchaco – 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Casullo, M. (2006). El Capital Psíquico. Aportes de la Psicología Positiva. *Psicodebate, Psicología Cultura y Sociedad*, 6, 59-72.
- Claure, M. y Bohrt M. (2003). *Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membrecía y Lealtad*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, San Pablo, Bolivia.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (10a Ed). México: McGraw Hill.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (Eds.), (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. (5a. ed.). México: Pearson
- Dunham, R.; Grube, J. y Casteneda, M. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 11-17.
- Franklin, E. (2014). *Organización de empresas*. (4a.ed.). México: McGraw-Hill.

- Graff, C. (2016). Cognitive and Affective Aspects of Personality and Academic Procrastination: The Role of Personal Agency, Flow, and Executive Function. CUNY Academic Works
Recuperado: http://academicworks.cuny.edu/gc_etds/1482
- Frkovich, B. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional*. (Tesis de Licenciatur). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- González, I. (2018). *Inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de una empresa textil en Atlacomulco*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México, Atlacomulco, México.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.
- Hellriegel, D.; Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación
- Jason, C.; LePine, J. y Wesson, M. (2016). *Organizational Behavior: Improving Performance*: McGraw-Hill
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the measurement of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30, 435-464.
- Lagomarsino, R. (2010). *Compromiso organizacional*. (2.a ed.). Colombia: UNIVERSAL
- Lambert, E.; Griffin, M.; Hogan, N. y Kelley, T. (2014). The Ties That Bind Organizational Commitment and Its Effect on Correctional Orientation, Absenteeism, and Turnover Intent. *The Prison Journal*, 95(1), 135-156.
- Méndez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco-arqueológico en México*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/432/1/Tesis%20de%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(5), 61-98.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.

- Meyer, J.; Allen, N. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J.; Stanley, D.; Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Padilla-Gómez, N., & Cruz del Castillo, C. (2018). Validación de una escala de empoderamiento y agencia personal en mujeres mexicanas. *Revista Digital Internacional De Psicología Y Ciencia Social*, 4(1), 28-45. <https://doi.org/10.22402/j.rdiipycs.unam.4.1.2018.139.28-45>
- Padilla, K. (2011). *Agencia personal y estereotipos de roles de género en un grupo de mujeres microempresarias*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Padilla, N. & Cruz, C. (2018). Validación de una escala de empoderamiento y agencia personal en mujeres mexicanas. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencias de la Salud*, 4(1), 28-45.
- Palomino, Y. (2017). *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada Lima 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Pick, N.; Sirkin, J.; Ortega, I.; Osorio, P.; Martínez, R.; Xocolotzin, U. y Givaudan, M. (2007). Escala Para Medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE). *Revista Interamericana de Psicología*, 41(3), 295-304.
- Pick, S., & Sirkin, J. (2010) *Agentic Empowerment: Investing in people for sustainable development*. New York: Oxford University Press.
- Pilo, A.; Useche, J. y Schlesinger, R. (2013) *Empoderamiento y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano*. Tesis de Maestría.
- Pradhan, S. y Kumar, R. (2015). An Empirical Investigation of Relationship among Transformational Leadership, Affective Organizational Commitment and Contextual Performance. *Vision-The Journal of Business Perspective*, 19(3), 227-235.
- Ríos, M. (2018). *Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de hoteles del Centro Histórico de Trujillo, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones*. México D.F.: Editorial Prentice Hispanoamericana.

- Ruíz, E. (2018). *Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba región Amazonas – 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. doi: 10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg
- Salvador-Ferrer, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Revista Interamericana de Psicología*, 46(2), 255-260.
- Santa Cruz, F. (2015). Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javer Heraud de Trujillo, Perú. *Revista Literaria de Investigación, Espergesia*, 2(1), 1-16.
- Sen, A. (1985). Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984. *The Journal of Philosophy*, 82(4), 169-221.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Buenos Aires: Planeta.
- Trujillo, S. (2005). Agenciamiento individual y condiciones de vida. *Universitas Psychologica* 4 (2): 221-229, Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Valverde, N. (2017). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Varona, M. (1993). Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional. *Diálogos de la Comunicación*, 35(3), 68-77.

