

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de suficiencia profesional

Compromiso organizacional en profesionales del área de reclutamiento
y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Jimena Roxana Díaz Ruíz

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a Dios, mi Familia, a mis padres, amigos y todos mis seres queridos.

En especial a mi hermano, quien me apoyo en todo este tiempo de mi carrera que sin él no hubiera lograr mi objetivo.

A las personas de la organización que me permitieron realizar el estudio aplicado y facilitarme la información requerida para realizar la investigación.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por haberme brindado la oportunidad de disfrutar de la hermosa carrera que tengo actualmente que con amor y dedicación lograre mis objetivos.

A mi familia, por su cariño, paciencia por haberme apoyado en todo este tiempo y que ellos siempre anhelan lo mejor para mí.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, expongo ante Ustedes mi investigación titulada “COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DEL ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LINCE - 2018”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente

Jimena Roxana Díaz Ruíz

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I: Planteamiento del problema	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Objetivos	18
1.4 Justificación e importancia de la investigación	18
CAPITULO II: Marco teórico conceptual	20
2.1 Antecedentes	20
2.1.1 Internacionales	20
2.1.2 Nacionales	22
2.2 Bases Teóricas	24
2.2.1 Compromiso organizacional	24
2.2.2 Reseña histórica del compromiso organizacional	25
2.2.3 Características del compromiso organizacional	25
2.2.4 Importancia del compromiso organizacional	26

2.2.5	Tipos del compromiso organizacional	27
2.2.6	Componentes del compromiso organizacional	27
2.2.7	Factores del compromiso organizacional	28
2.2.8	Teorías del compromiso organizacional	28
2.2.9	Modelos del compromiso organizacional	30
2.2.10	Enfoques del compromiso organizacional	30
2.3	Definiciones conceptuales	31
2.3.1	Compromiso organizacional	31
2.3.2	Dimensión afectiva	31
2.3.3	Dimensión de continuidad o continuo	32
2.3.4	Dimensión normativa	32
CAPITULO III: Metodología		33
3.1	Tipo y diseño de investigación	33
3.1.1	Tipo	33
3.1.2	Diseño	33
3.2	Población y muestra	34
3.2.1	Población	34
3.2.2	Muestra	34
3.3	Identificación de la variable y su operacionalización	34
3.4	Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	35
3.4.1	Técnicas	35
3.4.2	Instrumento de evaluación	36
3.4.3	Adaptación del instrumento	36
3.4.4	Validez del instrumento	37
3.4.5	Confiabilidad del instrumento	38
3.4.6	Elaboración de baremos	38
CAPITULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de los resultados		39
4.1	Procesamiento de los resultados	39

4.2	Presentación de los resultados	40
4.3	Análisis y discusión de los resultados	49
4.4	Conclusiones	52
4.5	Recomendaciones	52
CAPITULO V: Internación		53
5.1	Denominación del programa	53
5.2	Justificación del problema	53
5.3	Establecimiento de objetivos	54
5.4	Sector al que se dirige	61
5.5	Establecimiento de conductas problemas/metás	61
5.6	Metodología de la intervención	62
5.7	Instrumentos y/o materiales a utilizar	64
5.8	Cronograma	65
Referencias Bibliográficas		69
Anexos		74
Anexo 1. Matriz de consistencia		74
Anexo 2. Carta de presentación de la empresa		76
Anexo 3. Escala de compromiso organizacional		77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del compromiso organizacional (Meyer y Allen 1991)	27
Tabla 2. Operacionalización de la variable	35
Tabla 3. Medidas estadísticas del compromiso organizacional	40
Tabla 4. Medidas estadísticas de las dimensiones pertenecientes del compromiso organizacional	41
Tabla 5. Nivel de Compromiso Organizacional	42
Tabla 6. Nivel de Compromiso Afectivo de la escala de Compromiso Organizacional	43
Tabla 7. Nivel de Compromiso Continuidad	45
Tabla 8. Nivel de Compromiso Normativo	47

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Compromiso Organizacional General	43
Figura 2 Dimensión Compromiso Afectivo	44
Figura 3 Dimensión Compromiso Continuidad	46
Figura 4 Dimensión Compromiso Normativo	48

Resumen

La presente investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, tiene como objetivo poder determinar la existencia de un nivel de compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince. La muestra estuvo conformada por 33 colaboradores de las cuales fueron 10 hombres y 23 mujeres que se realizó un cuestionario. Para ello, se utilizó el Cuestionario del Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997), de 18 ítems, validada en Perú por Elizabeth Montoya (2014). Obteniéndose como resultado que el 51,5% en una categoría de “favorable” y un 6,1 % obtuvo una categoría de “muy desfavorable” de la población total mantiene un nivel alto de compromiso organizacional; motivo por el cual se establece un programa de intervención, a razón de generar mayor compromiso en los colaboradores y jefes con el fin de fortalecer el compromiso organizacional.

Palabras claves: compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, felicidad.

Abstract

The present investigation of descriptive type and not experimental design, has like objective to be able to determine the existence of a level of organizational commitment in a company that offers services of recruitment and selection of personnel of a private company of the district of Lince. The sample consisted of 33 collaborators of which were 10 men and 23 women who carried out a questionnaire. For this, the Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire (1997) was used, with 18 items, validated in Peru by Elizabeth Montoya (2014). Obtaining as a result that 51.5% in a category of "favorable" and 6.1% obtained a category of "very unfavorable" of the total population maintains a high level of organizational commitment; reason for which an intervention program is established, in order to generate greater commitment in the collaborators and heads in order to strengthen the organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, affective commitment, commitment of continuity, normative commitment, happiness.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el compromiso organizacional es una base importante para las empresas ya que nos permite de ver como se sienten nuestros colaboradores en la organización. Por otro lado podemos percibir el compromiso que presenta el colaborador ya que se plantea objetivos y metas, es por ello importante saber a qué nivel se encuentra su compromiso. Así mismo podríamos reducir la rotación de personal y evitar ausentismo en la empresa.

El siguiente trabajo de investigación titulado “COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DEL ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LINCE - 2018”, es de tipo descriptivo con diseño no experimental, teniendo como sujeto de estudio a los colaboradores de la organización.

En el capítulo I, se describe la realidad problemática de como el compromiso organizacional se ve afectado en distintas formas a los colaboradores a nivel internacional, nacional y en la institución donde se desarrolla la investigación.

En el capítulo II, se expone el marco teórico, donde se presentan antecedentes internacionales, nacionales y las bases teóricas de la investigación.

En el capítulo III, se encuentra lo referente a la metodología de la investigación, la variable y la operacionalización, el tipo, el diseño, la población, la muestra y el instrumento de medición.

En el capítulo IV, encontramos el procesamiento de resultados, así mismo se muestra la tabla de los resultados obtenidos, las conclusiones y las recomendaciones.

En el capítulo V, se presenta el programa de intervención en respuesta y solución de lo encontrado en la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática. Delimitación temporal, espacial y demográfica

El compromiso organizacional a lo largo del tiempo se considera que es una identificación de la persona para la organización en la que trabaje y que le permite desarrollarse en su ámbito laboral de manera satisfactoriamente y emocionalmente.

1.1.1 Internacional

Según la revista Forbes (2018), el profesional Silva, en su artículo acerca del Compromiso Laboral y Felicidad del Colaborador, refiere que el compromiso laboral se ve reflejado en distintos ámbitos desde la calidad, servicio y satisfacción. El compromiso se puede considerar como estrategia en las empresas para sus colaboradores a través de objetivos y metas.

Asimismo realizaron un estudio en el presente año donde afirma GOINTEGRO que el 70 % de las organizaciones manifestaron la importancia y que un 36% recién se estaría implementado un plan con respecto al tema.

Además refiere que se debe tomar mayor atención por parte de las organizaciones en cuanto a sus colaboradores muestra dedicación, organización y liderazgo que permite que el colaborador obtenga resultados beneficiosos.

Sin embargo el compromiso organizacional se ve relacionado con la felicidad del colaborador que es una sensación de satisfacción que permite obtener beneficios e identidad de la organización.

Asimismo realizaron una medición por parte de Gallup de las cuales los resultados fueron favorables y relevantes para la contribución de las empresas de disminuir la alta rotación que se podría presentar en una organización.

Según el periódico La Razón (2017), La profesional Carbajal realiza una comparación de ambas de las cuales comenta que el colaborador debería sentirse comprometido con la organización a través de la felicidad.

Asimismo se ve reflejado la motivación por parte del compromiso. Por otro lado el compromiso se considera como dedicación y apego. Además el engagement se relaciona con los distintos compromisos tales como: afectivo, continuo y normativo.

Sin embargo hoy en día se ha visto que surge una alta demanda en la reducción de permanencia en las organizaciones.

Según la consultora Observatorio de Recursos Humanos (2018) en la publicación refiere que el compromiso de los colaboradores una preocupación para las empresas.

Por otro lado, no da a conocer por distintos autores como: **Porter (1974)**: Refiere que el colaborador debe realizar diferencia entre el compromiso y motivación ya que puede poseer otras motivaciones. **Robbins (1996)**: Refiere que el colaborador cuenta con metas y deseos. Para obtener un alto compromiso con la empresa.

Asimismo refiere una investigación que en España en mediados del 2013 – 2016 se registra un 5% de disminución. Nos indica que en la mayoría de países europeos a resultado favorable para las empresas.

1.1.2 Nacional

Según la revista Médica Basadrina (2014), La profesional Ledesma refiere en la revista de satisfacción y compromiso organizacional del sector de la salud de san juan bautista en Ayacucho realizaron una investigación de la cuales encontraron que existe compromiso organizacional a un 71.6% y que en la parte de satisfacción obtiene un 44.1% lo cual consideran un resultado favorable para el sector salud de sus colaboradores.

Asimismo refieren que implementaran más estrategias para favorecer a beneficio de los colaboradores del sector de salud.

