

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Socialización y compromiso organizacional en
trabajadores de centros de salud de la categoría I-3 en los
distritos de Lurigancho - Chosica y Lince**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

**Luana Fabiola Patricia Pineda Apolin
Nickel Manuel Morales Gonzales**

Asesor:

Mtra. Danny Lita Alomia Lozano

Lima, 05 de noviembre de 2024

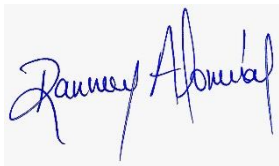
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Danny Lita Alomia Lozano, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE CENTROS DE SALUDE LA CATEGORÍA I-3 EN LOS DISTRITOS DE LURIGANCHO - CHOSICA Y LINCE”** constituye la memoria que presentan los Bachilleres **Luana Fabiola Patricia ,Pineda Apolin y Nickel Manuel ,Morales Gonzales**, tiene un índice de similitud de 6% verificado en el informe del programa Turnitin, y fue realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firma la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de noviembre del año 2024



Danny Lita Alomia Lozano

ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 23 día(s) del mes de octubre del año 2024 siendo las 15:00 hora

reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Daniel Junior Elías Aguilar Paredes el (la) secretario(a): Mg. Ricardo Elías

Carana Loto y los demás miembros: Mg. Alcides Alberto

Florencia Saenz y el (la) asesor(a) Mg. Donny Lito Alomia

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Socialización y compromiso organizacional en trabajadores de centros de salud de la categoría I-3 en los distritos de Lince y Tarma"

del(los) bachiller(es):

a) Luzmila Gabriela Patricia Pineda Apolin

b) Nickel Manuel Morales Gonzales

c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Luzmila Gabriela Patricia Pineda Apolin

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno.</u>

Bachiller (b): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): Nickel Manuel Morales Gonzales

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno.</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Asesor/a

Bachiller (a)

Miembro

Bachiller (b)

Secretaría

Miembro

Bachiller (c)

Socialización y compromiso organizacional en trabajadores de centros de salud de la categoría I-3 en los distritos de Lurigancho - Chosica y Lince

Socialization and organizational commitment in health center workers of the category I-3 in the districts of Lurigancho - Chosica and Lince

RESUMEN

Esta investigación estableció la relación entre socialización y compromiso organizacional para corroborar el comportamiento predictivo entre las dimensiones de ambas variables. Se utilizó un diseño no experimental, transversal, de tipo correlacional y explicativo. La muestra estuvo compuesta por 300 trabajadores de centros de salud de categoría I-3, ubicados en los distritos de Lurigancho - Chosica y Lince, en la provincia de Lima. Para la recolección de datos, se aplicó el cuestionario So para socialización, y para compromiso organizacional, Cuestionario Co.

Además, se aplicó estadísticos descriptivos y de inferencia. Como resultados se obtuvieron una correlación positiva entre variables de estudio, así como las dimensiones de socialización y compromiso. También se encontraron los resultados que ninguna de las variables demográficas tiene asociación, puesto que sus valores de significancia son mayores a 0.05, solo la edad con socialización y compromiso organizacional, y tiempo de integración con compromiso organizacional están asociados. Además, la dimensión perspectiva del futuro contribuye en predictor de compromiso normativo, apoyo de los compañeros y compromiso afectivo, finalmente, todas las dimensiones de socialización predicen al compromiso de continuidad.

Palabras clave: Cultura organizacional, inducción, satisfacción laboral, gestión de personal.

ABSTRACT

This research established the relationship between socialization and organizational commitment to corroborate the predictive behavior between the dimensions of both variables. A non-experimental, cross-sectional, correlational and explanatory design was used. The sample consisted of 300 workers of category I-3 health centers, located in the districts of Lurigancho - Chosica and Lince, in the province of Lima. For data collection, the So questionnaire was applied for socialization and the Co questionnaire for organizational commitment.

In addition, descriptive and inference statistics were applied. The results showed a positive correlation between study variables, as well as the dimensions of socialization and commitment. It was also found in the results that none of the demographic variables has an association, since their significance values are greater than 0.05, only age with socialization and organizational commitment, and integration time with organizational commitment are associated. In addition, the future perspective dimension contributes as a predictor of normative commitment, peer support and affective commitment, and finally, all dimensions of socialization predict continuity commitment.

Keywords: Organizational culture, induction, job satisfaction, personnel management

INTRODUCCIÓN

Actualmente, los trabajadores actúan de forma pasiva al adaptarse a las organizaciones sin cambios, siendo estas incapaces de socializar debido a la falta de comportamientos de apoyo, como la inducción (Calderón-Hernández et al., 2019), existiendo el riesgo en las empresas de no formar la vinculación e identificación con la cultura organizacional (Billot y King, 2017), debido a la poca satisfacción y expectativas que siente el trabajador, puesto que no le permite desarrollar productividad, incrementando la intención de dejar la organización (Chen et al., 2011). Esta necesidad se debe al enfoque insuficiente de parte de los gerentes esperando que los empleados nuevos encajen en las organizaciones sin que estas sean proactivas con ellos (Ellis et al., 2017), siendo que los empleados son una parte importante de la integración (Nifadkar et al., 2012). Esta dificultad se debe a la falta de comprensión de roles (Bauer et al., 2007), ya que no existe un programa de inducción que brinde un enfoque coherente a su desempeño laboral (Billot y King, 2017). De manera que los trabajadores se desempeñen en organizaciones con culturas transferibles y sostenibles (Danielson, 2004). En tal sentido, si los trabajadores desarrollan mayor interacción social dentro de la organización, facilitará la comprensión funcional de la organización y la creación de vínculos afectivos, que promuevan la adopción de roles de trabajo en la organización (Calderón et al., 2015), siendo los trabajadores más capaces de hacer frente a los desafíos (Rollag et al., 2005), conduciendo a la satisfacción laboral (Park y Kim, 2009) y la productividad (Calderón, 2016). Esto se refleja en la disminución de incertidumbre y ansiedad inherentes a la experiencia laboral temprana (Cohen y Veled, 2010) y la mejora continua del compromiso de los empleados (Bayona et al., 2000), a partir de la cual se aclaran las asignaciones de tareas, las relaciones grupales y los formatos de aprendizaje, lo que finalmente permite a las personas aumentar su nivel de autoeficacia en la organización (Sánchez y Calderón, 2012).

La importancia de la socialización en el compromiso, según Calderón et al. (2015), clarifica los roles asignados que ayuden al cumplimiento de la misión grupal mediante el buen desempeño laboral como resultado de espacios de socialización, de modo que el estado de compromiso promueva la participación, la lealtad y la vinculación de los empleados dentro de la organización (Bayona et al., 2000), mejorando potencialmente las habilidades y competencias que conducen a la identificación de los empleados (Calderón-Mafud et al., 2020).

En E.E.U.U., con respecto a la socialización, el 25 % estaban en proceso de socialización organizacional (Rollag et al., 2005), y las personas cambiaban de trabajo de 10.2 veces durante 20 años (E.E.U.U. Bureau of Labor Statistics, 2005); (Bauer et al., 2007).

De acuerdo con una encuesta realizada por el Organismo Constitucional Autónomo (INEGI) en México en 2019, encontró que un total de 222,879 empleados habían abandonado su puesto de trabajo. Según el

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (ENOE) sería por insatisfacción en el trabajo; el 26.46% dijo que el motivo de su retiro se debió a la poca socialización colectiva que no facilitó el cumplimiento de su rol.

Un estudio realizado por la agencia Dale Carnegie indica que solo el 25 % de los líderes empresariales poseían una estrategia de compromiso laboral. Además, en el año 2015 por Deloitte Perú reporta que el 22 % de sus organizaciones tenían un programa pobre para medir y mejorar el compromiso, o ningún programa y solo el 7 % se califica excelente en la medición y mejoramiento del compromiso y retención. En otros estudios realizados por la empresa Aon Hewitt (Líder global en soluciones de RR. HH), en el año 2012, señalan que cuatro de cada diez empleados en el mundo no se encuentran comprometidos, reflejando que solo 42% está comprometido con la organización.

En consecuencia, el objetivo del estudio fue realizar una investigación que permita analizar la influencia de la socialización y el compromiso, así como la relación entre las dimensiones de las variables. El diseño obedece a un estudio correlacional, no experimental y de tipo transversal. El estudio se aplicó mediante la administración de instrumentos para medir las variables de estudio en trabajadores de centros de salud de la categoría I-3 en los distritos de Lurigancho - Chosica y Lince.

De acuerdo con Calderón et al., (2015), en su estudio realizado en 207 trabajadores mexicanos que pertenecían a 8 diferentes organizaciones de la ciudad de Colima, México, se encontró correlación entre socialización y compromiso organizacional. Conforme con Calderón, et al., (2015), en otro estudio realizado en 207 trabajadores mexicanos de 13 diferentes organizaciones de la ciudad de Colima, México, estos estaban distribuidos en diferentes áreas y niveles de sus empresas. Se encontró una correlación positiva entre los factores de la socialización organizacional y compromiso organizacional. Asimismo, pudimos observar una correlación positiva con las cuatro primeras dimensiones de la socialización con el compromiso afectivo donde estas mismas cuatro dimensiones podrían facilitar un compromiso normativo, más la única dimensión de la socialización perspectivas del futuro se correlaciona con el compromiso de continuidad. Los estudios sobre socialización organizacional y compromiso organizacional fueron realizados por Orozco et al. (2021) y Calderón et al. (2015) sin embargo, en el Perú no existen investigaciones sobre estas variables.

Acorde con Nishanthi y Kailasapathy (2018), en el estudio de investigación realizado en 209 empleados bancarios ejecutivos en la industria bancaria de Sri Lanka, se encontró que existe correlación entre socialización y compromiso organizacional. Asimismo, se comprobó que la socialización organizacional se relaciona positivamente con el compromiso de continuidad y los resultados también indican que la socialización organizacional se relaciona positivamente con el compromiso normativo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio empleó un diseño descriptivo para analizar la socialización y el compromiso organizacional en la muestra. El diseño transversal permitió analizar los datos en un momento específico durante los meses de agosto a noviembre del 2022, proporcionando una comprensión más profunda de la influencia de la socialización en el compromiso organizacional. Se utilizó un muestreo no probabilístico para seleccionar a los participantes, enfocándose en los centros de salud de categoría I-3 en Lurigancho - Chosica y Lince. Se incluyó a trabajadores de todas las áreas sin criterios de exclusión, asegurando una visión representativa y diversa. De 1400 trabajadores, se seleccionó una muestra de 300, a quienes se les enviaron encuestas por Google Forms y se distribuyeron por WhatsApp, siguiendo una metodología basada en Internet.

De la cual se utilizó los siguientes instrumentos: Socialización, utilizó el cuestionario Organizational Socialization Inventory (OSI) propuesto por Taormina, (1994) traducido y validado al español por Bravo et al., (2004) y adaptado por Villavicencio et al., (2014). Se estructura por 20 ítems divididos en cuatro escalas: entrenamiento (5 ítems), comprensión (5 ítems), apoyo de los compañeros (5 ítems) y perspectivas de futuro (5 ítems). Presenta una escala de Likert de cinco puntos desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre). Compromiso. Utilizó la Escala del Compromiso Organizacional basado en Allen y Meyer, (1990) y J. Meyer et al., (1993) y además en Porter et al., (1974), construido y traducido al español por De Frutos, (1997) y validado mediante un análisis confirmatorio por De Frutos et al., (1998). Este cuestionario consta de 21 ítems divididos en tres dimensiones: Compromiso afectivo (7 ítems), Compromiso normativo (6 ítems) y Compromiso de continuidad (8 ítems). Presenta una escala de Likert con 5 opciones de respuesta (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo).

Se usó estadística descriptiva para resumir las características de los participantes. Para identificar las diferencias entre los factores de socialización: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro y los factores de compromiso organizacional: afectivo, normativo y continuidad, se usó el análisis de varianza o la prueba t. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para examinar las relaciones entre los factores de socialización y compromiso organizacional. Para identificar el poder explicativo y como la socialización afecta al compromiso del personal de salud, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple ingresando los factores de socialización, después de ajustar por las características demográficas de los participantes. Los datos se analizaron utilizando el software libre R 4.1.1.

RESULTADOS

Características de los participantes

Tabla 1

Características demográficas

Características	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Edad	19 - 30 años	113	37.7
	31 - 42 años	102	34.0
	43 - 54 años	70	23.3
	55 - 65 años	15	5.0
Género	Hombre	168	56.0
	Mujer	132	44.0
Estado civil	Soltero(a)	159	53.0
	Casado(a)	98	32.7
	Viudo(a)	7	2.3
	Divorciado(a)	8	2.7
	Conviviente	28	9.3
Nivel de instrucción	Educación secundaria	3	1.0
	Educación superior/ técnica	206	68.7
	Especialización / maestría	91	30.3
Tiempo de integración	Casi 1 año	123	41.0
	Más de 1 año	106	35.3
	De 2 a 5 años	55	18.3
	Más de 5 años	16	5.3

Prueba de normalidad de datos

En la tabla 2, según el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov, los datos de las dimensiones presentan una distribución no normal, siendo que existen coeficientes mayores a 0.1, y valores significativos (0.000), determinando el coeficiente Rho de Spearman de la prueba de hipótesis de la correlación entre variables de estudio.

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Entrenamiento	0.092	300	0.000
Compresión	0.125	300	0.000
Apoyo de los	0.083	300	0.000

compañeros			
Perspectivas del futuro	0.121	300	0.000
Compromiso afectivo	0.163	300	0.000
Compromiso normativo	0.091	300	0.000
Compromiso de continuidad	0.089	300	0.000

Análisis de correlación entre variables

En la tabla 3, los análisis inferenciales de las variables de estudios de acuerdo a los objetivos tuvieron como resultados basados en la correlación entre las dimensiones de la variable socialización organizacional y compromiso organizacional siendo su relación entre variables positiva (0.577) y significativa (0.000). Interpretándose los resultados de la siguiente manera: a mayor socialización, el compromiso.

Tabla 3

<i>Correlación entre las variables de socialización y</i>		<i>compromiso organizacional</i>	
			Compromiso Organizacional
		Coefficiente de correlación	0.577
Rho de Spearman	Socialización Organizacional	Sig. (bilateral)	0.000
		N	0300

Niveles de percepción de socialización organizacional y compromiso organizacional

En la tabla 4, el personal de salud experimenta la socialización (50.7%) y el compromiso organizacional(49%) en los centros de salud en un nivel medio. También, la percepción que tienen los clientes es un nivel medio es para las dimensiones de socialización: entrenamiento (51), comprensión (49.3), apoyo delos compañeros (46) y perspectivas al futuro (57.3); así mismo, para las dimensiones de compromiso: afectivo (57.3), normativo (53) y continuidad (54).

Tabla 4

Nivel de percepción de socialización organizacional y compromiso organizacional

Nivel	Ent		Com		ApCo		PeF		Afe		Nor		Con		So		Co	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	78	26	81	27	101	33.7	77	25.7	81	27	91	30.3	87	29	81	27	79	26.3
Medio	153	51	148	49.3	138	46	172	57.3	172	57.3	159	53	162	54	152	50.7	147	49
Bajo	69	23	71	23.7	61	20.3	51	17	47	15.7	50	16.7	51	17	67	22.3	74	24.7
Total	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100

Análisis de correlación entre las dimensiones de socialización y compromiso organizacional

En la tabla 5, según las dimensiones de socialización se correlación positivamente mejor entrenamiento(0.520), comprensión (0.531), apoyo de los compañeros (0.549), perspectivas de futuro (0.640) con compromiso afectivo y positivamente menor entrenamiento (0.233), comprensión (0.199), apoyo de los

compañeros (0.353), perspectivas de futuro (0.376) con compromiso de continuidad. Siendo todas con valores significativos (0.000).

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones de socialización y compromiso organizacional

Dimensiones	C. afectivo		C. normativo		C. de continuidad		N
	Coeficiente	Sig	Coeficiente	Sig	Coeficiente	Sig	
Entrenamiento	0.520	0.000	0.484	0.000	0.233	0.000	300
Comprensión	0.531	0.000	0.483	0.000	0.199	0.000	
Apoyo de los compañeros	0.549	0.000	0.525	0.000	0.353	0.000	
Perspectivas de futuro	0.640	0.000	0.633	0.000	0.376	0.000	

Análisis de asociación

En la tabla 6, se realizó un análisis de Chi cuadrado a fin de identificar si las características demográficas se asocian con nuestra variable de estudio, los resultados muestran que ninguna de ellas tiene asociación, sus valores de significancia son mayores a 0.05, solo la edad con socialización y compromiso organizacional, y tiempo de integración con compromiso organizacional están asociados. Esto indica que los trabajadores que tienen la edad entre 31 – 42 años logran tener espacios de socialización que les genere en 1 año mayor dentro de la empresa compromiso organizacional.

Tabla 6

Asociación entre socialización organizacional y compromiso organizacional

Características		Socialización	Compromiso Organizacional	
		Organizacional		
Chi-cuadrado de Pearson	Edad	Valor	12.582	14.201
		Significación asintótica	0.050	0.027
	Género	Valor	1.707	4.032
		Significación asintótica	0.426	0.133
	Estado civil	Valor	7.251	9.976
		Significación asintótica	0.510	0.267
	Nivel de instrucción	Valor	1.105	1.268
		Significación asintótica	0.894	0.867
	Tiempo de su			
	integración a la empresa	Valor	11.754	13.

ga asintótica

Análisis de regresión entre variables de estudio

En la tabla 7, mediante la regresión lineal se establece la condición de la variable socialización como predictor de compromiso organizacional. Se demostró que la socialización explica de manera significativa (<0.000) el compromiso organizacional ($R^2 0.192$) en 19%. Esto se entiende que en la medida que el personal de salud percibe la socialización experimenta mayor compromiso ($B 1.111$) con un coeficiente mayor a 0.

Tabla 7

Regresión entre variables de estudio

Modelo	Resumen de modelo		Anova		Coeficiente beta	
	R	R ²	gl	Sig	B	Sig
1	0.438	0.192	1	<000	1.111	<000

Análisis de regresión entre dimensiones de socialización organizacional y compromiso organizacional

En la tabla 8, mediante la regresión lineal múltiple se establece la condición de las dimensiones de la variable socialización como predictores de las dimensiones de compromiso organizacional. Se demostró que entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas del futuro explica de manera significativa (<0.000) en un 56% la experiencia de normativa ($R^2 0.315$), afectivo ($R^2 0.368$) y continuidad ($R^2 0.148$). Esto se entiende que a medida que el personal de salud percibe un ambiente de entrenamiento, comprensión, apoyo de compañeros y con perspectivas del futuro adecuadas experimentan mayor compromiso normativo, afectivo y continuidad.

Tabla 8

Regresión entre dimensiones de socialización (entrenamiento, comprensión, apoyo y compañerismo y perspectivas de futuro) y compromiso organizacional (Normativo) (regresión múltiple)

Modelo	Resumen de modelo			
	Anova		R	
	R	Sig	gl	
1	0.561		0.315	4 <.000

- a. Variable dependiente: normativo_r
 b. Predictores: (Constante), entrenamiento, comprensión, apoyo y compañerismo y perspectivas de futuro

Modelo	Resumen de modelo			
	Anova		R	
	R	Sig	gl	
2	0.606		0.368	4 <.000

- a. Variable dependiente: afectivo_r
 b. Predictores: (Constante), entrenamiento, comprensión, apoyo y compañerismo y perspectivas de futuro

Modelo	Resumen de modelo			Anova	
	R	R ²	gl	Sig	
3	0.384	0.148	4	<.000	

- a. Variable dependiente: continuidad_r
 b. Predictores: (Constante), entrenamiento, comprensión, apoyo y compañerismo y perspectivas de futuro

En la tabla 8.1, de las cuatro dimensiones que corresponden a socialización la dimensión entrenamiento, comprensión y apoyo de los compañeros no es significativa con compromiso normativo, asimismo, la dimensión de entrenamiento y comprensión no es significativa con compromiso afectivo, contrario con el compromiso de continuidad, donde todas las dimensiones de socialización < a 0.05 es decir guardan alta significancia, de esta manera estas dimensiones predicen al compromiso continuidad, cuyos valores beta son: entrenamiento (0.129), comprensión (0.111), apoyo de los compañeros (0.308) y perspectivas de futuro (0.317).

La dimensión de perspectivas de futuro predice el compromiso normativo, asimismo las dimensiones de apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro predicen al compromiso afectivo y finalmente todas las dimensiones de socialización predicen al compromiso de continuidad debido al resultado de alta significancia (< a 0.05).

Tabla 8.1*Coefficiente beta*

		Coefficientes no estandarizados					
Modelo		Normativa		Afectivo		Continuidad	
		B	Sig	B	Sig	B	Sig
1	(Constante)	0.607	0.000	0.590	0.000	1.272	0.000
	Entrenamiento	0.114	0.064	0.075	0.186	0.129	0.019
	Comprensión	0.076	0.239	0.107	0.072	0.111	0.041
	Apoyo de los compañeros	0.089	0.146	0.165	0.003	0.308	0.000
	Perspectivas de futuro	0.375	0.000	0.330	0.000	0.317	0.000

Al identificar que de las dimensiones de socialización: entrenamiento, comprensión y apoyo de los compañeros tuvo un valor mayor a 0.05 respecto a compromiso normativo, además entrenamiento y comprensión de igual manera con compromiso afectivo se procedió a retirarlas, por lo que se realizó la 2da corrida de modelo, los resultados se reflejan en la siguiente tabla.

Tabla 8.2*Coefficiente beta con valores significativos*

		Coefficientes no estandarizados					
Modelo		Normativa		Afectivo		Continuidad	
		B	Sig	B	Sig	B	Sig
	(Constante)	0.897	0.000	0.705	0.000	1.272	0.000
	Entrenamiento					0.129	0.019
	Comprensión					0.111	0.041
	Apoyo de los compañeros			0.216	0.000	0.308	0.000
	Perspectivas de futuro	0.552	0.000	0.407	0.000	0.317	0.000

Para la 2da corrida de modelo se denotan que los niveles de significancia de las dimensiones son menores a 0.05, afirmando que perspectivas de futuro predice al compromiso normativo con un valor beta de (0.552), además apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro predicen al compromiso afectivo con un valor beta de (0.216) (0.407) respectivamente, y finalmente todas las dimensiones de socialización predicen al compromiso de continuidad.

DISCUSIÓN

Algunos estudios, como el Calderón, (2016), se revelan que las dimensiones de socialización se correlacionan con las de compromiso organizacional. En otro estudio de Nishanthi y Kailasapathy (2018) se encontró que existe una correlación positiva entre las dimensiones de socialización organizacional sobre el compromiso normativo, siendo diferente a nuestros resultados, obteniendo una correlación positiva solo en la dimensión

perspectiva del futuro con compromiso normativo, esto correspondiendo a que sea más fácil aceptar la vinculación con la organización a partir de una estabilidad laboral con beneficios de desarrollo profesional (Calderón et al., 2015).

Continuando, Sánchez et al., (2007) realizaron un análisis de asociación encontrándose que el compromiso organizacional está significativamente asociado al tiempo de integración de los trabajadores.

Mitchell et al. (2001) mencionan en su investigación que se encuentra asociación debido a la razón que los trabajadores deciden no dejar una organización por el compromiso desarrollado debido a su integración. No obstante, en este estudio se encontró una fuerte asociación entre la variable demográfica de edad con las variables de socialización y compromiso organizacional, siendo parejo a nuestros resultados obtenidos con el tiempo de integración en la organización. Implicando que, a mayor edad, mayor socialización, a la vez, mayor tiempo de integración, mayor compromiso organizacional.

Finalmente, para análisis de regresión, destaca el estudio de Lisboa et al., (2009) que describen a las dimensiones de socialización como recurso predictor del compromiso afectivo, obteniendo resultado

que muestran cómo una adecuada socialización se relacionaría con factores motivacionales, en concreto, puede facilitar el compromiso. Asimismo, Taormina (2008) señala que el apoyo de los compañeros es significativo con el compromiso normativo. A diferencia de nuestra investigación, la dimensión, apoyo de los compañeros, no es significativo con compromiso normativo, entendiéndose que más ayuda no fomentará el sentido de disciplina con la organización..

CONCLUSIONES

Los resultados concluyen que la dimensión de perspectiva del futuro predice a todas las dimensiones de compromiso, ya que tuvo un menor valor de significancia a 0.05 en todos sus resultados, lo cual se traduce en sí que el colaborador de Lurigancho – Chosica y Lince si tienen una visión clara de su futuro en la organización, es más probable que tenga una obligación de responsabilidad a la organización.

La dimensión de apoyo de los compañeros predice al compromiso afectivo y continuidad, con un valor beta de (0.216) (0.308) respectivamente, lo cual se interpreta que a medida que los trabajadores reciben más apoyo de sus colegas, su apego emocional hacia la organización también aumenta y sienten el respaldado por sus compañeros.

Existe una alta significancia (< 0.05) de las dimensiones de socialización con compromiso de continuidad, cuyos valores beta son: entrenamiento (0.129), comprensión (0.111), apoyo de los compañeros (0.308) y perspectivas de futuro (0.317). Lo cual indica que los trabajadores perciben una buena socialización en base a su entorno de compañerismo,

entendiendo sus roles de trabajo y fortaleciendo su crecimiento profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bauer, T., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D., & Tucker, J. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa*, Vol. 9, Nº 1 (ISSN 1019-6838), 139–149.
- Billot, J., & King, V. (2017). The missing measure? Academic identity and the induction process. *Higher Education Research and Development*, 36(3), 612–624. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1288705>
- Bravo, M., Gómez, L., & Montalbán, M. (2004). Socialización policial: Un estudio con una promoción de nuevo ingreso. *Revista de Psicología Social*, 19(1), 17–33. <https://doi.org/10.1174/021347404322726535>
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 21(3), 239–247. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003%0ACómo>
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M., & Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267–277. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Calderón-Hernández, G., Serna-Gomez, H., Álvarez-Giraldo, C., & Naranjo-Herrera, C. (2019). Sentido y significado de la socialización organizacional Sense and meaning of organizational socialization. *Espacios*, 40(3), 8–23.
- Calderón-Mafud, J., Pando-Moreno, M., Preciado-Serrano, M., & Colunga-Rodríguez, C. (2020). Efecto de la socialización organizacional en el engagement de trabajadores mexicanos: Claridad y futuro. *Psicogente*, 23(43), 1–22. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>
- Chen, G., Ployhart, R., Cooper, H., Anderson, N., & Bliese, P. (2011). The power of momentum: a new model of dynamic relationships between job satisfaction changes and turnover intentions. *Management Journal*, 54(1), 159–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amj.2011.59215089>

- Cohen, A., & Veled, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long term nursing care facilities. *Personnel Review*, 39(5), 537–556. <https://doi.org/10.1108/00483481011064136>
- Danielson, M. (2004). A theory of continuous socialization for organizational renewal. *Human Resource Development Review*, 3(4), 354–384. <https://doi.org/10.1177/1534484304271528>
- De Frutos, B. (1997). *El constructo del compromiso con la organización como predictor del abandono: un modelo causal*.
- De Frutos, B., Ruiz, M., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones. *Psicológica*, 19, 345–366. <https://doi.org/10.1157/13057542>
- Ellis, A. M., Nifadkar, S. S., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2017). Examining managers' perception of newcomer proactive behavior during organizational socialization. *2017 Annual Meeting of the Academy of Management, AOM 2017, 2017-Augus(August)*. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2017.282>
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>
- Lisboa, A., Francisco, J., & Palací, J. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9, 89–100. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56012876007>
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. In * *Academy of Management Journal* (Vol. 44, Issue 6).
- Nifadkar, S., Tsui, A. S., & Ashforth, B. E. (2012). The way you make me feel and behave: Supervisor-triggered newcomer affect and approach-avoidance behavior. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1146–1168. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0133>
- Nishanthi, H. M., & Kailasapathy, P. (2018). Employee commitment: The role of organizational socialization and protean career orientation. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(1), 1–27. <https://doi.org/10.1177/2322093717739729>
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., Vázquez, C., & Vázquez, J. (2021). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42–55. <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>

- Park, J. S., & Kim, T. H. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*, 22(1), 20–38.
<https://doi.org/10.1108/17511870910928001>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Rollag, K., Parise, S., & Cross, R. (2005). Getting new hires up to speed quickly. *MIT Sloan Management Review*, 46(2), 35–41.
- Sánchez, J. C., Lanero, A., Yurrebaso, A., & Tejero, B. (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. In *Psicothema* (Vol. 19, Issue 2). www.psicothema.com
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. 29.
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/1701/2781>
- Taormina, R. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(3), 133–145.
- Taormina, R. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29–47.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00043>
- Taormina, R. J. (2008). Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture. *Leadership and Organization Development Journal*, 29(1), 85–102.
<https://doi.org/10.1108/01437730810845315>
- Villavicencio, E., Jurado, S., & Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para