ANEXOS

Anexo 01 - Cuestionario de Compromiso Organizacional

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1= Totalmente en desacuerdo / 2= Moderadamente en desacuerdo / 3= Débilmente en desacuerdo / 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo / 5= Débilmente de acuerdo / 6= Moderadamente de acuerdo / 7= Totalmente de acuerdo

Ítem	Ptje
1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	
2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	
6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	
7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
8) Esta organización merece mi lealtad.	
9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	

10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	
11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	
12) Esta organización significa mucho para mí.	
13) Le debo muchísimo a mi organización.	
14) No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	
15) No me siento parte de mi organización.	
16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	
17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	
18) No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	

ANEXO 2

ESAGE

Sexo: _____

Edad: _____

INSTRUCCIONES:

Para cada una de las siguientes afirmaciones, marque con una "X" la respuesta que mejor lo caracterice: casi nunca, pocas veces, muchas veces o casi siempre. Es muy importante que sea honesto/a al responder, es decir, que conteste con base en lo que usted realmente hace, piensa y siente, y no en lo que cree que sería lo mejor o en lo que otras personas harían.

ENUNCIADOS	CASI NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	CASI SIEMPRE
1. Me cuesta trabajo terminar lo que estoy haciendo				
2. Me gusta ser el primero en hacer cosas nuevas				
3. Dejo las cosas a medias				
4. Busco la solución a un problema, aunque otros me digan que no hay				
5. Me da vergüenza cobrar lo que me deben				
6. Opino sobre lo que debe hacerse para mejorar mi colonia/comunidad				
7. Cumplir con los planes que tengo, está fuera de mi control				
8. En mi colonia/comunidad conozco a las autoridades que me representan				
9. Me gusta tener responsabilidades				

10. Hago menos cosas de las que soy capaz de hacer				
11. Me es difícil saber con quién cuento cuando me ocurre algo negativo				
12. Sé por qué pasan las cosas				
13. Me es difícil saber qué esperar de la vida				
14. Me es fácil tomar decisiones				
15. Me da vergüenza hablar en público				
16. Sólo empiezo con ganas algo cuando me parece fácil de hacer				
17. Siento que tengo poco control sobre lo que me pasa				
18. En mi colonia/comunidad ayudo a resolver los conflictos que se presentan				
19. Pienso que este mundo lo dirigen aquellos que tienen poder				

20. Me siento incapaz de cumplir lo que me propongo				
21. Me desespero ante situaciones difíciles				
22. Tengo que aguantarme la vida que me tocó				
23. Le doy demasiada importancia a las opiniones de los demás				
24. Me da vergüenza que me elogien				
25. Cuando tengo un problema, sé lo que necesito para solucionarlo				
26. Tengo iniciativa para hacer las cosas				
27. Es mejor tomar decisiones que esperar a ver lo que pasa				
28. Me siento inseguro cuando tomo decisiones				
29. Hago lo que creo que es mejor para mí, sin importar lo que otros creen				
30. Conozco las leyes de mi país				
31. Me es difícil expresar mi opinión públicamente				
32. Quiero lograr cambios en mi colonia/comunidad				
33. Me da miedo equivocarme				
34. Me quejo con las autoridades cuando hay abuso				
35. Lo que ocurre en mi vida está bajo mi control				
36. Encuentro soluciones novedosas a los problemas difíciles				
37. Tapo mis errores para que nadie se dé cuenta				
38. Estoy enterado de los planes que el gobierno tiene para mi colonia/comunidad				
39. En mi colonia/comunidad participo en las asambleas o juntas vecinales				
40. Sé cuáles son los problemas de mi colonia/comunidad				
41. Dejo que las cosas sucedan en vez de planearlas				
42. Exijo mis derechos aunque otros no estén de acuerdo				

ANEXO 3 - Carta de Consentimiento Informado

Yo, _____ con n° de DNI: _____
acepto participar voluntariamente en la investigación de Claudia Stephanie Dionicio Leon titulada
“Agencia Personal y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Empresa de Seguridad Privada de la ciudad de Trujillo”.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

He sido informado sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

Firma del participante



DNI:

ANEXO 4:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLE	TIPO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN DE LA DIMENSIÓN
AGENCIA PERSONAL	Independiente	Capacidad que tiene una persona para tomar decisiones y actuar de manera autónoma en diferentes situaciones (Pick et al,2007)	Capacidad de autoeficacia, autonomía, autodeterminación, control y autorregulación que presentan los colaboradores dentro del centro laboral.	Autoeficacia	Valoración que realiza una persona de sí mismo en base a sus propios recursos, permitiéndole actuar efectivamente, de manera, que logre conseguir lo que desea. (Bandura, 1986)
				Autonomía	Capacidad para elegir y dirigir las propias acciones (Aviran y Assor, 2010).