Según la revista Investigación Andina (2016), La profesional Rosas, refiere que Satisfacción Laboral e incidencia en el Compromiso Organizacional de Docentes de Centros de Educación Básica Alternativa del ciclo Avanzado de la región Puno, realizaron una investigación de las cuales encontraron evidencias que un 88, 1% de docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral insatisfecho y un 55,1% docentes estuvieron comprometidos en su trabajo.

Asimismo refiere que el compromiso laboral y el beneficio económico están relacionados para las empresas.

Según el Periódico Gestión (2015), refiere que en la actualidad en el Perú según realizado el estudio de Deloitte señaló que las tendencias globales de capital humano refieren que la mayoría de líderes de recursos humanos visualizan que es importante el compromiso organizacional.

Asimismo D´Agostino refiere que los colaboradores se les reforzando para cambiar formas de actividades laborales. Por otro lado según los estudios realizados que el 87% considera que les falta compromiso.

1.1.3 Local

Según el Diario El Peruano (2017), Abayza Lydia profesora de gerencia estratégica de ESAN refiere que el compromiso organizacional es algo que se encuentra dispuesto por los colaboradores de una determinada empresa y que es necesario reconocer las conductas del colaborador implicando dedicación y entusiasmo.

Asimismo revela que se podría bajar la tasa de incidencias de rotación de los colaboradores. Por otro lado a mediados del 2013 revelan algunos valores importantes por las organizaciones.

Según el periódico Gestión (2016), refiere que realizaron a nivel global un índice que en América Latina obtuvieron un promedio de 72%, pero en el caso de Perú es uno de los países que supero el promedio de 74% sobre las tendencias globales.

Asimismo el Perú obtiene un índice muy elevado en el compromiso laboral. Por otro lado, en la actualidad la mayoría de colaboradores se sienten comprometidos con su trabajo.

Sin embargo hoy en día buscan trabajadores que estén satisfechos con sus labores.

Según El Diario Semana Económica (2016), Salazar Rodrigo refiere que se realizó una investigación a nivel Latinoamérica y del Perú. Por otro lado a nivel Latinoamérica se obtuvo un 65 % del 2015 mientras que en Perú fue un 72% según el índice global.

Asimismo a nivel global a mediados del 2016 aumento el compromiso a un 69% a raíz del tiempo los colaboradores se sintieron comprometidos.

Además el compromiso en el Perú se ve relacionado con los beneficios y reconocimiento para su crecimiento laboral y solo 9% de colaboradores se siente que reciben justamente su pago.

Sin embargo el Perú obtiene un alto porcentaje en compromiso organizacional y para llegar a un poco más tendría que favorecer a sus colaboradores con un aumento de salario.

El lugar donde realizaremos nuestra investigación es una empresa privada del distrito de Lince.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de lince?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de **Compromiso afectivo** en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince?

¿Cuál es el nivel de **Compromiso de continuación** en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince?

¿Cuál es el nivel de **Compromiso normativo** en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de compromiso organizacional en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de **Compromiso afectivo** en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince.

Determinar el nivel de **Compromiso de continuación** en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince.

Determinar el nivel de **Compromiso normativo** en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

Según Masari (2016), refiere que el compromiso organizacional es como un objetivo del colaborador que es a dónde quiere llegar y como organización debes comprender y escuchar a sus colaboradores.

Asimismo, indica que también asumimos retos muy importantes como toma de decisiones favorables para la organización. En la actualidad las empresas asumen compromisos más exigentes de los trabajadores.

Además el trabajo, el compromiso y la responsabilidad son factores que se ven implicados para el aprendizaje de día a día para las organizaciones.

Según la revista Portafolio (2014) refiere que el compromiso organizacional lo define como una meta atrasada por el colaborador para el éxito propio.

Asimismo indica que realizaron unos estudios con respecto al compromiso por parte de los colaboradores donde se muestra un 57% bajo en parte de lealtad hacia la organización. Por otro lado presenta una gran dificultad para las empresa ya que se presenta una alta rotación por para parte de los colaboradores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Flores Rivero, (2014) en Venezuela publico la investigación “**Clima Laboral y Compromiso Organizacional en docentes universitarios**” cuyo objetivo fue la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios. El método empleado se trata de una correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 129 docentes de ambos sexo en un rango de edad de 25 años a 60 años. Los instrumentos utilizados fue la escala de clima laboral de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria y el de compromiso organizacional de Allen y Meyer. En conclusión se obtuvo bajo en los tres tipos de compromiso organizacional y en cuanto a las dimensiones de clima laboral obtuvieron un alto puntaje de 15,96 que lo ubica en un nivel medio alto.

Hidrovo Guzmán, Naranjo Espin, (2016) en Ecuador publico la investigación “**Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la puce matriz Quito**” cuyo objetivo fue analizar la relación que existe entre las percepciones de justicia organizacional de los docentes de la PUCE matriz Quito. El método empleado es una correlacional. La población estuvo conformada por 278 de docentes. Los instrumentos utilizados fueron de percepciones de justicia organizacional de Colquitt y el cuestionario de escala modificada de compromiso de Meyer, Allen y Smith. En conclusión que ambas

variables se encuentran altamente relacionadas en sus distintas dimensiones.

Crespo Bravo, (2016) en México publico la investigación “**Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí**” cuyo objetivo fue analizar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional en una empresa de manufacturera. El método empleado empírico transversal. La población estuvo conformada por 80 colaboradores de una mediana empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí. Los instrumentos utilizados fueron de clima organizacional de Araujo y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En conclusión que muestran que sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional, con algunas características personales.

Nieto Hidalgo, (2017) en Ecuador publico la investigación “**Análisis de la Satisfacción Laboral y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017**” cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. El método empleado es una correlacional. La población estuvo conformada por 126 colaboradores del instituto. Los instrumentos utilizados de satisfacción laboral son de Meliá y Peiró y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En conclusión que existe una relación moderada entre ambas variables.

Romero Muñoz (2017) en Ecuador publico la investigación “**Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales**” cuyo objetivo fue determinar si las modalidades de contrato Ocasional y Nombramiento influyen en el Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo. El método empleado es exploratorio y /o descriptivo de

investigación. La población estuvo conformado por 681 funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales. El instrumento utilizado fue la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En conclusión, se pudo obtener que los tres compromisos encontrados: Personificado, Afectivo e Instrumental no varían significativamente, es más estos compromisos son experimentados de alguna forma y en distintos niveles por los funcionarios.

2.1.2 Nacionales

Vega Mendoza, (2016) en la ciudad de Ayacucho, se realizó la tesis titulada “**Relación entre las Conductas de Ciudadanía Organizacional y Compromiso Organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho**”. Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre en las conductas de la ciudadanía organizacional y compromiso organizacional. Para ello se trabajó con un diseño transeccional y descriptivo correlacional, con una población de 100 trabajadores de la Dirección Regional de Educación Ayacucho. Los instrumentos utilizados el cuestionario de la Escala de Ciudadanía Organizacional de los autores Podsakoff, Mackenzie, Paine y Bachrach y el cuestionario de escala de Compromiso del empleado de los autores Allen y Meyer. En conclusión Las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación Ayacucho- 2015, con un rho Spearman de 0.417 y un nivel de significancia p de 0.0000.

Abanto Ancajima, (2017) en la ciudad de Trujillo, se realizó la tesis titulada “**Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana**”. Este estudio tiene como objetivo determinar si existe relación significativa entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución de salud pública de Sullana. Para ello se trabajó con un diseño descriptivo – correlacional, con una población de

151 trabajadores de una institución de salud pública. Los instrumentos utilizados el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG de Ruíz y Zavaleta. En conclusión se encontró un nivel bajo el compromiso organizacional que se registra un 37.7% y 47.0% por los colaboradores. Por otro lado la satisfacción laboral en un nivel bajo que se registra un 38.4% y 46.4%.por parte de los colaborados. Asimismo se encontró una correlación muy significativa.

Chirinos Villegas, Vela Sosa, (2017) en la ciudad de Lima, se realizó la tesis titulada “**Compromiso Organizacional en Colaboradores de Empresas Nacionales y Trasnacionales de Lima Metropolitana**”. Este estudio tiene como objetivo describir las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana. Para ello se trabajó con un diseño descriptivo simple, con una población de 209 colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales, de ambos sexos y distintas edades. El instrumento utilizado fue escala de Compromiso Organizacional Meyer & Allen. En conclusión llegan a producir diferencias significativas en la percepción del compromiso de los trabajadores. Asimismo, como resultados se logró demostrar que los colaboradores se rigen entre los tres tipos de compromiso laboral, siendo el más predominante el afectivo, seguido por el de continuidad, siendo el normativo.

Mamani Mamani, (2018) en la ciudad de Moquegua, se realizó la tesis titulada “**Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en Trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio - 2018**”. Este estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. Para ello se trabajó con un diseño descriptivo –

correlacional, con una población de 56 colaboradores. Los instrumentos utilizados fue el cuestionario sobre cultura organizacional y escala de Compromiso Organizacional Meyer & Allen. En conclusión que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio Moquegua.

Larrain Olivos, (2017) en la ciudad de Chiclayo, se realizó la tesis titulada “**El Clima Organizacional y su Relación con el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salas**”. Este estudio tiene como objetivo determinar el clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Salas. Para ello se trabajó con un diseño descriptivo, transversal y correlacional, con una población de 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salas. Los instrumentos utilizados fue la escala CL-SPC por Sonia Palma Carrillo y escala de Compromiso Organizacional Meyer & Allen. En conclusión que se encuentran ambas variables relacionadas lo cual genera un buen clima y compromiso de los colaboradores.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Compromiso organizacional

Según Robbins, (1998) refiere que el compromiso organizacional que el colaborador se siente identificado con la empresa a través de metas y deseos, para mantener su pertenencia en la empresa. Asimismo refleja que el compromiso es una identificación que uno mismo tiene con su empresa propia.

Según Arias, (2001) además cita a **Steers**, refiere que el compromiso es involucramiento del colaborador para la empresa. Por otro lado Hellriegel, (1999) refiere que el compromiso organizacional es la participación de un colaborador e identificación empresarial por lo

cual se caracteriza por la creencias, metas y valores de la empresa con disponibilidad de realizar otras actividades laborales a beneficio de la empresa.

Según Chiavenato, (1992) refiere que el compromiso organizacional se basada en la comprensión del pasado y del presente de los colaboradores hacia a la empresa, para que el trabajador sienta un compromiso único de la empresa.

2.2.2 Reseña histórica del compromiso organizacional

El compromiso organizacional a lo largo de los años se ha definido en distintas formas aunque por lo general se considera como que algo positivo para el colaborador como para la empresa. (Mowday 1998). Asimismo lo consideran que se encuentra relacionado con la satisfacción y motivación. (Kou-tsai, Ronald N. 1994)

Además realizan una diferencia con la satisfacción laboral del compromiso que representa de una forma más global y afectiva para el colaborador, que en el caso de satisfacción es una forma más interna que se ve reflejado en el trabajo. (Backer 1999)

A mediados del 2008 que muchas instituciones y empresas se empezaron a preocupar por lo que buscaban confianza en sus colaboradores y puedan obtener un compromiso único con sus actividades laborales. (Cohen 2009)

2.2.3 Características del compromiso organizacional

Asimismo, daremos a conocer algunas características relacionas con el compromiso en el trabajo, además de ello es conocer cómo se relaciona los colaboradores con su ámbito laboral.

Características personales: Que son las necesidades del colaborador como la personalidad y aspectos demográficos relativos.

Características del trabajo: Es cuando el colaborador que debe sentir que el trabajo es como una entidad con sus actividades laborales y con la organización.

Experiencias en el trabajo: Se percibe las actitudes que presenta el colaborador hacia a la empresa como tiempo, esfuerzo y entre otras actividades de la cuales son recompensadas para la empresa.

2.2.4 Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se ha convertido en un elemento importante para las empresas de las cuales hay distintas razones hace un importante hincapié para sus colaboradores. Por otro lado es una preocupación actualmente para las empresas para evitar constantemente la rotación.

Asimismo refiere que el compromiso organizacional va de la mano con la lealtad y contribución para un solo objetivo u metas establecidas por parte de la empresa a la vez se relaciona mucho con la actitud hacia el trabajo (Hellriegel y cols, 1999).

Según Arciniega (2002), menciona que el compromiso organizacional se centra en estudiar cuales con actitudes y conductas que presenta el colaborador hacia la organización. Por otro lado menciona que se percibe otros factores como clima y motivación para llegar obtener un desarrollo óptimo para la organización.

Además se presenta un factor importante dentro del compromiso hacia la organización, es el hecho de involucrar a participar al colaborador en cuanto toma de decisiones que le permita sentirse seguro de sí mismo y pueda garantizar una buena oportunidad de compartir o atribuir a la organización(**Katz y Kahn, 1986**).

2.2.5 Tipos del compromiso organizacional

A continuación se distingue tres tipos de compromiso con la organización:

Lovemarks: Son aquellas personas que son comprometidas con la organización debido a la experiencia laboral.

Los convertibles: Son aquellos colaboradores que no están interesados u comprometidos con la organización.

Los desenganchados: Refiere que no toman interés siempre cuando sea un beneficio bueno para el mismo colaborador.

2.2.6 Componentes del compromiso organizacional

El compromiso organizacional refiere tres tipos de componentes a través de los autores como Meyer y Allen

Compromiso afectivo: Se referencia a la parte emocional que los colaboradores se siente involucrado con la empresa.

Compromiso de continuación: Se refiere que el colaborador se ve relacionado con la empresa a través del tiempo, esfuerzo y dinero que resulta como un apego hacia a la empresa.

Compromiso normativo: Se refiere que el compromiso organizacional tiene un sentimiento individual de obligación de permanecer en la empresa. Por otro lado el colaborador crea sus propios valores que fueron inculcados desde ingreso a una organización.

Tabla 1: Componentes del compromiso según Meyer y Allen (1991)

Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a una atadura emocional con ésta.	Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a la preocupación asociada al costo de dejarla.	Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a un sentimiento de obligatoriedad.
Se está en la organización porque <i>se quiere</i> .	Se está en la organización porque <i>se necesita</i> .	Se está en la organización porque <i>se debe</i> .

2.2.7 Factores del compromiso organizacional

Según Gómez (2006) citado por Rios, Telles y Ferrer (2010)

refiere que hay factores que influye en el compromiso organizacional de manera positiva que se relacionado la satisfacción laboral lo que permite que el colaborador se sienta satisfecho de manera interna con sus logros establecidos. Asimismo cabe mencionar que se percibe los factores negativos como conflictos en el parte laboral, estrés y entorno.

Según Meyer y Allen (1997) y Córdoba (2005) refiere que los factores que influyen son características de la persona como la edad, sexo y antigüedad. Además de ello se ve relaciona con las necesidades de la empresa que permite que el colaborador se siente muy comprometido a pesar de los distintos factores que puedan existir.

2.2.8 Teorías del compromiso organizacional

2.2.8.1 Teoría X y Y de McGregor

Realizo un estudio de dos actitudes que pudo identificarlas en el comportamiento humano que posterior a ello se reconoce como la Teoría "X" y la Teoría "Y" de las cuales ambas tienen características similares.

Según la teoría "X" es un enfoque que se ve relacionado con mando y control a la administración de una forma negativa. Por otro lado favorece al estilo de liderazgo haciendo un hincapié principal a la productividad lo cual refleja que la persona puede tomar una actitud de tomar control con los demás colaboradores.

Por su parte de **Larsson y col (2007)** mencionan unos supuestos más significativos:

a) Los colaboradores les desagrada trabajar y lo evitaran de ser posible.

b) La mayoría de los colaboradores deberían ser obligados a trabajar para beneficio de la empresa

c) Los colaboradores prefieren ser dirigidos pero tratan de evitar responsabilidades que contenga pocos beneficios.

Según la Teoría "Y" es un conjunto de propuestas y creencias que adopta un enfoque de empoderamiento pero hacia una manera positiva. Consiste en ayudar a sus colaboradores de una manera de sobresalir y capaces de realizar sus actividades de manera independiente. Asimismo señala que en esta teoría se ve reflejado el esfuerzo físico y mental que forma parte de la persona para alcanzar sus objetivos de la empresa.

2.2.8.2 Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland refiere que todas las personas poseen:

Necesidad de logro: es la potencia de sobresalir, esfuerzo y con el objetivo de obtener el éxito.

Necesidad de poder: Es la necesidad de obtener que las demás personas se comporten de una manera con el fin de controlarlos.

Necesidad de afiliación: Es el deseo de obtener relaciones interpersonales y cercanas con los demás colaboradores de la empresa

2.2.9 Modelos del compromiso organizacional

2.2.9.1 Modelo de Claude Rocha & Bórtz Peláez (2001)

Asimismo en el presente modelo surge tres dimensiones relacionadas al compromiso:

- 1) Identificación: Obtener las mismas de la organización.
- 2) Membresía: Pertenecer a una empresa.
- 3) Lealtad: Fidelidad y respeto hacia la empresa.

2.2.10 Enfoques del compromiso organizacional

2.2.10.1 Enfoque tridimensional Del compromiso organizacional

El enfoque hace referencia que el compromiso organizacional por (Cohen, 2003), se fue realizan nuevos enfoques pero no tan cerrados en el aspecto organizacional. Por otro lado menciona que el objetivo del compromiso de una persona no necesariamente tiene que ser de la organización porque puede variar.

Además menciona que se encuentre tres tipos de variables:

- 1) el entorno donde se encuentra la persona tales como (clima del trabajo, comunicación y estilos de liderazgo)
- 2) La parte personal de la persona como (edad, género, valores y etc.)
- 3) Hace referencia al entorno el tema de oportunidades de crecimiento.

2.2.10.2 Enfoque conceptual-multidimensional

Según Reichers (citado en Varona 1993), hace referencia sobre el compromiso organizacional como múltiple. El enfoque se refiere la experiencia del individuo en relación de grupos de igual permanencia.

Se basa en tres puntos importantes:

1. Identificarse con los objetivos y valores de la empresa.
2. Contribuir ideas u objetivos para la empresa.
3. Deseo de pertenecer a una empresa.

2.3 Definiciones conceptuales

2.3.1 Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1991) refiere que el compromiso organizacional es como un estado psicológico y que se caracteriza por la relación del colaborador con la empresa. Por otro lado implica mucho la toma de decisiones del colaborador para la organización.

El teórico Allport (citado por Chiavenato, 2008), refiere que el colaborador participa en las actividades laborales dentro de la organización, teniendo en cuenta el prestigio y la autonomía.

Becker (1960) Refiere que el compromiso surge cuando el individuo tiende a una necesidad para beneficio de la persona.

2.3.2 Dimensión afectiva

Según Mowday, Steer y Portes (1979) Se define como identificación del individuo con la empresa y de la participación que tiene en ella. Se caracteriza por tres factores:

- a) Aceptación de los objetivos y valores de la empresa.
- b) Disponibilidad para brindar esfuerzo a beneficio de la empresa.

c) Deseo de permanecer a una empresa.

2.3.3 Dimensión de continuidad o continuo

Hace referencia que al colaborador se lleva acabo a una evaluación que lo podría generar abandono de la empresa y dependerá de los beneficios que le brinde para seguir perteneciendo. En esta dimensión se ve vinculado con lo emocional y con el carácter material.

2.3.4 Dimensión normativa

Hace referencia que al colaborador debe permanecer en la organización que se podría decir como vinculo de obligación moral ya que siente que tiene una deuda pendiente con la empresa a través del trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

La presente investigación es de tipo descriptivo, implica que va a determinar y recolectar datos sobre los distintos aspectos y dimensiones de la variable presente. **Según Tamayo y Tamayo (2008)** refieren que la investigación descriptiva es explorar, observar e interpretarse según su naturaleza que se presente en distintos situaciones.

Según Méndez (2003) refiere que la investigación descriptiva es un sistema que nos permite percibir situaciones y comportamientos específicos para la recaudación de información para la investigación.

3.1.2 Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, se percibe que no se realizar ningún tipo de manipulación en la variable.

Según Kerlinger y Lee (2002) refieren que la investigación no experimental es un sistema científico en la que el investigador no pueda manipular la variable debido a sus manifestaciones.

Según Arnau (1995) refiere que la investigación no experimental es un conjunto de métodos y técnicas de investigación de distintas estrategias.

3.2 Población y muestra

3.6.1 Población

La población de estudio está conformada por 33 colaboradores de ambos sexos, 10 hombres y 23 mujeres, del cual son profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince.

3.2.2 Muestra

El tipo de muestreo es censal, pues se seleccionó el 100% de la población, al considerarla a toda la población que conformada por profesionales del área de reclutamiento y selección de personal en una empresa privada.

El muestreo es censal que según López (1999) lo define como aquel fragmento que representa toda la población, lo cual hace referencia que la muestra elegida es toda la población a investigar.

3.3 Identificación de la variable y su operacionalización

La variable a estudiar es Compromiso Organizacional del cual tiene como objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal.

Tabla N° 2 Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Peso %	N° de items	Indicadores	Niveles
Compromiso Organizacional: Es un estado psicológico que se ve relacionado la persona y la organización (Meyer y Allen 1991).	Afectivo: Refiere a las emociones del colaborador hacia a la organización	35.01%	7	1,3,7,10,11,12,15	Muy favorable
	Continuidad: Se refiere en el tiempo y esfuerzo que dedica el colaborador a la empresa	33.33%	5	4,8,13,16,17	Favorable
	Normativa: Refiere que el colaborador siente que es una obligación en continuar en la empresa por necesidad ya que les brinda beneficio y como contribución continua en el la empresa.	31.66%	6	2,6,5,9,14,18	Desfavorable Muy desfavorable

3.4 Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnostico

3.4.1 Técnicas

Tres palacios, Vázquez y Bello., 2005 y Bernal, (2010) nos indican que las técnicas a emplearse en la investigación son:

Técnicas de recolección de información indirecta: Se recopilo información de fuentes bibliográficas y estadísticas; recurriendo a las fuentes de origen, pudiendo ser libros, revistas, trabajos de investigaciones, etc.

Técnicas de recolección de información directa. Se recopilo información mediante la aplicación de encuestas en muestras representativas de la población

Técnica de observación. Nos permite conocer directamente el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada

3.4.2 Instrumento de evaluación

El instrumento de medición y evaluación será la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptada por Elizabeth Montoya.

FICHA TECNICA

Nombre de la Prueba : Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autor : Meyer y Allen

Procedencia : Estados Unidos

Objetivo : Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.

Estructura : 03 componentes (consta de 18 ítems)

Componente afectivo = 6 ítems

Componente de continuidad = 6 ítems

Componente normativo = 6 ítems

Adaptación : Elizabeth Montoya (2014)

Escala tipo : Likert

Respuestas : No existen respuestas buenas ni malas

Administración : Individual o colectiva

Tiempo : Aproximadamente 15 minutos

3.4.3 Adaptación del instrumento

La escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), fue traducida al idioma español por Arciniega y Gonzáles (2006),

quienes formularon 18 ítems en positivo. En nuestro país, Montoya (2014) adaptó y validó el instrumento en una investigación que realizó a 642 trabajadores de una empresa de call center de Lima. La escala como antes mencionado cuenta con tres dimensiones: afectivo, continuidad y normativo. Los ítems son de tipo escala Likert que se terminan con 5 alternativas: (1) En total desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni en desacuerdo ni en acuerdo, (4) De acuerdo, (5) En total acuerdo. Para realizar la validación de constructo de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, Montoya (2014) nos refiere que utilizó tres extracciones con distintos tipos de rotación: La Oblimin directa, la Varimax y Quartimax, por consiguiente, nos muestra que la mayoría de ítems se centran en el primer factor (afectivo), y que en el tercer factor no hay mayor incremento en la varianza. De acuerdo a esos resultados decide hacer un nuevo análisis tomando solo 2 factores, la cual obtiene como resultado que el ítem 2 (perteneciente al factor normativo) obtuvo una variabilidad menos a 30% por lo que decide eliminarlo.

3.4.4 Validez del instrumento

La prueba fue validada por (Arciniega & González, 2006 citado por Montoya, 2014) quienes reformularon los 18 ítems originales a positivo, para medir la validez del constructo se desarrolló el análisis factorial exploratorio con rotación Oblimin donde se obtuvieron 0.79 de compromiso afectivo, 0.77 de compromiso continuo y 0.72 de compromiso normativo. Por consiguiente, para poder elaborar la escala de compromiso organizacional Montoya (2014), nos refiere que utilizó tres extracciones con distintos tipos de rotación: La Oblimin directa, la Varimax y Quartimax, por consiguiente, nos muestra que la mayoría de ítems se centran en el primer factor (afectivo), y que en el tercer factor no hay mayor incremento en la varianza. De acuerdo a esos resultados decide hacer un nuevo análisis tomando solo 2 factores, la cual obtiene

como resultado que el ítem 2 (perteneciente al factor normativo) obtuvo una variabilidad menos a 30% por lo que decide eliminarlo.

3.4.5 Confiabilidad del instrumento

Se puede observar que a nivel de compromiso general, la fiabilidad es muy buena con un Alfa de 0.926, del mismo modo, las sub-escalas están representadas por una fiabilidad adecuada. La sub escala de compromiso afectivo/normativo arroja un alfa de 0.932 y la sub escala de continuidad, un alfa de 0.779. A pesar de que en la muestra de Montoya no se corroboró la réplica de la teoría de los 3 factores con 18 ítems. Se demostró que más se acomodaba con la teoría de los 2 factores con 18 ítems. Lo cual será utilizada en la investigación.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
,918	,926	17
,928	,932	14
,779	,779	3

3.4.6 Elaboración de baremos

Baremos para el cuestionario de compromiso organizacional

Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional (General)
30 - 25 Muy favorable	30 - 25 Muy favorable	30 - 25 Muy favorable	73 - 90 Muy favorable
24 -19 Favorable	24 -19 Favorable	24 -19 Favorable	55 - 72 Favorable
18 -13 Desfavorable	18 -13 Desfavorable	18 -13 Desfavorable	37 - 54 Desfavorable
12 - 7 o menos Muy desfavorable	12 - 7 o menos Muy desfavorable	12 - 7 o menos Muy desfavorable	36 - 19 o menos Muy desfavorable

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Procesamiento de los resultados

Una vez reunida la información se procedió a:

Tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS versión 22, Excel 2013.Ink.).

Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (porcentajes) de los datos del instrumento de investigación.

Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas: Valor Máximo y valor mínimo.

Media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

4.2 Presentación de los resultados

Tabla N°3

Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de compromiso organizacional

<u>Puntaje Total</u>		
N	Válido	33
	Perdidos	0
Media		57,70
Mínimo		38
<u>Máximo</u>		<u>82</u>

El estudio realizado de 33 sujetos, sobre compromiso organizacional tiene como interpretación los siguientes datos:

Una media de 55,70 se categoriza como “Favorable”

Un valor mínimo de 38 que se categoriza como “Desfavorable”

Un valor máximo de 82 que se categoriza como “Muy Favorable”

Tabla N°4

Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes del
Compromiso Organizacional

		Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	de Compromiso Normativo
N	Válido	33	33	33
	Perdidos	0	0	0
Media		25,15	12,24	20,39
Mínimo		16	6	14
Máximo		34	20	32

Correspondiente a las dimensiones que abarcan el compromiso organizacional se puede observar los siguientes resultados:

En la dimensión Compromiso Afectivo se puede observar:

Una media de 25,15 que se categoriza como “Muy Favorable”

Un mínimo de 16 que se categoriza como “Desfavorable”

Un máximo de 34 que se categoriza como “Muy Favorable”

En la dimensión Compromiso de Continuidad se puede observar:

Una media de 12,24 que se categoriza como “Muy Desfavorable”

Un mínimo de 6 que se categoriza como “Muy Desfavorable”

Un máximo de 20 que se categoriza como “Favorable”

En la dimensión Compromiso Normativo se puede observar:

Una media de 20,39 que se categoriza como “Favorable”

Un mínimo de 14 que se categoriza como “Desfavorable”

Un máximo de 32 que se categoriza como “Muy Favorable”

En relación a los resultados que se mencionaron, a continuación daremos una vista a las tablas estadísticas para poder observar el alto índice, referente a las dimensiones del compromiso organizacional.

Tabla N°5 Nivel de Compromiso Organizacional
Resultado del Nivel Total del Compromiso Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	2	6,1
Desfavorable	13	39,4
Favorable	17	51,5
Muy Favorable	1	3,0
Total	33	100,0

Comentario:

El nivel del Compromiso Organizacional en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal en una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Favorable”, obteniendo los siguientes resultados:

El 51,5%, se considera la categoría “Favorable”

El 39,4%, se considera la categoría “Desfavorable”

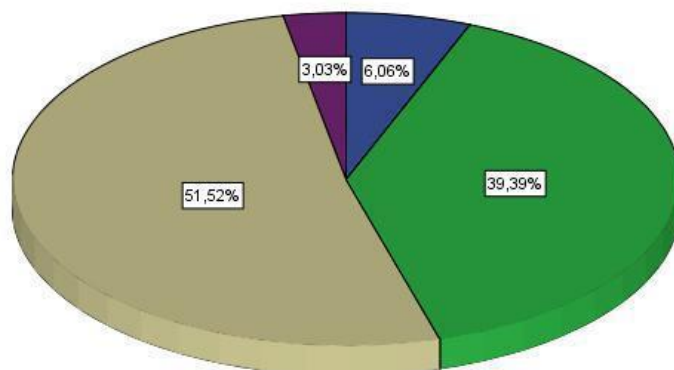
El 6,1%, se considera la categoría “Muy Desfavorable”

El 3,0%, se considera la categoría “Muy Favorable”

Figura N° 1

NIVEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MUY DESFAVORABLE
DESFAVORABLE
FAVORABLE
MUY FAVORABLE



Comentario:

El nivel del Compromiso Organizacional en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal en una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Favorable”, obteniendo los siguientes resultados:

El 51,5%, se considera la categoría “Favorable”

El 3,0%, se considera la categoría “Muy Favorable”

Tabla N°6 Nivel de Compromiso Afectivo

Resultados del Nivel de Compromiso Afectivo de la escala de Compromiso Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	2	6,1
Favorable	12	36,4
Muy Favorable	19	57,6
Total	33	100,0

Comentario:

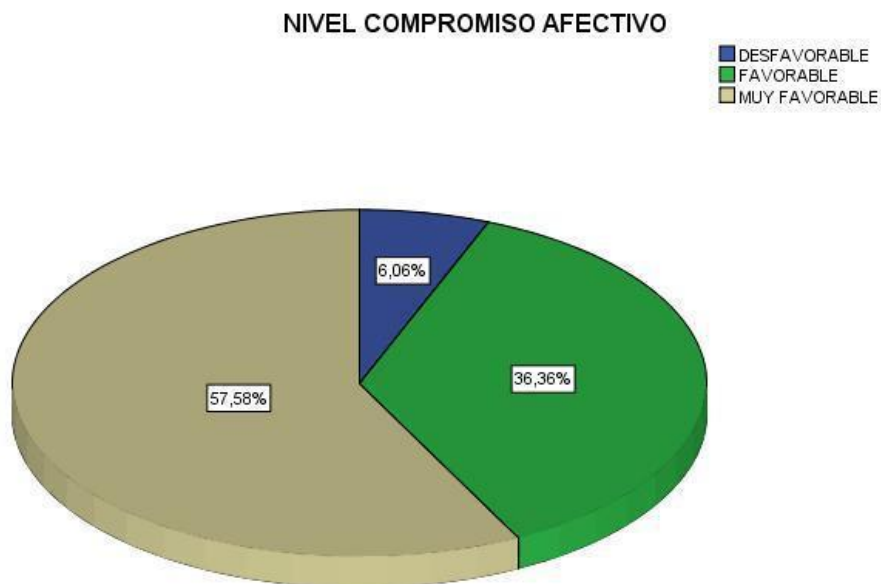
El nivel del Compromiso Afectivo en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal en una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Muy Favorable”, obteniendo los siguientes resultados:

El 57,6%, se considera la categoría “Muy Favorable”

El 36,4%, se considera la categoría “Favorable”

El 6,1%, se considera la categoría “Desfavorable”

Figura N° 2



Comentario:

El nivel del Compromiso Afectivo en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal en una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Muy Favorable”, obteniendo los siguientes resultados:

El 57,6%, se considera la categoría “Muy Favorable”

El 6,1%, se considera la categoría “Desfavorable”

Tabla N°7 Nivel de Compromiso Continuidad Resultados del Nivel de Compromiso Continuidad de la escala de Compromiso Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	18	54,5
Desfavorable	14	42,4
Favorable	1	3,0
Total	33	100,0

Comentario:

El nivel del Compromiso Continuidad en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal en una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Muy Desfavorable“, obteniendo los siguientes resultados:

El 54,5%, se considera la categoría “Muy Desfavorable”

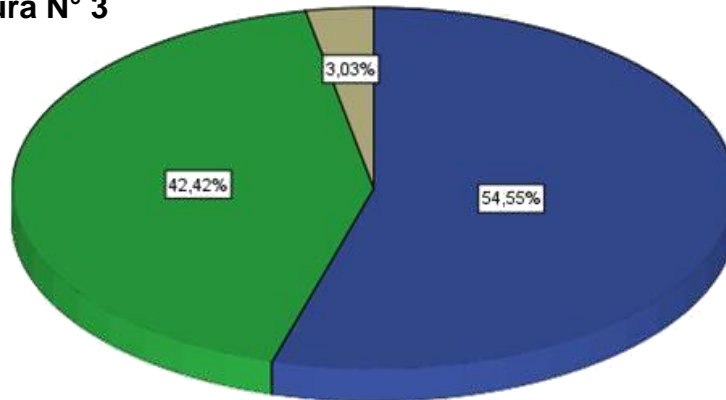
El 42,4%, se considera la categoría “Desfavorable”

El 3,0%, se considera la categoría “Favorable”

NIVEL COMPROMISO CONTINUIDAD

MUY DESFAVORABLE
DESFAVORABLE
FAVORABLE

Figura N° 3



Comentario:

El nivel del Compromiso Continuidad en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal en una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Muy Desfavorable”, obteniendo los siguientes resultados:

El 54,5%, se considera la categoría “Muy Desfavorable”

El 3,0%, se considera la categoría “Favorable”

Tabla N°8 Nivel de Compromiso Normativo

Resultados del Nivel de Compromiso Normativo de la escala de Compromiso Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	10	30,3
Favorable	19	57,6
Muy favorable	4	12,1
Total	33	100,0

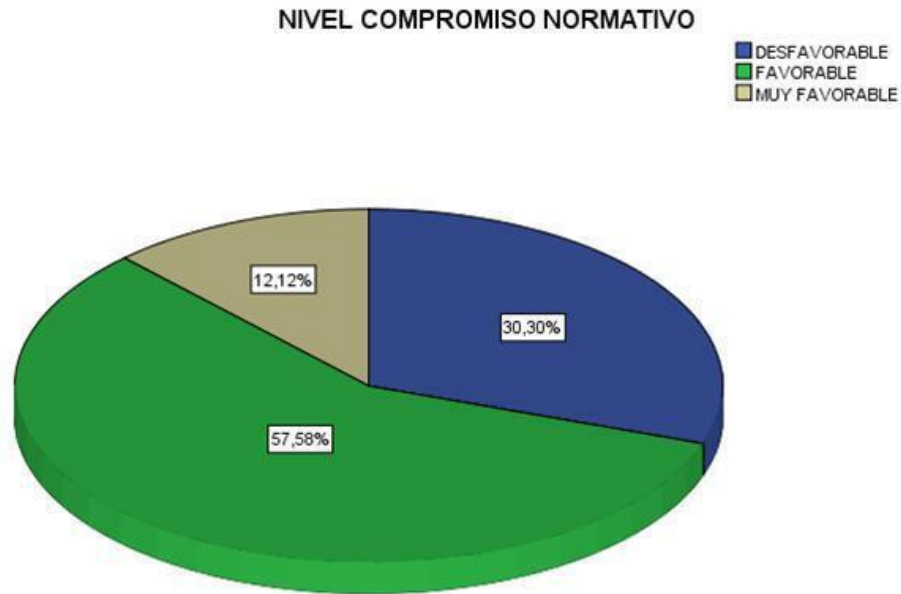
El nivel del Compromiso Normativo en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal en una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Favorable”, obteniendo los siguientes resultados:

El 57,6%, se considera la categoría “Favorable”

El 30,3%, se considera la categoría “Desfavorable”

El 12,1%, se considera la categoría “Muy Favorable”

Figura N° 4



Comentario:

El nivel del Compromiso Normativo en en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal en una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Favorable“, obteniendo los siguientes resultados:

El 57,6%, se considera la categoría “Favorable”

El 12,1%, se considera la categoría “Muy Favorable”

4.3 Análisis y discusión de los resultados

En este trabajo el objetivo general era determinar el nivel de compromiso organizacional en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince. Se recolectó la información haciendo uso del instrumento Inventario de Compromiso Organizacional de (Meyer y Allen, 1997) adaptado por Elizabeth Montoya en 2014, obteniendo como resultado un nivel de “Favorable” de 51,5%, esto determina que existe una estimación adecuada, es una apreciación del Compromiso Organizacional en forma general dentro del grupo de colaboradores, no obstante nos muestra un 3,0% “Muy Favorable” esto se interpreta como favorable ya que se observa un grupo mínimo que tiene un buen compromiso en los colaboradores.

Además hacemos referencia en una investigación de Perú por Margarita Paredes (2017) en su investigación “Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja” lo cual expuso que un 56% se encuentra favorables y asimismo un 4% muy favorable.

Es importante señalar que Meyer y Allen (2004) refieren que los colaboradores comprometidos son los que le ponen más empeño en sus actividades diarias y son los que más tienden a realizar un esfuerzo extra para lograr los ideales organizacionales.

Comentario: En esta parte, observamos que la mayoría de los colaboradores evaluados se encuentran favorablemente comprometidos, lo cual nos refleja que se ven relacionados con los valores, cultura y objetivos de la empresa. Además permite desempeñarse de manera eficiente su productividad del colaborador. Asimismo nos ayudó percibir que tan comprometidos se sienten los colaboradores en la empresa.

En cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional tenemos el compromiso afectivo, lo cual obtuvimos un 57% y podemos percibir que los

colaboradores se encuentran comprometidos en la parte afectiva y un 6% no se encuentran comprometidos en la parte afectiva. Lo cual conlleva que los colaboradores sienten un afecto hacia la organización.

Por otro lado podemos percibir la investigación de Perú por Margarita Paredes (2017) en su investigación "Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja" que la parte de compromiso afectivo obtuvo un 54% de trabajadores se encuentran comprometidos de manera afectiva y un 3% no se encuentran comprometidos de manera afectiva.

Meyer y Allen (1996) Refiere que el compromiso afectivo se da siempre cuando los trabajadores sientan que la empresa es como si fuera suya.

Comentario: En cuanto en el compromiso afectivo podemos percibir que los colaboradores se sienten muy vinculados con la parte emocional ya que es importante para sus familiares y esto les causa satisfacción como colaboradores. Por otro lado podemos decir que los colaboradores muestran la lealtad para organización en todo momento.

En cuanto al Compromiso de continuidad la cual obtuvimos un 54% podemos percibir que los colaboradores se encuentran en el nivel Desfavorable y un 3% se encuentran en el nivel Favorable. Lo que quiere decir que los colaboradores no muestran su compromiso por necesidad.

Sin embargo podemos percibir la investigación de Perú por Margarita Paredes (2017) en su investigación "Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja" que la parte de compromiso continuidad obtuvieron un 44% de los evaluados se encuentran en el nivel Favorable y un 6% se encuentran en el nivel Desfavorable. Lo que quiere decir que estos trabajadores se encuentran comprometidos como consecuencia a que le generaría altos costos y los beneficios que perdería por abandonar su trabajo actual.

Meyer y Allen (1991) refiere que hay un vínculo en relación de seguir en la empresa y los gastos que se generaría al irse.

Comentario: En esta parte podemos observar que hay un mayor porcentaje de los colaboradores que no siente la necesidad de continuar en la organización por lo que nos indica en un nivel Desfavorable y pueda que no sientan la necesidad. Es un punto importante para la organización porque la empresa podría percibir de lo que está ocurriendo actualmente en la empresa.

Finalmente en la dimensión compromiso normativo obtuvimos un 57% de los colaboradores se encuentran en un nivel Favorable y un 12% Muy Favorable, lo que podemos decir los colaboradores siente que le deben a la empresa y es por ello la permanencia.

Por otro lado podemos percibir la investigación de Perú por Margarita Paredes (2017) en su investigación “Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja” que la dimensión compromiso normativo lo que obtuvo un 58% de trabajadores se encuentran en el nivel Desfavorable y un 12% Muy desfavorable, lo que quiere decir que la mayoría de trabajadores no siente una obligación de pertenecer a la organización por los beneficios recibidos.

Meyer y Allen (1991) refiere que existen dos un sentimiento de culpa e obligación en el compromiso hacia la organización.

Comentario: Podemos observar que los colaboradores se encuentran muy favorable que sienten una obligación de permanencia por los beneficios que le puede ofrecer la empresa. Esto demuestra que no podría haber el tema de abandono de trabajo en lo cual es favorable para organización. Por otro lado la empresa debería poner más interés en sus colaboradores durante sus actividades laborales.

4.4 Conclusiones

El nivel del Compromiso Organizacional en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Favorable”.

El nivel del Compromiso Afectivo en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Muy Favorable”.

El nivel del Compromiso Continuidad en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Muy Desfavorable”.

El nivel del Compromiso Normativo en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince, se considera “Favorable”.

4.5 Recomendaciones

Reforzar con capacitaciones que sean de utilidad y beneficiosas a la organización.

Desarrollar un taller del compromiso organizacional

Reforzar la motivación

Reforzar la comunicación entre los trabajadores y los directivos haciendo que esta sea constante.

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE INTERVENCION

5.1 Denominación del programa

Taller: compromiso organizacional que se aplicara a trabajadores de una empresa privada del área de reclutamiento y selección de personal.

Objetivo General:

Fortalecer el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del área de reclutamiento y selección de personal.

Objetivo Específico:

Potenciar los valores y la cultura de la empresa

Reforzar la importancia del trabajo en equipo.

Incentivar el clima laboral en la empresa.

5.2 Justificación del problema

En el compromiso organizacional observamos que presenta ciertos problemas principales que esto genera cuando no presenta compromiso organizacional en una empresa se percibe en la productividad, responsabilidad y en las relaciones interpersonales. Antón y González (2000) refiere que tener compromiso laboral garantiza resultados positivos y de gran importancia para las empresas en su productividad. Además se verá perjudicada la ventaja competitiva, la cual va a generar que la empresa no resalte en el mercado y que baje su productividad, afectando su ingreso económico, pérdida progresiva de sus clientes internos y externos en sus proveedores.

Una de las principales preocupaciones que tiene una organización es reforzar y/o aumentar el compromiso en los colaboradores, para esto se tiene que intervenir directamente en la actitud, participación y la identificación del

colaborador con su organización, de tal manera que el rendimiento y la productividad muestre un grado alto y sean constantes.

Hellriegel (1999) nos indica el compromiso se caracteriza por aceptación de las metas, valores de la empresa, su identificación, la disposición a realizar sobretiempos a beneficio de la empresa y las ganas de seguir siendo parte de la empresa.

Meyer y Allen (1991) nos señalan que hay más de un elemento que implica el compromiso organizacional y nos hace referencia de sus tres factores: afectivo, de continuidad y normativo de las cuales hacen un conjunto. El compromiso organizacional está relacionado con la parte emocional, económica y social, que pueden perder la empresa si alguno de los trabajadores se retira y el deber u obligación que sienten los trabajadores por el tiempo que llevan laborando en ella.

Según Jiménez (2007) nos refiere que el compromiso organizacional es la clave del éxito para una organización.

La presencia de compromiso organizacional va a generar distintas formas en la empresa englobando la satisfacción, la vinculación, la implicación y orgullo de permanencia la cual va a permitir el desarrollo óptimo de la empresa y también se verá reflejado en el rendimiento de sus colaboradores, logrando que sea continuo, progresivo e incrementado para el bienestar de ambas partes.

5.3 Establecimiento de objetivos

PRIMERA SESIÓN

Nombre: "compromiso organizacional"

Objetivo:

Potenciar el compromiso organizacional.

Actividad:

Recibimiento: El coordinador de la empresa del área de reclutamiento y selección de personal, brindará la respectiva bienvenida y la explicación del taller que se realizará a los trabajadores.

Presentación de los participantes: se realizará la dinámica en el cual el facilitador proporcionará una lana en la cual irán pasándola a cada uno de los participantes para cuando llegue su turno, brindarnos su nombre y comentaran que les gusta hacer en sus ratos libres.

Dinámica: Los participantes formarán grupos de 4, el cual se le otorgará papelógrafos y plumones. El facilitador dará las indicaciones con respecto a la dinámica a continuación se les pedirá que realicen una “lluvia de ideas” sobre qué significado que tienen del compromiso organizacional. Al finalizar los grupos tendrán que exponer y explicar el trabajo realizado.

Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores.

Recursos Materiales: Papelógrafos y plumones.

Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.

Tiempo: 50 minutos

Evaluación: se les entregara una hoja de cuestionario acerca del tema tratado en esta sesión.

SEGUNDA SESIÓN

Nombre: “Trabajo en equipo”

Objetivo:

Reforzar el trabajo en equipo y relaciones interpersonales

Actividad:

Dinámica: En esta parte brindaremos un espacio con obstáculos en la sala de las cuales el participante se desplazara de un extremo a otro con los ojos vendados sin topar con los obstáculos que se encuentre en el camino y con las indicaciones que le brinde su compañero. Los participantes formarán grupos de 2, el cual se le otorgará unas vendas y el facilitador brindara las indicaciones correspondientes. Al finalizar reflexionaremos porque es importante trabajar en equipo.

Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores.

Recursos Materiales: vendas.

Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.

Tiempo: 45 minutos

Evaluación: se les entregara una hoja de cuestionario acerca del tema tratado en esta sesión.

TERCERA SESIÓN

Nombre: “La motivación”

Objetivo:

Fortalecer la motivación interna de los colaboradores.

Actividad:

Dinámica: El facilitador brindara hojas de colores a cada uno de los colaboradores de las cuales se lo colocaran en la espalda y luego de ello comenzaran a caminar por toda la sala hasta que en un momento el facilitador indique alto, los colaboradores empezaran escribir en la hoja de su compañero algo positivo y negativo de sus compañeros. El facilitador brindara las indicaciones correspondientes. Al finalizar cada uno de los

colaboradores leerá las palabras expuestas en sus hojas y después de ello nos comentaran como se sintieron

Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores.

Recursos Materiales: hojas de colores y lapiceros.

Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.

Tiempo: 45 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido.

CUARTA SESIÓN

Nombre: “La comunicación”

Objetivo:

Fortalecer la comunicación asertiva

Actividad:

Dinámica: El facilitador les solicitara a los participantes que formen un círculo siguiendo las indicaciones que brindara para la dinámica, cada persona cogerá el peluche el cual lleva un nombre (“León”), seguido de ello se presentará indicando: nombre, edad, hobby y un cumplido a cerca de León. Luego pasaran el peluche por cada miembro del grupo y se repetirá la misma dinámica. Al final del recorrido se les pedirá a los participantes que realicen la misma dinámica pero con el compañero que se encuentra a su lado derecho, mencionando el mismo cumplido que se le brindó al peluche “León”. Se realiza por último, la retroalimentación: ¿Cómo se sintieron durante la dinámica?

Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores.

Recursos Materiales: peluche.

Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.

Tiempo: 50 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido.

QUINTA SESIÓN

Nombre: "Valores y cultura organizacional"

Objetivo:

Fortalecer los valores y la cultura organizacional

Actividad:

El facilitador brindara información teórica audiovisual sobre los valores y cultura de la organización a través de diapositivas con información necesaria para los colaboradores.

Dinámica: El facilitador brindara una pelota, implica que los colaboradores formen un circulo y tendrán que pasarse la pelota hasta que se detenga con uno de los colaboradores formulara una pregunta a una persona del grupo sobre los conceptos aprendidos el día de hoy.

Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores.

Recursos Materiales: pelota.

Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.

Tiempo: 50 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido.

SEXTA SESIÓN

Nombre: “Logros Personales”

Objetivo:

Reconocer los logros personales por los colaboradores.

Actividad:

Dinámica: El facilitador les brindara una hoja donde los colaboradores escribirán tres logros alcanzados ya sea en el ámbito familiar, laboral o social. Posterior a ello compartirán cada uno de los integrantes sus logros hasta finalizar. Para finalizar la sesión el facilitador hará una reflexión del tema, haciendo preguntas abiertas como ¿Qué tan importante son sus logros obtenidos?

Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores.

Recursos Materiales: hojas bond y lapiceros.

Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.

Tiempo: 45 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido.

SEPTIMA SESION

Nombre: “Clima Laboral”

Objetivo:

Reforzar el clima laboral de la empresa.

Actividad:

Dinámica: El facilitador hará formar seis grupos de 5 personas de las cuales cada grupo se les brindara unos sobres de colores y dentro de los sobres hay una

serie de frases en relación al clima laboral en forma de rompecabezas, ellos tendrán que armar estas frases en un tiempo establecido y esta actividad lo realizaremos con fondo musical. Esta dinámica favorece el clima laboral de los colaboradores. Al finalizar nos comentaran como se sintieron al realizar la dinámica.

Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores.

Recursos Materiales: sobres de colores y cartulinas.

Recursos Tecnológicos: Laptop y USB.

Tiempo: 45 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido

OCTAVA SESION

Nombre: “Misión y Visión”

Objetivo:

Potenciar la misión y visión a los colaboradores

Actividad:

Dinámica: El facilitador brindara información teórica audiovisual sobre la misión, visión, proyectando mediante diapositivas con la información necesaria para los colaboradores. Se dividirá en dos grupos de 16 y 17 personas donde se brindara preguntas referente al tema mencionado, ellos tendrán que buscar las respuestas en la una caja llena de pelotas. Al finalizar compartirán sus respuestas obtenidas.

Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores.

Recursos Materiales: pelotas medianas, cajas, cartulinas y plumones.

Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.

Tiempo: 50 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido

5.4 Sector al que se dirige

El programa está dirigido a 33 colaboradores de las cuales se formaran en 2 grupos de 16 y 17 colaboradores de una empresa privada del área de reclutamiento y selección de personal del distrito de Lince – Lima.

5.5 Establecimiento de conductas problemas/metás

Conducta Problema:

A falta de compromiso organizacional observamos diversas formas que perjudicaría el crecimiento a la empresa; además de esto se presentarían faltas y tardanzas injustificadas, rotación de personal, un inadecuado clima laboral, así como también se vería afectado el trabajo con otros compañeros, la motivación interna; generando baja productividad y responsabilidad al realizar y cumplir con la misión-visión, valores propuestos por la empresa, además se vería afectada la retención del talento, lo que se refiere que la empresa puede perder a su colaborador.

Meyer y Allen (1997) refiere que el compromiso organizacional ha sido utilizado y estudiado por distintas disciplinas científicas para predecir resultados importantes de los empleados, incluidos los comportamientos de rotación, el rendimiento laboral, el ausentismo y la tardanza.

Segun Mobley, Horner y Hollingsworth (1978), nos indica que el compromiso organizacional se ve afectado la satisfacción en el trabajo que tiene una influencia directa con el pensamiento de abandonar.

Azian y Khalip (2016), nos refiere que las organizaciones persisten en promover el compromiso de los trabajadores para alcanzar una estabilidad y disminuir la rotación.

Conducta Meta:

El compromiso organizacional aparece en la motivación intrínseca, la productividad y la responsabilidad incrementan, se presenta un adecuado clima laboral, el trabajo en equipo se evidencia, además el vínculo emocional entre la organización y los colaboradores se da con mayor intensidad generando que se reconozcan los logros alcanzados, se logra una adecuada comunicación la cual toma un papel importante en la organización, además los colaboradores se van a sentir identificados con la misión, visión y los valores de la misma. Meyer y Allen (1997), nos refiere que el compromiso organizacional es importante para los colaboradores porque los impulsa obtener logros que se proponen para el éxito.

Balarezo (2014) nos indica que el compromiso organizacional es también la comunicación, la cultura y la identidad son aspectos que constituyen una organización. Podemos decir que una adecuada comunicación influye en la manera de pensar y actuar logrando un cambio importante en el comportamiento de los colaboradores generando actitudes positivas, decisiones atinadas que van a permitir solucionar problemas y trabajar en equipo.

Castro Solano (2010) que el compromiso organizacional se caracteriza por la relación que hay entre el colaborador y la empresa que implica toma de decisiones de permanecer a la organización o dejarla.

Todo lo mencionado anteriormente nos va ayudar a fortalecer el compromiso organizacional dentro de la organización; ya que se vinculan entre sí, los cuales son parte importante y generan un conjunto para que el compromiso se presente en una organización.

5.6 Metodología de la intervención

Para el taller de compromiso organizacional, se aplicara una metodología participativa y en forma dinámica que conlleva los conocimientos e información

que influye en los mismos colaboradores. De manera que promueve que también participen en forma grupal en cada sesión.

Según Quezada (2001) menciona que el taller permite realizar aprendizajes sobre la capacidad y oportunidad que tienen las personas de reflexionar en grupo sobre sus propias experiencias. Menciona las siguientes características para un taller:

Trabajo Activo: Los integrantes del grupo aportan sus ideas y argumentos.

Trabajo Creativo: Refiere a las experiencias, los conceptos, la reflexión y las discusiones de temas específicos a tratar entre los integrantes del taller.

Trabajo Colectivo: Es el intercambio de ideas, hablar, escuchar, dar y recibir.

Trabajo Vivencial: Son experiencias propias que aporta cada participante.

Trabajo Concreto: Refiere que el taller debe de concluir en un trabajo conjunto.

Trabajo Sistemático: Se refiere que un taller puede generar desacuerdos de opiniones, así como también tener autodisciplina del grupo de integrantes para que las reglas sean cumplidas.

Trabajo Puntual: Refiere que un taller no debe confundirse como el término del trabajo, si no que este debe continuar a diario.

Según, Maceratesi (1999), refiere que el taller es una reunión o grupo de personas que desempeña papeles o funciones que puedan brindar soluciones en conjunto.

Además Betancourt, Guevara y Fuentes (2011) Nos indican que para realizar un taller se requiere un espacio amplio para poder trabajar adecuadamente con los integrantes, así como también un tiempo de mínimo 45 minutos por sesión.

El taller de compromiso organizacional que se llevará acabo a 33 trabajadores de las cuales se dividirá en dos grupos de 16 y 17 personas de una empresa privada del área de reclutamiento y selección de personal del distrito de Lince –

Lima, está compuesto por 8 sesiones, la primera sesión compromiso organizacional, la segunda sesión trabajo en equipo, tercera sesión la motivación, cuarta sesión la comunicación, quinta sesión valores y cultura organizacional , sexta sesión logros personales , séptima sesión clima laboral, octava sesión misión y visión realizando una sesión por semana con duración de 50 minutos, concluyendo en dos meses.

5.7 Instrumentos y/o materiales a utilizar



Recursos Humanos:

- Facilitador
- Coordinador del Area
- Colaboradores



Recursos Materiales:

- Hojas Bond
- Lapiceros
- Plumones
- Hojas de Colores
- Papelografos
- Pelotas medianas
- Ula – Ula
- Cajas
- Peluche
- Cartulinas



Infraestructura:

- Sillas
- Aire acondicionado
- Sala Amplia
- Ventanas



Recursos Tecnológicos:

- Laptop
- USB
- Proyector

5.16 Cronograma

SESION 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Potenciar el compromiso organizacional.	Los participantes formarán grupos de 4, el cual se le otorgará papelógrafos y plumones. El facilitador dará las indicaciones con respecto a la dinámica a continuación se les pedirá que realicen una "lluvia de ideas" sobre qué significado que tienen del compromiso organizacional. Al finalizar los grupos tendrán que exponer y explicar el trabajo realizado.	Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores. Recursos Materiales: Papelografos y plumones. Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.	Tiempo: 50 minutos

SESION 2: TRABAJO EN EQUIPO			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Reforzar el trabajo en equipo y relaciones	En esta parte brindaremos un espacio con obstáculos en la sala de las cuales el participante se desplazara de un extremo a otro con los ojos vendados sin topar	Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores.	Tiempo: 45 minutos

interpersonales	con los obstáculos que se encuentre en el camino y con las indicaciones que le brinde su compañero. Los participantes formarán grupos de 2, el cual se le otorgará unas vendas y el facilitador brindara las indicaciones correspondientes. Al finalizar reflexionaremos porque es importante trabajar en equipo.	Recursos Materiales: vendas. Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.	
-----------------	---	--	--

SESION 3: LA MOTIVACION			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Fortalecer la motivación interna de los colaboradores.	El facilitador brindara hojas de colores a cada uno de los colaboradores de las cuales se lo colocaran en la espalda y luego de ello comenzaran a caminar por toda la sala hasta que en un momento el facilitador indique alto, los colaboradores empezaran escribir en la hoja de su compañero algo positivo y negativo de sus compañeros. El facilitador brindara las indicaciones correspondientes. Al finalizar cada uno de los colaboradores leerá las palabras expuestas en sus hojas y después de ello nos comentaran como se sintieron	Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores. Recursos Materiales: hojas de colores y lapiceros. Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.	Tiempo: 45 minutos

SESION 4: LA COMUNICACION			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Fortalecer la comunicación asertiva	El facilitador les solicitara a los participantes que formen un círculo siguiendo las indicaciones que brindara para la dinámica, cada persona cogera el peluche el cual lleva un nombre ("León"), seguido de ello se presentará indicando: nombre, edad, hobby y un cumplido a cerca de León. Luego pasaran el peluche por cada miembro del grupo y se repetirá la misma dinámica. Al final del recorrido se	Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores. Recursos Materiales: peluche. Recursos	Tiempo: 50 minutos

	les pedirá a los participantes que realicen la misma dinámica pero con el compañero que se encuentra a su lado derecho, mencionando el mismo cumplido que se le brindó al peluche "León". Se realiza por último, la retroalimentación: ¿Cómo se sintieron durante la dinámica?	Tecnológicos: Proyector y laptop.	
--	--	---	--

SESION 5: VALORES Y CULTURA ORGANIZACIONAL			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Fortalecer los valores y la cultura organizacional	El facilitador brindara una pelota, implica que los colaboradores formen un circulo y tendrán que pasarse la pelota hasta que se detenga con uno de los colaboradores formulara una pregunta a una persona del grupo sobre los conceptos aprendidos el día de hoy.	Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores. Recursos Materiales: pelota. Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.	Tiempo: 50 minutos

SESION 6: LOGROS PERSONALES			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Reconocer los logros personales por los colaboradores.	El facilitador les brindara una hoja donde los colaboradores escribirán tres logros alcanzados ya sea en el ámbito familiar, laboral o social. Posterior a ello compartirán cada uno de los integrantes sus logros hasta finalizar. Para finalizar la sesión el facilitador hará una reflexión del tema, haciendo preguntas abiertas como ¿Qué tan importante son sus logros obtenidos?	Recursos Humanos: El facilitador, el coordinador y los colaboradores. Recursos Materiales: hojas bond y lapiceros. Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.	Tiempo: 45 minutos

SESION 7: CLIMA LABORAL			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO

<p>Reforzar el clima laboral de la empresa.</p>	<p>El facilitador hará formar seis grupos de 5 personas de las cuales cada grupo se les brindara unos sobres de colores y dentro de los sobres hay una serie de frases en relación al clima laboral en forma de rompecabezas, ellos tendrán que armar estas frases en un tiempo establecido y esta actividad lo realizaremos con fondo musical. Esta dinámica favorece el clima laboral de los colaboradores. Al finalizar nos comentaran como se sintieron al realizar la dinámica.</p>	<p>Recursos Humanos: El facilitador, coordinador y los colaboradores. Recursos Materiales: sobres de colores y cartulinas. Recursos Tecnológicos: Laptop y USB.</p>	<p>Tiempo: 45 minutos</p>
---	--	--	----------------------------------

<p>SESION 8: MISION Y VISION</p>			
<p>OBJETIVO</p>	<p>ACTIVIDAD</p>	<p>RECURSOS</p>	<p>TIEMPO</p>
<p>Potenciar la misión y visión a los colaboradores</p>	<p>El facilitador brindara información teórica audiovisual sobre la misión, visión, proyectando mediante diapositivas con la información necesaria para los colaboradores. Se dividirá en dos grupos de 16 y 17 personas donde se brindara preguntas referente al tema mencionado, ellos tendrán que buscar las respuestas en la una caja llena de pelotas. Al finalizar compartirán sus respuestas obtenidas.</p>	<p>Recursos Humanos: El facilitador, coordinador y los colaboradores. Recursos Materiales: pelotas medianas, cajas, cartulinas y plumones. Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.</p>	<p>Tiempo: 50 minutos</p>

Referencias Bibliográficas

- Aon Hewit Corporation (2015) Tendencias globales del compromiso de los empleados 2015. Recuperado de: <https://www.aon.com/ecuador/attachments/engagement2015.pdf>
- Abayza, L. (2017) Compromiso Laboral. Diario El peruano: Perú. Obtenido de: <https://elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Arciniega, L. M., & Gonzales, L. (2002). Valores personales y valores corporativos percibidos: Una aproximación empírica. Revista de Psicología Social Aplicada: España, 41-59. Obtenido https://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/paper_rpsa_2002_arciniega_y_gonzalez.pdf
- Abanto Ancajima, S. (2017) Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana. Tesis de Titulación. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/RE_PSICO_SUSAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Arroyo, G. (23 de junio de 2016). Siete de cada diez trabajadores están insatisfechos con su trabajo. Diario El mundo, España. Obtenido de: <https://www.elmundo.es/economia/2015/10/20/562533b646163f03578b4607.html>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007) Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. México. Recuperado de: <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2802>

Bayona, C., & Goñi, S. (2007) Compromiso organizacional, Implicaciones de la gestión estratégica para los recursos humanos. Revista europea de dirección y economía de la empresa, 139-149. Obtenido de : https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf

Carvajal, R. (2017) «Engagement», más que un compromiso. Diario La Razón: España. Recuperado de: <https://www.larazon.es/economia/engagement-mas-que-un-compromiso-PL15962805>

Córdoba, C. (2005). Compromiso Organizacional en Empleados Contratados por Empresas de Empleo Temporal. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Obtenido de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>

Chiavenato, I. (2001). Introducción a la teoría general de la Administración. México: Mc Graw Hill. Obtenido de: https://www.academia.edu/35963530/Chiavenato_I._2006._Introducci%C3%B3n_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administraci%C3%B3n._7a._ed._M%C3%A9xico._McGraw_Hill._pp._298

Chirinos Villegas, D., & Vela Sosa, J. (2017) Compromiso Organizacional en Colaboradores de Empresas Nacionales y Trasnacionales de Lima Metropolitana. Tesis de Titulación. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf

- Crespo Bravo, C. (2016) Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosi. Tesis de Magister. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Perú
- Engage for Success (2014) "The evidence: wellbeing and employee engagement, Reino Unido. Recuperado de: <http://engageforsuccess.org/ourvision-aims-and-activity>
- Flores, Y. (2014) Clima Laboral y Compromiso Organizacional en docentes universitarios. Tesis para la licenciatura. Universidad centro occidental Lisandro Alvarado. Venezuela. Obtenido de: <https://docplayer.es/23870322-Clima-laboral-y-compromiso-organizacional-en-docentes-universitarios-tesis-de-grado-para-obtener-el-titulo-de-licenciatura-en-psicologia.html>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey: Prentice Hall.
- Hidrovo Guzmán, C., & Naranjo Espin, K. (2016) Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la puce matriz Quito. Tesis de Magister. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TESIS%20C.%20HIDROVO%20K.NARANJO%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, A. (2009) Cultura trabajo, familia y compromiso organizacional en una empresa de servicio. Tesis de postgrado. Universidad estadual de maringa, Brasil.
- Ledesma, N. (2014) Satisfacción y compromiso laboral del personal de salud de la microred de San Juan Bautista. Revista médica Basadrina: Perú. revistas.unjbg.edu.pe/index.php/rmb/article/download/636/565

Larrain Olivos, A. (2017) El Clima Organizacional y su Relación con el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salas. Tesis de Titulación. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Obtenido de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_f6d86051c8ea09aa2d6fe08aa4d38913

Massari, L. (2016) Seis años consecutivos de compromiso organizacional con la RS&S. Artículo: Argentina Obtenido de: <http://www.iarse.org/noticias/eventosiarse/seis-anos-consecutivos-de-compromiso-organizacional-con-la-rss>

Mamani Mamani, C. (2018) Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en Trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. Tesis de Titulación. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú. Obtenido de: <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/387>

Méndez, C. (2003). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación. (3ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Obtenido de: <https://es.scribd.com/document/324262554/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-CARLOS-MENDEZ-1-pdf>

Montoya E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Tesis de Pregrado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS+FI;jsessionid=12FDBCBB5D4D351BC648F26884CCD9AB?sequence=1>

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 299-326.

- Nieto Hidalgo, E. (2017) Análisis de la Satisfacción Laboral y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico. Tesis de Titulación. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. Obtenido de: [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%
%b3n%20Erika%20Estefan%
%c3%ada%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%c3%b3n%20Erika%20Estefan%c3%ada%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silva, T. (2018). Compromiso laboral y „felicidad“ del colaborador. Diario Forbes: México. Obtenido de: <https://www.forbes.com.mx/grupo-mexico-controlara-las-mayores-reservas-de-cobre-en-el-mundo/>
- Salazar, R. (2016) El compromiso del trabajador peruano es mayor al promedio global. El Diario Semana Económica: Perú. Recuperado de: <http://semanaeconomica.com/article/management/gerencia/194227-el-compromiso-del-trabajador-peruano-es-mayor-al-promedio-global/>
- Romero Muñoz, P. (2017) Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Obtenido de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5568>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Pearson. Obtenido de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Vega Mendoza, W. (2016) Relación entre las Conductas de Ciudadanía Organizacional y Compromiso Organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho. Tesis de Magister. Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga, Perú. Obtenido de: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1396>

Anexos

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	OBJETIVOS	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Variable	Compromiso Afectivo	Tipo: Descriptivo
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de lince?	Determinar el nivel de compromiso organizacional en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince.	Compromiso laboral “Estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (Allen y Meyer, 1991).	Refiere a las emociones del colaborador hacia a la organización	Diseño: Transversal
Problemas Específicos	Objetivos Específicos		Compromiso Continuidad	Población: 33 colaboradores del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada de Lince.
¿Cuál es el nivel de Compromiso afectivo en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince?	1) Determinar el nivel de Compromiso afectivo en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince.		Compromiso Normativa	Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, Estados Unidos
2) ¿Cuál es el nivel de	2) Determinar el nivel de		Refiere que el colaborador siente que es una obligación en continuar en la empresa por necesidad ya que les brinda beneficio y como contribución continua en el la empresa.	Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.
				Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems)

<p>Compromiso de continuación en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince?</p> <p>3) ¿Cuál es el nivel de Compromiso normativo en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince?</p>	<p>Compromiso de continuación en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince.</p> <p>3) Determinar el nivel de Compromiso normativo en profesionales del área de reclutamiento y selección de personal de una empresa privada del distrito de Lince</p>			<p>Componente Afectivo = 6 ítems</p> <p>Componente de Continuidad = 6 ítems</p> <p>Componente Normativo = 6 ítems</p> <p>Características</p> <p>Escala tipo: Likert</p> <p>Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas</p> <p>Administración: Individual o colectiva</p> <p>Tiempo: Aprox. 15 min.</p> <p>Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.</p> <p>Edad: 17 en adelante</p>
---	--	--	--	--

CARTA DE PRESENTACION A LA EMPRESA



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 18 de Diciembre del 2018

Carta N° 2888-2018-DFPTS

Señor
RODRIGO ALVAREZ LOCATELLI
JEFE DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO
MANPOWER
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Jimena Roxana DÍAZ RUÍZ**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 05-0033078, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/orh
Id. 1003843

FACULTAD DE
PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

ANEXO 3

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

1.- Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad	1	2	3	4	5
2.- Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	1	2	3	4	5
3.-Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	1	2	3	4	5
4.-Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	1	2	3	4	5
5.- Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	1	2	3	4	5
6.- Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	1	2	3	4	5
7.- Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5
8.-Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	1	2	3	4	5
9.-Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente	1	2	3	4	5
10.-Me siento como parte de una familia a esta empresa	1	2	3	4	5
11.-Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	1	2	3	4	5
12.-Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	1	2	3	4	5
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.	1	2	3	4	5
14.-La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
15.-Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	1	2	3	4	5
16.-Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	1	2	3	4	5
17.-Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	1	2	3	4	5
18.-Creo que le debo mucho a esta empresa.	1	2	3	4	5