				Autodeterminación	Atributo personal o disposición de tener control sobre la propia vida y destino, es decir ser agente causal de la propia vida (Agran 1998)
				Control y Autorregulación	Expectativas que tiene un individuo en cuanto al éxito o las recompensas (o la falta de recompensas) que obtiene en la vida (Rotter, 1966)
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Dependiente	Chiavenato (2011), refiere que el compromiso organizacional es el sentimiento y conocimiento del pasado y presente de la organización, así como de los objetivos de la misma por todos sus colaboradores.	Capacidad de compromiso afectivo, normativo y continuo que presentan los colaboradores dentro del centro laboral.	Compromiso Afectivo	Refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización.
				Compromiso Normativo	Consiste en que el colaborador experimenta un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer a la empresa para la que presta servicio.

				<p>Compromiso Continuo</p>	<p>Manifiesta el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización, reconoce los costos asociados con dejar la misma.</p>
--	--	--	--	-----------------------------------	---

	INDICADOR	NIVEL DE LA DIMENSIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	INDICE	VALOR
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Nivel de Compromiso afectivo, normativo y continuo.	Ordinal	-----	Índice de Compromiso	1= Totalmente en desacuerdo 2= Moderadamente en desacuerdo 3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo 6= Moderadamente de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
AGENCIA PERSONAL	Nivel de autoeficacia, autonomía, autodeterminación, control y autorregulación.	Ordinal	-----	Índice de agenda personal	<input checked="" type="checkbox"/> Casi Nunca <input checked="" type="checkbox"/> Pocas Veces <input checked="" type="checkbox"/> Muchas Veces <input checked="" type="checkbox"/> Casi Siempre

ANEXO 5

Prueba de Normalidad

En la tabla 9, se observa que la distribución de las puntuaciones obtenidas en la escala de evaluación de la Agencia personal a nivel general y en las dimensiones de las dimensiones: Autonomía y Autoeficacia en colaboradores de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo, difieren de manera altamente significativa ($p < .01$) de la distribución normal; igualmente la distribución de las puntuaciones en la dimensión Control difiere significativamente de la distribución normal.

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones de la Escala de Evaluación de la Agencia personal en colaboradores de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo

	Z de K-S	Sig.(p)
Agencia personal	,143	,010 **
Autonomía	,186	,000 **
Autoeficacia	,158	,002 **
Control	,141	,011 *

Nota:

n: Tamaño de muestra

K-S: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

** $p < .01$; * $p < .05$

En la tabla 10, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de kolmogorov-Smirnov, del Cuestionario de Compromiso organizacional en colaboradores de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo, los mismos que señalan que las distribuciones a nivel general y de las dimensiones: compromiso afectivo y compromiso normativo, evidencian que difieren de manera altamente significativa ($p < .01$) de la distribución normal; y la distribución de la dimensión compromiso normativo difiere de manera significativa de la distribución normal. De los resultados obtenidos se dedujo que en el proceso de evaluación de la correlación entre la agencia personal y el compromiso organizacional se usaría el coeficiente de correlación de rho de Spearman.

Tabla 10

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo

	Z de K-S	Sig.(p)
Compromiso Organizacional	,283	,000 **
Compromiso Afectivo	,262	,000 **
Compromiso de Continuidad	,315	,000 **
Compromiso Normativo	,141	,011 *

Nota:

n: Tamaño de muestra

K-S: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

** $p < .01$; * $p < .05$

Los resultados que se exponen en la tabla 11, corresponden a los coeficientes de correlación ítem-test corregidos, de los ítems de la Escala de evaluación de la Agencia personal en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo, donde se evidencia que sus valores oscilan entre .212 a .690; registrando valores superiores a .20, fijado como mínimo aceptable.

Tabla 11

Coefficiente de correlación ítem-test corregido de los ítems del Cuestionario de Agencia Personal en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Autonomía		Autoeficacia		Control	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem 02	,233	Ítem 05	,525	Ítem 01	,443
Ítem 04	,481	Ítem 11	,386	Ítem 03	,526
Ítem 12	,563	Ítem 15	,341	Ítem 07	,576
Ítem 25	,371	Ítem 21	,379	Ítem 10	,289
Ítem 26	,500	Ítem 22	,212	Ítem 14	,364
Ítem 27	,486	Ítem 23	,283	Ítem 16	,355
Ítem 30	,598	Ítem 24	,256	Ítem 17	,444
Ítem 34	,459	Ítem 29	,257	Ítem 20	,560
Ítem 36	,690	Ítem 31	,523	Ítem 28	,516
Ítem 42	,459	Ítem 37	,584	Ítem 33	,492

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

Los resultados que se exponen en la tabla 12, corresponden a los coeficientes de correlación ítem-test corregidos, de los ítems del Cuestionario de Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo, donde se evidencia que sus valores oscilan entre .200 a .816; valores que superan a .20, establecido como valor mínimo aceptable.

Tabla 12

Coefficiente de correlación ítem-test corregido de los ítems del Cuestionario de Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Compromiso Afectivo		Compromiso de Continuidad		Compromiso Normativo	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Item01	,518	Ítem07	,200	Item13	,221
Item02	,467	Item08	,592	Item14	,428
Item03	,533	Item09	,240	Item15	,481
Item04	,460	Item10	,528	Item16	,437
Item05	,523	Item11	,712	Item17	,605
Item06	,312	Item12	,816	Item18	,456

En la tabla 13, se muestran los coeficientes de confiabilidad ordinal de la Escala de evolución de la Agencia personal en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo, donde se observa que la Agencia personal a nivel general presenta una confiabilidad muy buena con un coeficiente ordinal de .811; Asimismo, sus dimensiones: Autonomía, autoeficacia y control, registran una confiabilidad calificada como respetable, con valores que oscilan entre .709 a .784; por lo se deduce que la Escala de evaluación de la Agencia personal, presenta confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 13

Confiabilidad en la Escala de evolución de la Agencia personal en colaboradores de una empresa de seguridad privada de Trujillo

	α	N° Ítems
Agencia personal	.811	30
Autonomía	.784	10
Autoeficacia	.709	10
Control	.784	10

α : Coeficiente de confiabilidad ordinal

En la tabla 14, se muestra la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente de confiabilidad omega del Cuestionario de Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo, observando que a nivel general el cuestionario y la dimensión Compromiso normativo, muestran una confiabilidad elevada con coeficientes omega respectivos de ,931 y ,922; Asimismo se aprecia un nivel de confiabilidad muy bueno en las dimensiones: Compromiso Afectivo y Compromiso de Continuidad con coeficientes omega de ,838 y ,834 respectivamente

Tabla 14

Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo.

	ω	N° Ítems	IC al 95%	
			Li	Ls
Compromiso Organizacional	,931	18	0,919	0,942
Compromiso Afectivo	,838	6	0,806	0,866
Compromiso de Continuidad	,834	6	0,802	0,863
Compromiso Normativo	,922	6	0,907	0,935

ω : Coeficiente de confiabilidad omega

Coeficientes de correlación según grupos de edad

En la tabla 15, se presentan los coeficientes de correlación rho de Spearman entre la Agencia personal con el Compromiso organizacional y sus dimensiones, en trabajadores de una empresa de seguridad privada de Trujillo según grupos de edad, evidenciando una correlación directa, con tamaño de efecto de magnitud grande entre la agencia personal con el Compromiso organizacional en ambos grupos de edades, sin embargo la correlación entre estas variables es mayor en los trabajadores con edades entre 30 y 53 que en los trabajadores de 20 a 29 años .

Tabla 15

Correlación del Agencia personal con el Compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores según grupos de edad de una empresa de seguridad privada de Trujillo

Variables	rho	IC al 95% ^(a)		TE
		LI	LS	
Edad 20-29 años				
Agencia personal Compromiso Organizacional	,56	,51	,81	Grande
Edad 30-53 años				
Agencia personal Compromiso Organizacional	,71	,62	91	Grande

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Speraman

LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo