

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

Compromiso organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Sonia Fernanda Mendoza Taico

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

El actual trabajo va dedicado a mis padres quienes son los motores de mi vida y los que persistentemente me apoyan con todos mis objetivos, a mis abuelos los cuales amo con todo mi corazón, quienes son mis segundas papas y a mis tíos quienes siempre confiaron en mí dándome sus mejores consejos que han sido parte fundamental hacia el logro de mis objetivos personales y académicos. Mi familia en general quienes siempre me motivaron y animaron a seguir adelante con mis estudios, en quienes puedo confiar ante las dificultades que se puedan presentar.

Y sobre todo a una persona muy especial de quien siempre recibo un gran apoyo, el cual tomo mi mano y no dejo que me rindiera, impulsándome a cumplir este gran reto, dándome su compromiso, respeto y principalmente su amor ante cualquier inconveniente que pueda surgir, siempre estará a mi lado.

AGRADECIMIENTO

Retribuyo a Dios por haberme puesto personas correctas en mi vida, por hacer posible cumplir uno de mis grandes objetivos y por siempre guiarme en el camino correcto, a las autoridades universitarias por otorgarme los conocimientos necesarios para cumplir con mis objetivos de vida y a las enseñanzas del Mg. Fernando Ramos Ramos quien compartió su sabiduría con sus alumnos.

A la psicóloga Jeanette Vega Ramos quien es mi mentora, amiga y compañera, de quien he aprendido todos los conocimientos del área organizacional y quien siempre me ayuda a mejorar como persona y profesional.

A la empresa Lazo Human Talent, quienes me dieron la pertinencia de realizar mis primeras prácticas laborales y quienes me permitieron realizar esta presente investigación, por el cual siempre agradeceré.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para optar el título profesional bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL, presento mi trabajo de investigación denominado “COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LA EMPRESA CONSULTORA LAZO HUMAN TALENT DEL DISTRITO DE LIMA METROPOLITANA”

Por lo que, señores miembros del Jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente,

Sonia Fernanda Mendoza Taico

ÍNDICE

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Presentación	IV
Índice	V
Índice de tablas	VI
Índice de figuras	VII
Resumen	VIII
Abstract	IX
Introducción	X
CAPITULO I: Planteamiento del problema	
1.1 . Descripción de la realidad problemática	14
1.2 . Formulación del problema	21
1.3 . Objetivos	21
1.4 . Justificación e importancia	22
CAPITULO II: Marco teórico conceptual	
2.1. Antecedentes	23
2.1.1. Internacionales	23
2.1.2. Nacionales	25
2.2. Bases Teóricas	27
2.2.1. Compromiso Organizacional	27
2.2.2 Revisión histórica del compromiso organizacional	28
2.2.3. Características del compromiso organizacional	29
2.2.4. Factores que influyen en el compromiso organizacional	29
2.2.5. Importancia del compromiso organizacional en las empresas	30
2.2.6. Componentes del compromiso organizacional	30

2.2.7 Enfoques del Compromiso Organizacional	32
2.2.7.1 Enfoque conceptual de compromisos múltiples	32
2.2.7.2 Enfoque conceptual-multidimensional	32
2.2.7 Teorías del Compromiso Organizacional	33
2.2.7.1. Teoría de Becker “Side – Bets”	33
2.2.7.2 Teoría de Meyer & Allen	33
2.3 Definiciones conceptuales	34
2.3.1 Compromiso organizacional	34
2.3.2 Afectiva	34
2.3.3 Continuidad	34
2.3.4 Normativo	35

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Tipo y Diseño de Investigación	36
3.1.1. Tipo de investigación	36
3.1.2. Diseño de investigación	36
3.2. Población y Muestra	36
3.2.1. Población	36
3.2.2. Muestra	36
3.3. Identificación de la variable y su Operacionalización	37
3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	39
3.4.1. Adaptación	40
3.4.2. Validez y Confiabilidad de la Escala	40
3.4.4. Baremos de la Escala de Compromiso Organizacional	41

CAPÍTULO IV: Procesamiento, presentación y análisis de los resultados

4.1. Procesamiento de los resultados	42
4.2. Presentación de los resultados	42
4.3. Análisis y discusión de los resultados	52
4.4. Conclusiones	57
4.5. Recomendaciones	58

CAPÍTULO V: Programa de Intervención	
5.1 Denominación del programa	59
5.2 Justificación del Problema	59
5.3 Establecimiento de objetivos	61
5.4 Sector al que se dirige	73
5.5 Establecimiento de conductas / meta	73
5.6 Metodología de la intervención	76
5.7 Instrumentos / Material a utilizar	76
5.8 Cronograma	78
5.9 Sesiones del programa	79
Referencias bibliográficas	80
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia	85
Anexo 2. Carta de presentación a la empresa consultora	86
Anexo 3. Escala de Compromiso Organizacional	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Dimensiones del compromiso organizacional	37
Tabla N° 2. Operacionalización del compromiso organizacional	38
Tabla N° 3. Estadísticos de fiabilidad del compromiso organizacional y subescalas.	40
Tabla N° 4 Baremos del cuestionario de compromiso organizacional	41
Tabla N° 5. Medidas estadísticas descriptivas del Compromiso Organizacional	42
Tabla N° 6. Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes al Compromiso Organizacional	43
Tabla N° 7. Resultados del Nivel de Compromiso Organizacional	44
Tabla N° 8. Resultados del “Compromiso Afectivo”	46
Tabla N° 9. Resultados del “Compromiso de Continuidad”	48
Tabla N° 10. Resultados del “Compromiso Normativo”	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Resultados del Nivel Compromiso Organizacional	45
Figura N° 2. Resultados del “Compromiso Afectivo”	47
Figura N° 3. Resultados del “Compromiso Continuidad”	49
Figura N° 4. Resultados del “Compromiso Normativo”	51

Resumen

El objetivo de la reciente investigación es determinar el nivel de Compromiso Organizacional En Trabajadores Del Área De Reclutamiento Y Selección De La Empresa Consultora Lazo Human Talent Del Distrito De Lima Metropolitana. Teniendo como una investigación cuantitativo no experimental de tipo transversal descriptivo. La población estuvo compuesta por 50 trabajadores de ambos sexos cuyas edades oscilan entre 20 y 38 años. El instrumento que se manejo fue la versión adaptada en Lima por Montoya (2014) del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mayer y Allen (1997). La información fue procesada a través del programa SPSS 22. Los resultados muestran que el 70.0% de los trabajadores poseen un Compromiso Organizacional de categoría favorable, mientras que el 4,0 % obtuvo una categoría Muy Favorable. Así mismo en las dimensiones Afectivo y Normativo obtuvieron un nivel de categoría Favorable, mientras que la dimensión de Continuidad tienen un nivel de categoría Desfavorable.

Palabra clave: Compromiso Organizacional, afectivo, continuidad, normativo, trabajadores.

Abstract

The objective of the recent investigation is to determine the level of Organizational Commitment in Workers of the Recruitment and Selection Area of the Lazo Human Talent Consulting Company of the District of Metropolitan Lima. Having as a non-experimental quantitative research of descriptive cross type. The population was composed of 50 workers of both sexes whose ages oscillate between 20 and 38 years. The instrument that was used was the adapted version in Lima by Montoya (2014) of the Organizational Commitment Questionnaire of Mayer and Allen (1997). The information was processed through the SPSS 22 program. The results show that 70.0% of workers have a favorable category Organizational Commitment, while 4.0% obtained a Very Favorable category. Likewise, in the Affective and Normative dimensions they obtained a Favorable category level, while the Continuity dimension has an Unfavorable category level.

Keyword: Organizational Commitment, affective, continuity, normative commitment, workers

INTRODUCCIÓN

Recientemente el pacto en las organizaciones es un asunto muy conversado e importante en las empresas, en estos últimos tiempos sea comenzado a movilizarse en proporción a esta área, con la aspiración de maximizar sus ganancias y desarrollar la relación del colaborador con la organización. Teniendo una heterogeneidad de agentes que intervienen tanto favorable como desfavorablemente al trabajador, esto dependerá en su totalidad a la organización interna que maneje la compañía, muchas de ellas han preferido buscar a un personal idóneo. Por ende, sea utilizado metodologías para atraer dicho personal y mantener consigo al personal más comprometido, reforzándolos con incentivos que la sociedad otorgue al personal que engendre sus nobles virtudes. Al mismo tiempo las empresas poseen como intención fundamental transmitir e identificar al trabajador con la compañía y propiciar las ganas de sentirse parte de sus colaboradores.

Por tales motivos la siguiente investigación denominada “Compromiso Organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana”. Siendo un estudio no experimental transaccional, asumiendo como objetivo principal determinar el nivel de compromiso de los trabajadores contado con elementos fundamentales para su estudio de las dimensiones que aglomeran el compromiso organizacional.

Por consiguiente, el actual trabajo está dividido por cinco capítulos los cuales detallan en el capítulo I el cual menciona el planteamiento del problema en donde se describirá la problemática actual bajo los enfoques de diferentes organizaciones tanto a nivel internacional, nacional y local, demostrando ciertos aspectos del compromiso organizacional, proponiendo con base a esto la descripción problemática y simultáneamente los objetivos generales como los específicos.

Siguiendo con el capítulo II que menciona al marco teórico el cual es el apoyo de la investigación donde expone los antecedentes internacionales y nacionales de otras investigaciones, siendo de gran importancia al momento de comparar con los resultados conseguidos por la investigación. Continuando así con las bases teóricas

en donde especifican los conceptos de las variables examinadas y las teorías que conserva la investigación.

Luego viene el capítulo III que es la metodología, donde se especificara sobre el tipo de investigación, diseño, la población, la muestra, la identificación de la variable, su operacionalización de la variable y técnicas e instrumentos de evaluación. Y en el capítulo IV, se expondrán los resultados obtenidos en base al instrumento utilizado para el estudio, presentando la discusión, las conclusiones y por ultimo las recomendaciones

Y para finalizar la investigación está el capítulo V, en donde se esquematiza y se programa un plan de intervención que van de sesiones y talleres, cuyo objetivo es fortificar los resultados encontrados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción de la realidad problemática

Durante estos años se ha observado la naturaleza del compromiso emocional e intelectual del empleado en las empresas, convenientemente para conseguir los objetivos que se traza cada institución sea pública o privada. Sin embargo, en la práctica diaria este aspecto no se prioriza, minimizándolo y en diversas ocasiones ignorándolo, por ende se tomó medidas preventivas con la intención de atraer un compromiso organizacional adecuado para prevenir la rotación del personal que está latente en las compañías.

1.1.1 A nivel internacional

Según la organización internacional del trabajo - OIT (2014) comunica que el compromiso para el trabajo recatado en la copa mundial de fútbol, la presidenta de Brasil Dilma Rousseff, refiere que se debe progresar para bien en toda condición laboral y que el país tenga claro las bases sobre el trabajo íntegro.

Es por ello que durante el encuentro de los tres partidos se exploró el compromiso nacional por el trabajo íntegro y por el impulso de las estipulaciones de trabajo, firmándolo ministros del trabajo, la secretaria general de la presidencia y por las confederaciones de empleadores sindicales, compañías y asociaciones.

Logrando obtener la iniciativa a promover e incentivar el trabajo íntegro en diferentes ciudades, las cuales poco a poco se van uniendo y comprometiendo, impulsando el auge en las compañías ya que antes no era un tema de conversación y ni mucho menos se priorizaba las labores que las compañías desarrollaban con la voluntad de mantener el apego latente del trabajador.

Según la organización internacional del trabajo - OIT (2014) comunicaron que estudiantes de la Universidad de Santiago se adjudican un compromiso por el trabajo íntegro, en donde un aglomerado de estudiantes la Universidad de Santiago

de Chile (USACH) se responsabilizaron por compromiso prudente con el Trabajo íntegro, esto se llegó a realizar en el Departamento de Ingeniería Industrial del plantel capitalino - se apertura con un foro titulado: "Trabajo Íntegro en la Educación Superior de Calidad", con la intención de progresar positivamente toda cláusula laboral en los trabajadores. Dicha labor estuvo conformada por varios especialistas como la OIT, la USACH y el vicepresidente de la Sociedad Chilena de Ergonomía.

Así mismo este acto de compromiso surge del trabajo conjunto llevado a cabo entre la OIT y la USACH, por incorporar el término del Trabajo Decente y durante su proceso se pudo capacitar un total de 150 estudiantes.

En otras palabras, los jóvenes optan por transmitir el pacto hacia sus demás compañeros y hasta incluso a mayores es algo de admirar, siendo conscientes de la naturaliza en la que están vivenciando y comprometiéndose con la sociedad misma en querer incentivar el trabajo decente, ya que muchos en el pasar de los días distinguen el trabajo como algo monetario y no con entusiasmo, haciendo que muchos se desanimen con su primer empleo y esto va paralelamente con la misma compañía puesto que si no logra comprometer a sus colaboradores estos mismo abandonarían su labor rompiendo así con el lazo laboral que no les fue inculcado desde la base.

Según el diario El Siglo (2015) notifica sobre jóvenes que carecen de lazo laboral, un estudio realizado por la compañía asesora de negocios Deloitte, informaron que el 50% del personal de las empresas son jóvenes esto exhibe que ellos generan menos compromiso que otros trabajadores, esto suscita que los mismos colaboradores no se sientan satisfechos con la compañía, esto declaró la directora de Capital humano de Deloitte la Srta. Jessika Malek.

En la actualidad es muy preocupante este tema, ya que muchos jóvenes por querer obtener una remuneración rápidamente se auto obligan a tomar los empleos disponibles que dispongan sus preponderancias económicas, desestabilizando a las compañías que les están brindando servicios engendrando un alto grado de rotación de personal, para esto las mismas organizaciones han iniciado medidas

para cambiar sus políticas internas y capacitar e incentivar más al personal, conquistando a los colaboradores que recién se incorporen a la compañía a suscitar un vínculo que los haga sentir confortables y íntegros, minimizando a si la salida de los colaboradores y propiciando el desempeño positivo de la compañía.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) firmo un pacto con el trabajo integro, siendo realizado en el III Congreso Laboral del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), en el que el vicepresidente de CACIF, Antonio Malouf apertura el congreso, comunicando que las diferentes cámaras que conforman CACIF sean involucrados esencialmente en promocionar y trabajar para sobrepasar un desarrollo económico sostenible, el cual garantice un empleo pleno, comprometido e integro para los empleados guatemaltecos siendo una apoteósica pertinencia que traerá prosperidad a todos por igual.

Asimismo, fue pertinente el no dejar de lado la naturaleza de los empleos, ya que se tiene como desafío primordial del mercado de labor guatemalteco donde cuatro empleos son informales y la pobreza entre las personas asalariadas alcanza un 42%, esto estaría propiciando que un aglomerado de empleados no tenga un compromiso organizacional optimo con las compañías formales.

Según la organización internacional del trabajo - OIT (2018) refiero su reafirmación de su compromiso por la coalición EPIC para impulsar la igualdad salarial entre varones y mujeres, la perito Regional de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, Carmen Benítez comunico que al reducir el rango salarial entre ambos sexos demanda de un compromiso general, teniendo como intención contribuir con la meta 8.5 de expresar el compromiso por hacer verdadero el convenio 100 de la OIT sobre la igualdad salarial por trabajo de igual estimación.

Así mismo la implicación de todos los representantes de las organizaciones de trabajadores en el seminario “Promoción de la Igualdad Salarial a través del Diálogo Social y la Negociación Colectiva”, fue desarrollado por la ACTRAV con

soporte del despacho regional de la OIT y el eje internacional de formación, en el cual se conoció las metodologías de evaluación de los desemejantes puestos de trabajo, promocionado así las intenciones primordiales sobre la estimación del trabajo.

Concluyendo, al coexistir la divergencia en la remuneración en el hombre y la mujer, ocasiona un negativo cumplimiento en las mujeres, ya que son ellas las que engendran mayor perdurabilidad, haciéndoles pensar aun aglomerado de compañías en convertir esta divergencia en algo equitativo y beneficioso para ambas partes al confeccionar el mismo trabajo integro.

1.1.2 A nivel nacional

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS (2017) FONCODES contempla el denuedo y dedicación de los 54 servidores públicos, conforme a la asistencia, puntualidad que agregan valor al desempeño comprometiéndose de forma única con los proyectos de la intervención de FONCODES. Sobrepassando a mantener y magnificar la compañía teniendo en la mira el seguir trabajando perdurablemente.

Ya en el presente es difícil lograr involucrarse con las metas que benefician a las organizaciones, debido a las bajas significativas remuneraciones y la alta rotación de personal, propiciando que un aglomerado los empleados simplemente trabaje sin ningún impulso más que el beneficio único deteriorando a las desemejantes compañías gubernativas e internacionales.

En el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - MINJUSDH (2018) público sobre la celebración de la SUNARP, 24 años con el compromiso de asistencia al ciudadano, se comunicó el seguir dedicando soporte de calidad en base a todo el avance tecnológico, sobreponiendo como raíz el recurso humano con el que conforma la institución, debido al empeño y esmero que confeccionan por otorgar un servicio perdurable los cuales estimulan a cumplir las intenciones que se trazan anualmente.

Por tal razón, la dedicación y compromiso que otorga el propio trabajador de la compañía SUNARP es algo de tener en cuenta no solo en el aspecto gubernativo sino también en el perímetro particular, dando el ejemplo como uno de los establecimientos que aporta al crecimiento de nuestro país y se debe contar con la totalidad del compromiso de la compañía.

El Ministerio del Ambiente - MINAM (2019) comunico sobre el vínculo de los colaboradores de la Autoridad Regional Ambiental (ARA) del Gobierno Regional San Martín con la intención de impulsar la cultura perdurable de los materiales de la oficina y la conservación del ambiente, llegando a sobrepasar el premio nacional Ambiental Antonio Brack Egg, 2018. Vivenciando una experiencia engrandecedora, inyectando en el almacén organizacional a una cultura eco-perdurable, originando un compromiso organizacional de los colaboradores por la subsistencia de un ambiente adecuado.

Por consiguiente, el ARA dispuso para el compromiso profesional conservando adecuadamente los ambientes y mejorando sus mismos hábitos como el de reducir el usufructo de la papelería y de desenchufar todo artefacto que no esté en operación.

En vista a ello, la ocupación realizada benefició aun aglomerado de grupos de empleados haciendo que participaran conscientemente sobre la eco eficiencia, acrecentando de esa forma el medio laboral e identificando a la vez a los trabajadores con la compañía, en consonancia al compromiso organizacional fue destapado por los trabajadores el relativo cuidado del ambiente tanto en su sector de labores como en sus hogares ha favorecido mucho al desempeño de ellos mismo, enfocando mayor productividad y desenvolvimiento laboral.

1.1.3 A nivel local

Periódico El Comercio (2014) público sobre el 50% de compañías en el Perú alcanza a retener a sus colaboradores, en donde el 91% de las sociedades particulares están en movimiento para mermar la considerablemente reducción del personal al menos a un 10% y un 67% aspiran a que esa cifra disminuya a menos

del 5%. La retención del talento suele ser el tema comúnmente mencionado en toda organización, debido uno de los primordiales desafíos que enfrentan las organizaciones en la actualidad. Uno de los eslabones de envergadura es contar con el vínculo del personal y contar con políticas que estén claramente estipuladas al alinear las voluntades de la compañía con la de sus colaboradores fusionando los intereses.

Por tal sentido cada organización tiene diversas prioridades y esto causa que les den más atención a otros temas, sin embargo, cuando la rotación del colaborador es alta se suelen intervenir para examinar la imperfección que presenta la organización. Y en muchos temas se carece de compromiso laboral, la insuficiencia de motivación y la poca retroalimentación que suelen dar a sus colaboradores. Esto causa que los mismos colaboradores busquen otras opciones de trabajo mientras prestan sus servicios a la compañía que residen trabajando y por ende debilita las intenciones que tiene la compañía.

El diario Gestión (2016) divulgo sobre que tanto se comprometen los peruanos con la compañía donde trabajan, mencionando a nivel internacional el índice de aumento del vínculo organizacional en américa latina es de aproximadamente 72%, no obstante, el Perú es uno de los países que sobrepaso el promedio en 74%.

Gracias a lo descrito anteriormente, el Perú tiene uno de los índices más altos, aunque hay otros países de Centro América que tienen entre 85% y 86%. Ya que describen con factores indispensables que ocasionaron este impulso como las capacitaciones, los buenos líderes, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento, los aprendizajes persistentes y una remuneración conveniente.

En los tiempos de ahora, se puede percatar las especificaciones más trascendentales que está en el memorándum de las significativas gerencias, las cuales las compañías tienen que comprobar que sus colaboradores estén comprometidos con los retos de la compañía, debido que ante situaciones adversas

las mismas empresas suelen perder trabajadores por esos motivos, ocasionando una baja productividad y en múltiples pertinencias un atasco de la compañía.

El diario Gestión (2016) informo sobre el 87% de las compañías sopesa que la carencia de compromiso laboral es su primordial problema, por consiguiente a que 60% de las sociedades privadas no registran un programa adecuado para la medición y perfeccionamiento del compromiso laboral, tomando en consideración que el 12 % asegura contar con un plan para fortalecer la formación organizacional y que el 7% posee una excelente medición al evaluar y impulsar el compromiso laboral, sobrepasando así la obstrucción del personal.

Por lo tanto, diariamente los mismos trabajadores están forzando a los empleadores a cambiar sus expectativas, en base alta demanda de labores y a las escasas gestiones de empleo que ofrecen, debido a eso las organizaciones están reaccionando de manera lenta ante el impacto, limitándose al desarrollar las habilidades apropiadas para nutrir sus programas. Haciendo que las mismas organizaciones den soluciones a estos problemas con una metodología socio - creativa para impulsar a sus colaboradores.

Por lo expuesto anteriormente, el presente estudio pretende indagar sobre los niveles de compromiso organizacional en trabajadores de una institución pública del distrito de Lima Metropolitana.

La presente investigación se realiza en la empresa consultara Lazo Human Talent iniciada el 23 de enero del 2013, como una consultora moderna que tiene la finalidad primordial de brindar a sus consumidores un servicio integral y diferenciado, al régimen de sus necesidades a través de la exploración y selección de colaboradores para su organización. Dando soluciones de negocios en servicios de reclutamiento, selección, evaluación, capacitación y clima laboral que ayude al progreso y desarrollo de la compañía en todos los niveles diferenciados tanto en formación como en desarrollo profesional, asegurando un desarrollo y rentabilidad de nuestros clientes. Teniendo a más de 100 colaboradores y locales a nivel nacional en las provincias de Huancayo, Cuzco, Arequipa, Iquitos, Cajamarca y

Trujillo. Tomando para esta investigación una muestra de 50 colaboradores del área de Reclutamiento y Selección.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de Compromiso Afectivo en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel de Compromiso de Continuidad en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel de Compromiso normativo en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar el nivel de Compromiso Afectivo en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana.

Determinar el nivel de Compromiso de Continuidad en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana.

Determinar el nivel de Compromiso normativo en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana.

1.4 Justificación e Importancia de la Investigación

La reciente investigación busca obtener más información acerca de lo que nos han comunicado anteriores estudios que han tratado sobre el lazo organizacional, debido a ser un tema poco debatido en las compañías por ende se corresponder más vehemente en su estudio, recientemente se ha notado que muchos trabajadores no están confortados ni reconocidos con la compañía, pasando de manera desapercibida ante ocupaciones corporativas o evento recreativos y desligando la carencia de empeño en el perfeccionamiento de sus ocupaciones laborales. De tal forma a nivel gubernativo continuamente se ha referido que los peruanos han tenido un mayor compromiso organizacional esto pretende decir que aparente muchos trabajadores se siente a gusto con la compañía, sin embargo, diariamente eso no se ve reflejado como lo manifiestan en los medios de comunicación.

Debido a lo recolectado esta investigación se pretende potenciar el conocimiento hacia las organizaciones para que estén concientizadas de como comprometer a sus empleados de manera íntegra y así cumplir de manera eficaz las intenciones que se propongan las compañías en estos tiempos.

Por último, se identificará los principales componentes que alteran de directamente al vínculo organizacional y poder confeccionar un plan de intervención óptimo para las compañías beneficiándolos en sobre pasar sus intenciones y la única identificación con la misma organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Domínguez, L., Ramírez, A. & García, A. (2013) en Costa Rica publicaron la investigación **“El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional”**, cuyo objetivo fue identificar la relación de dependencia entre el ambiente laboral y el lazo de los colaboradores para así poder identificar si los beneficios que proporciona. El método manipulado fue de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. Y la población fue total de cinco instituciones con un mínimo de 12 empleados administrativos y límite de 261. Para dicha evaluación se manipulo el inventario que se aglomero mediante siete dimensiones que contienen 20 variables del clima organizacional y 15 del compromiso, además de ocho variables de tipo estadístico. Llegando a la conclusión de que tres de los cuatro factores en que se aglomeran las dimensiones del clima organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso institucional.

Ruiz, J. (2013) en España comunicaron la investigación **“El Compromiso Organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno”**, teniendo como objetivo entender mucho más el compromiso y tratar de ofrecer propuestas que valieran para un estudio práctico en las empresas. El método utilizado fue de un estudio descriptivo y entrevistas personales. La muestra estaba compuesta por 201 hoteles. Utilizando para su evaluación crearon un cuestionario que evalúa la Orientación al Mercado Interno, satisfacción laboral y compromiso Organizacional y fueron formuladas empleando una escala tipo Likert de siete posiciones cuyos extremos eran nada de acuerdo y totalmente de acuerdo. Teniendo como conclusión que de los componentes examinados los que tienen mayor correlación con el compromiso son: comunicación interna, interés de la dirección, entrenamiento y conciliación entre el trabajo y la familia.

Maldonado, S., & Ramírez, M., García, B., & Chairez, A. (2014) en México realizaron la investigación "**Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública**" teniendo como objetivo asemejar si existen oposiciones entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales. Siendo de tipo descriptivo-analítico. Utilizando una muestra de 58 docentes de una universidad pública. Y aplicando el cuestionario de Allen y Meyer. Consiguiendo como resultado un nivel medio del compromiso de los profesores con sus organizaciones.

Castro, D. y Hernández, G. (2015) en Venezuela publicaron el siguiente artículo "**Responsabilidad Social Como Estrategia Activadora Del Compromiso Organizacional De Los Trabajadores**" que tuvo como objetivo establecer la marca de la Responsabilidad Social como habilidad activadora del compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa del sector alimentos. Utilizando el método de enfoque post positivista, de corte cuali-cuantitativo y de campo. Contando con una muestra de 420 trabajadores de nómina diaria y mensual de la empresa caso de estudio perteneciente al sector alimento. Manejando el análisis de contenido, el cuestionario estructurado y la entrevista semi estructurada para recabar información necesaria. Llegando a la conclusión que la empresa aplica la responsabilidad social interna para optimizar el nivel de identificación, demostrando así la importancia del trabajador para la organización y estimular el compromiso organizacional de manera efectiva.

Zayas, P. y Baez, R. (2016) en Cuba realizaron la "**Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista**" con el objetivo de evaluar el compromiso organizacional en una distribuidora mayorista y de determinar de los orígenes que impiden su aumento, lo cual acceda a diseñar estrategias y un plan de trabajo para lograr la estabilidad laboral. Usando los métodos teóricos y empíricos dentro de estos las escalas de entrevistas y observación directa con todas interrelacionadas. Y evaluando a trabajadores de las áreas del Almacén, Seguridad y Protección en donde la muestra fue de 96 trabajadores, por ser las que presentan problemas con la indecisión laboral.

Empleando la escala del compromiso organizacional adaptada del método propuesto por Meyer y Allen, en el que se miden 18 variables de compromiso organizacional agrupadas en 3 dimensiones. Y una de sus más importantes conclusiones fue que a nivel colectivo está comprometido en un nivel medio, sin embargo, hay una relación intensa entre el trabajador y la organización teniendo posibilidades de que el colaborador deje a la empresa por no sentirse identificado.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Chirinos, D. y Vela, J. (2016) en la provincia de Lima realizaron la investigación "**Compromiso Organizacionales Colaboradores De Empresas Nacionales Y Trasnacionales De Lima Metropolitana**" en donde tuvo el objetivo describir el compromiso laboral y la influencia que ejercen las variables de grado de instrucción, jornada laboral, tipo de contratación y tipo de empresa. Hacia ello se trabajó con un estudio descriptivo simple. Utilizando una muestra de 209 colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales, de los dos sexos y diferentes edades. Midiendo el compromiso se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional Meyer & Allen. Llegando a la conclusión 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 el menos común.

Rios, T. (2016) en la provincia de Lima realizo la investigación "**Compromiso Organizacional De Los Trabajadores De La Empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash**". Planteando como objetivo el de determinar la relación positiva entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Siendo una investigación no experimental sino trasversal de enfoque cuantitativo. Establecido su población sobre todos los empleados y obreros de la empresa siendo un total de 24 trabajadores. Aplicando los dos cuestionarios CVP 35 que evalúa la calidad de vida y también el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Habiendo llegado a la conclusión sobre la coexistencia positiva y significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

Paredes, A. (2017) en la ciudad de Lima realizo la investigación **"Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja"**. El objetivo fue determinar el nivel de compromiso organizacional de todos los trabajadores de la empresa. Teniendo como método cuantitativo no experimental de tipo transversal descriptivo. El cual tuvo como muestra aplicada a 70 trabajadores entre hombres y mujeres. Utilizando como instrumento de aplicación el cuestionario de compromiso organizacional (Meyer y Allen 1991, adaptada en lima metropolitana por Montoya 2014. Finalizando como resultado un nivel de categoría favorable en toda la organización.

Cervera, F. (2018) en la ciudad de Chiclayo realizo la investigación **"Compromiso Organizacional De Los trabajadores Del Restaurante "El Tiburón" en el departamento de Lambayeque"**. El objetivo fue determinar el grado de Compromiso Organizacional de los trabajadores del Restaurante. Enjutando un estudio de enfoque cuantitativo trabajando con promedios y de alcance descriptivo. Y la población estuvo constituida por todos los trabajadores que laboran en el Restaurante "El Tiburón" en la Ciudad de Lambayeque siendo un total de 11 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de Compromiso Organizacional de los autores Meyer y Allen. Llegando a la conclusión sobre el grado de compromiso organización de los trabajadores es un nivel medio con tendencia a alto, ya que muestra lealtad y respeto hacia la empresa, no obstante, no cuentan con una identificación con los objetivos del restaurant.

Hernández, B. (2018) en la ciudad de Lima realizo la investigación **"Compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María"**. Teniendo como objetivo principal determinar el nivel de compromiso organizacional que cuenta los trabajadores. Se trabajó con una muestra de 33 colaboradores utilizando el método de tipo descriptivo el cual tiene como diseño no experimental. El instrumento que se utilizo fue el cuestionario del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). Los resultados obtenidos de manera general fueron un nivel favorable en los trabajadores.

2.2 Bases teórica

2.2.1 Compromiso Organizacional

Tena, A. & Villanueva, R. (2010) puntualizaron al compromiso organizacional, como la vehemencia de la intervención de un colaborador y su sentido de pertenencia con la compañía en donde los empleados ponen todo su esfuerzo en desplegar y potenciar sus habilidades por el bien de la compañía y por su único beneficio de seguir perteneciendo de esta misma.

Por lo visto anteriormente Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010), sopesan que el vínculo de la compañía se va engendrando cuando la persona inicia sus labores dentro de la organización, demostrando así en ese tiempo de tanteo sus cualidades y idoneidad para la compañía y de esa manera sobrepasar un acuerdo implícito que viene de parte la misma organización.

Al igual que Pons V. F. & Ramos L. J. (2010) en donde marcaron la naturaleza que tienen las personas con el vínculo organizacional, ya que ellos se comprometen con las responsabilidades y sobrepasan el sentirse parte de la organización, siendo leales con los valores que ejerce la compañía.

Así mismo Zamora, P. G. (2009) Explico que la razón de un vínculo con la sociedad privada es el mismo empleado, Ya que él toma consciencia de sus propios valores y objetivos satisfaciéndolo el integrarse proactivamente a una compañía, basándose en la lealtad y honestidad con la que vaya a confeccionar sus ocupaciones laborales, de ese modo se llega al vínculo socio afectivo de la compañía y en donde se estipula un ambiente laboral integro.

Según Davis, K. & Newstrom, J. (2000) puntualizan el vínculo de la compañía como el valor que el colaborador le da a la compañía, sintiéndose identificado y con motivación por seguir siendo parte activa de ella, comunicando así que el vínculo en su totalidad es frecuente en trabajadores que tiene años en la compañía los cuales han vivenciado el éxito profesional y las ganas de seguir creciendo laboralmente con el soporte de la compañía.

Mientras que Meyer, J. & Allen, N. (1991), detallaron que el compromiso con la compañía es la unión psicológica entre impresión de las emociones y opiniones que el colaborador posee hacia la sociedad privada, por ende, motivo se engendran inclinaciones por querer seguir en la organización ya sea por un contrato o por necesidad. Y esas son muchas de las razones por el cual el empleado sigue laborando dentro de la sociedad privada.

Mathieu & Zajac. (1990) puntualizan el compromiso organizacional como la atadura que vincula al individuo con la organización en donde se va observando las heterogéneas percepciones que tiene el colaborador con la compañía y en donde se va revelando aglomeradamente con el tiempo que el colaborador permanece en la organización. En otras palabras, el mismo trabajador se auto descubre el nexo a sus sentimientos que posee por la organización.

2.2.2 Revisión histórica del compromiso organizacional

Gallardo, E. & Triadó, X. (2007) indagaron acerca de las subvenciones teóricas sobre el deber organizacional aludiendo el surgimiento de dicho termino a finales de los 60 enfocándose en concordancia a lo psicosocial. Al cabo del tiempo este término fue tomando fuerza volviéndose fracción del hábito cotidiano del personal, debido a ser uno de los primordiales indicadores para el viraje del colaborador. Siendo evaluado definido y estudiado de formas diversas, obteniendo distintos significados, pero todos guiados hacia el mismo objetivo por el cual es la relación significativa entre el empleado y la organización o establecimiento en donde se encuentra prestando sus servicios.

Asimismo, Arias, F. (1973) puntualizando que el lazo de la compañía avanza en períodos más hacia el futuro, exhibiéndose una suma solemne para toda la compañía, amplificando significativamente el valor de las renunciaciones de los colaboradores. Convenientemente las organizaciones se comprometen a conocer la estimación del vínculo de sus colaboradores para así poder evitar y prevenir dichas consecuencias.

2.2.3 Características del compromiso organizacional

Por lo observado en líneas anteriores Hellriegel, D. & Slocum, J. (2001), el lazo de la compañía se alude en su totalidad por las peculiaridades individuales, como los valores culturales, personalidad, actitudes y por sus iniciales vivencias laborales. Sosteniendo coetáneamente las vivencias laborales, ya que estas pericias en su totalidad siguen influyendo en el vínculo con la compañía. Entretanto durante el avance moderno el lazo de la compañía tiende a volverse más fuerte cuando:

- Los individuos desarrollan vínculos más profundos a la organización y sus compañeros de trabajo porque tiene más tiempo a su lado.
- La antigüedad a menudo conlleva ventajas que suelen desarrollar actitudes más positivas ante el trabajo.
- Las oportunidades en el bazar de trabajo pueden mermar con la edad, lo que provoca que los trabajadores se apeguen más a sus puestos actuales.

2.2.4 Factores que influyen en el compromiso organizacional

El vínculo de la sociedad privada tiene una gran influencia cuando el trabajador lleva más tiempo en la organización a comparación de un individuo que está por un exiguo periodo, ya que diariamente el colaborador de longeva edad se le hace engorroso explorar otro empleo, es por eso que la intención de desligarse la compañía es abrumadora. Por consiguiente, Slocum (2011) menciona a que hay elementos que influyen en un sólido vínculo con la compañía:

El primer factor involucra el sostenimiento, de la adhesión de intenciones y la estimación de la compañía los cuales faciliten el acrecentamiento de la compañía.

El segundo factor habla sobre la práctica diaria de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la compañía manifestándolo concurrentemente mediante la labor del colaborador dentro de una sociedad privada.

El tercer factor radica en el deseo por perpetuarse dentro de la compañía esto dependerá de que tantas pertinencias tenga el colaborador dentro de una sociedad privada.

2.2.5 Importancia del compromiso organizacional en las empresas

Agregando lo que se indago anteriormente para Arciniega, L. M. (2002) comunica la sólida investigación confeccionada sobre las conductas del trabajador, por consiguiente, afabilidad se puede medir la ocupación del trabajador con la sociedad privada y de esa manera engendrar métodos que auxilien a seguir favoreciendo el desarrollo de la compañía. A lo extenso de los años sea contemplado una heterogeneidad inmensa de investigaciones que buscan compenetrar cuáles son las causas sobre el acercamiento de la persona con la compañía, llamando a este el vínculo laboral y siendo un tema trascendental al poder ser predecible sobre el viraje del personal. Exhibiendo de tal modo los peculiares niveles de vínculo que presenta cada colaborador y determinados casos se registran un significativo desenvolvimiento, rendimiento y puntualidad.

A causa de esto Peters, T. y Waterman R. (1982) comunicaron que el éxito personal se debe gracias a la perspectiva colaborativa por la compañía centrándose en la productividad los colaboradores, sobrepasando un específico nivel del nexo de la compañía. Por tal motivo es fundamental que la sociedad privada sensibilice a sus trabajadores, guiándolos hacia el mismo objetivo y prevenga que los colaboradores se despeguen de las estimaciones morales que amedrenta la compañía.

2.2.6 Componentes del compromiso organizacional

Según Swinscoe A. (2013) manifiesta que en la actualidad ha venido reconociendo la gran importancia de cultivar personal leal y orgulloso, siendo así que la antigua forma de operar de manera independiente se ha venido extinguiendo y por tal motivo las organizaciones han tomado la seriedad de retener y motivar a sus empleados. Asegurando como primera demanda a los factores que son notables para el acuerdo laboral.

Uno de estos es el compromiso enfocado en el que el trabajador siente todas las actividades como oportunidades para aprender y crecer profesionalmente, obteniendo múltiples beneficios donde manejan de forma productiva y rentable para la organización, estando dispuestos a asumir nuevos retos y de mantener siempre una actitud positiva sobre ellos mismo no obstaculizándose por posibles errores que puedan cometer y seguir mejorando. Logrando que la organización reconozca el valor que el compromiso muestra al realizar anualmente encuestas con el fin de obtener una respuesta honesta del trabajador.

El segundo componente es la dicha del individuo y es donde incluye más el orgullo del trabajador con su empresa, preocupándose por sus intereses y por qué prospere. Siendo esto imposible de lograr si la organización no motiva a su personal. Por tal motivo las mismas organizaciones han optado la disposición de ofrecer incentivos como ampliación de sueldo, dinámicos de integración, promociones y reconocimientos. No obstante, no dependerá solo de la organización si no del empleado si se siente inspirado.

El tercer componente es la constante información al equipo, en este punto es donde los trabajadores que no se encuentran comprometidos son los que no conocen la trayectoria para donde se está dirigiendo la compañía, incentivando a que las organizaciones identifiquen claramente sus objetivos y metas, haciendo que los trabajadores tomen como suyas y esa forma cambiar la visión en realidad.

El cuarto componente es el trato equitativo en donde apunta a la importancia hacia el trato adecuado y justo con la persona, desde que empieza la interacción hasta que se desvincula de la organización y en esta etapa influye mucho la relación del empleado con la organización, ya que por ambas partes se evalúan tanto por el código con las personas y los recursos que se otorgan.

Por último, el quinto componente es el enredo que es el involucramiento de del individuo con la organización, haciendo que cada colaborador se comunique entre ellos, siento tanto de cargos altos como bajos. En múltiples casos hay gerentes que no buscan involucrarse con su personal, pero en el día a día está visión ha

cambiado, ya que, al cultivar relaciones significativas desde los directivos, se ha conseguido que el trabajador se sienta más involucrado y consiga desempeñarse de manera eficiente.

2.2.7 Enfoques del Compromiso Organizacional

Se contempló que existen dos enfoques que pronuncia sobre el deber de cada colaborador.

2.2.7.1 Enfoque conceptual de compromisos múltiples.

Para Aldana (2017) el individuo experimenta múltiples compromisos con relación a los diferentes grupos que existen dentro de una organización esta visión del compromiso múltiple se fundamenta en tres aspectos en donde la primera es la apreciación de las organizaciones como la unión de formas, la segunda tiene que ver con los grupos de referencia y la tercera son las zonas donde los colaboradores se ocupan de otras diligencias.

2.2.7.2 Enfoque conceptual-multidimensional.

Así mismo para Petit (2012) esta perspectiva de cambio propone que el compromiso organizacional es el efecto del intercambio de estímulos y contribuciones entre la empresa y el empleado. Debido al pacto establecido, el trabajador observa las contribuciones que recibe con las actividades que realiza al pertenecer en la organización. La vista psicológica, que observa el enlace del compromiso con la organización como la unión de tres elementos: Uno es la personalización con los objetivos y valores de la compañía, el segundo es la ambición de asistir a la organización para que alcance sus metas y objetivos. Y el último es la ambición de permanecer ocupando una plaza dentro de la organización. Por tal motivo el deber con la entidad es considerado como la personalización que el individuo tiene hacia la corporación.

2.2.7 Teorías del Compromiso Organizacional

2.2.7.1. Teoría de Becker “Side – Bets”

En la conjetura de Becker, H.S. (1960) llamada side – bets constituye a la decisión individual que obtiene el empleado al comprometerse con la institución, otorgando su fuerza para obtener los beneficios que ofrece, ya sea la remuneración o alguna capacitación y de irse de la organización significaría una gran pérdida. De tal manera si el trabajador se llega a comprometer con la organización por sus propios objetivos, lograra desempeñarse adecuadamente favoreciendo las impresiones en la corporación. Se menciona como la persistencia conductual del trabajador que a base de sus propias conductas y acciones tiene como fin afectar su permanencia en la organización.

2.2.7.2 Teoría de Meyer & Allen

Meyer, J. & Allen, N. (1991), programan tres maneras de examinar el compromiso organizacional, como una condición psicológica, la correlación del trabajador y la compañía; y por extender la etapa de subsistencia en la corporación. Anunciando las tres dimensiones del compromiso organizacional.

1) Componente afectivo.

Es el lazo emocional que muestran las personas junto con la institución en la cual están laborando, se sienten orgullosos e identificados a causa de ver realizadas sus expectativas de lado de la compañía y la presión reflejada es la evidencia de su entusiasmo por plasmar las diligencias en gracia de la organización.

2) Componente de continuidad.

Sella la conciencia que ostenta el empleado con relación a los beneficios económicos y a las pocas posibilidades de obtener otro empleo en donde se percibe la inversión del período y esfuerzo si en caso opta por dejar la organización, logrando de tal manera que el trabajador siga siendo pieza de

la organización y en distintos casos el colaborador que ampare un alto compromiso de constancia es el que conserva un bajo nivel laboral dentro de la corporación, ya que es aquí donde se limita estrictamente en perpetrar lo requerido con el propósito de prorrogar su estadía en la institución.

3) Componente normativo.

Expresa la honradez que el personal muestra ante la compañía, en donde se percibe más como la deuda que mantiene el trabajador y tener un gran sentimiento de obligación al no dejar la organización por la deuda que percibe, esto se va produciendo por las capacitaciones o el trato que la organización ofrece a sus colaboradores instaurando una gran noción de compensación.

2.3 Definiciones conceptuales

2.3.1 Compromiso organizacional

Etapa psicológica que decreta el pacto firme entre la compañía y el colaborador.

2.3.2 Afectiva

Conexión emocional que la persona determina hacia su organización, en el cual se considera orgulloso de seguir siendo fracción de ella y de percibir realizadas sus expectativas.

2.3.3 Continuidad

Representa la intranquilidad que juzga el colaborador por desistir o no la compañía, esto se debe a la aprensión de no conseguir otro empleo y también por la devoción que se ha ido propagando en el periodo acontecido.

2.3.4 Normativo

Señala la obligación que siente el trabajador debido a las ganancias que ofrece la organización y parte más en el sentido de la moral, ya que el trabajador se siente en apuro con la compañía y conceptúa que no sería conforme desertar.

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En la coetánea investigación se conecta en el tipo descriptivo, por su establecimiento y recojo de los datos sobre diferentes aspectos y/o dimensiones que se procura indagar.

Tal como lo comunicaron Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013), presentan que la investigación descriptiva radica en narrar situaciones y acontecimientos de los determinados fenómenos se comportan de modo natural.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transaccional, por consecuencia a no ser manipulado de carácter intencionada ninguna variable.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014), mencionan que el investigador no reemplazada deliberadamente las variables independientes sino contempla los sucesos tal cual como se evidencia en su ambiente y en un tiempo armonioso, para así consecutivamente analizarlos.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población está instaurada por 50 colaboradores de ambos géneros, siendo 12 hombres y 38 mujeres en un rango desde 20 a 38 años, los cuales constituyen el fragmento de los colaboradores del campo de reclutamiento y selección en la empresa consultora del distrito de Lima Metropolitana.

3.2.2. Muestra

La muestra es de tipo censal, en otros términos, se eligió el 100 % de población a evaluar. Por ende, la muestra es de 50 colaboradores de ambas naturalezas desde 20 a 38 años. Justificando en la explicación en el escudriñamiento, no se aplicó ninguna fórmula para agenciar la muestra. Según

Tamayo (1997), determina que la muestra censal, es donde todas las componentes de investigación son apreciadas como muestra.

3.3. Identificación de la variable y su operacionalización

La coetánea exploración tiene como intención estudiar la variable compromiso organizacional, que se puntualiza como el vínculo que tiene un trabajador con la misión y determinación del establecimiento, esto se ostenta tres dimensiones:

Tabla N° 1 Dimensiones del compromiso organizacional

DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
AFECTIVIDAD (Deseo)	CONITINUIDAD (Necesidad)	NORMATIVO (Deber)

Tabla N° 2 Tabla de operacionalización del compromiso organizacional

Variable	Componente	Indicadores	Peso %	N°	N° de Niveles
Compromiso Organizacional Estado psicológico que identifica y vincula al trabajador con la organización	Afectivo: Se caracteriza por un lazo emocional, el trabajador se siente pleno de permanecer a la empresa.	1,3,7,10,11,12,15	35.01%	7	Muy Favorable / Favorable / Desfavorable / Muy Desfavorable.
	Continuidad: Se caracteriza por la preocupación que siente el trabajador si deja la empresa se generaría más costos, etc.	4,8,13,16,17	33.33%	5	
	Normativo: Se caracteriza por la obligación que siente el trabajador de quedarse en la empresa esto debido a todos los beneficios que la misma le ofrece.	2,6,5,9,14,18	31.66%	6	

3.4. Técnicas e Instrumentos de evaluación y diagnóstico

La técnica que se pondrá en práctica y que ayudará a obtener los datos necesarios de la vigente investigación será la escala de cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (CCO), la cual determina qué tipo de compromiso organizacional tienen los colaboradores de una determinada compañía mediante sus tres dimensiones; que son el afectivo, el de continuidad y la del normativo.

FICHA TÉCNICA

Nombre Original	: Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)
Autores	: Mayer y Allen (1997)
Adaptación	: Montoya - Lima 2014
Administración	: Individual y Colectiva.
Escala tipo	: Likert
Duración	: 15 minutos aproximadamente.
Objetivo	: Conocer el tipo de compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa u organización.
Estructura	: 03 Componentes (consta de 18 ítems) los cuales son: Componente afectivo 6 ítems) Componente de continuidad (6 ítems) Componente normativo (6 ítems)

3.4.1. Adaptación

La escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), fue transcrita al dialecto español por Arciniega y Gonzáles (2006), quienes prescribieron 18 ítems en positivo. En nuestro país, Montoya (2014) adecuo y valido el instrumento en una investigación que realizo a 642 trabajadores de una sociedad privada de call center de Lima. La escala como antes mencionado computando con 3 componentes: afectivo, continuidad y normativo. Los ítems son de tipo escala Likert que se termina con cinco opciones:

- (1) En total desacuerdo.
- (2) En desacuerdo.
- (3) Ni en desacuerdo ni en acuerdo.
- (4) De acuerdo.
- (5) En total acuerdo.

3.4.2. Validez y confiabilidad de la Escala

Tabla N° 3 Estadísticos de fiabilidad de la escala de compromiso organizacional y subescalas.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,918	,926	17
,928	,932	14
,779	,779	3

Para la estandarización para Lima, a nivel de compromiso organizacional general se obtuvo 0,926, la cual indica una fiabilidad muy buena, siguiendo por la subescala compromiso afectivo/ normativo que tiene 0,932 y de continuidad 0, 779

las cuales están en un nivel moderado. A pesar de que no se llegó a corroborar la réplica de la teoría de 03 factores con 18 anexiones, Montoya (2014), nos demostró que se acomodó más usando los dos factores con 18 anexiones.

3.4.4. Baremos del cuestionario de compromiso organizacional

Tabla N° 4 Tabla de baremos del cuestionario de compromiso organizacional

BAREMOS PARA LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
90 - 73 Muy favorable	30 - 25 Muy favorable	30 - 25 Muy favorable	30 - 25 Muy favorable
72 - 55 Favorable	24 - 19 Favorable	24 - 19 Favorable	24 - 19 Favorable
54 - 37 Desfavorable	18 - 13 Desfavorable	18 - 13 Desfavorable	18 - 13 Desfavorable
36 - 19 o menos Muy desfavorable	12 - 7 o menos Muy desfavorable	12 - 7 o menos Muy desfavorable	12 - 7 o menos Muy desfavorable

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Procesamiento de los resultados

Cuando se recolecto la información se siguió a:

- Tabular la información para luego pasar a codificar y trasladarla a la base de datos con el sistema computarizado Excel 2016 y IBM SPSS 22
- Se destinó la distribución de las frecuencias y el suceso participativo de los porcentajes a las referencias del instrumento de investigación.
- Ejecutando las metodologías estadísticas de la consecuente representación:
 - Cuantía superlativo y mínimo
 - Media aritmética

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

4.2 Presentación de resultados

Tabla N° 5: *Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Compromiso Organizacional.*

Estadísticos		
<hr/>		
Compromiso Organizacional		
<hr/>		
N	Válido	50
	Perdidos	0
Media		58,24
Mínimo		39
Máximo		78
<hr/>		

El estudio realizado de 50 sujetos, sobre el Compromiso Organizacional tiene como interpretación los siguientes datos:

- Una media de 58,24 se categoriza como “Favorable”
- Un valor mínimo de 39 que se categoriza como “Desfavorable”
- Un valor máximo de 78 que se categoriza como “Muy Favorable”

Tabla N° 6

Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes al Compromiso Organizacional

Estadísticos

		Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
N	Válido	50	50	50
	Perdidos	0	0	0
Media		21,06	13,58	20,04
Mínimo		13	5	11
Máximo		29	22	28

En los factores que abarcan en la variable de Compromiso Organizacional podemos observar los siguientes resultados:

En la dimensión de “Compromiso Afectivo” se puede observar:

- Una media de 21,06 que vendría a categorizar como “Favorable”
- Un minino de 13 que se categoriza como “Desfavorable”
- Un máximo de 29 vendría a categorizar como “Muy Favorable”

En la dimensión de “Compromiso de Continuidad” se puede observar:

- Una media de 13,58 que vendría a categorizar como “Desfavorable”
- Un mínimo de 5 que se categoriza como “Muy Desfavorable”
- Un máximo de 22 vendría a categorizar como “Favorable”

En la dimensión de “Compromiso Normativo” se puede observar:

- Una media de 20,04 que vendría a categorizar como “Favorable “
- Un mínimo de 11 que se categoriza como “Muy Desfavorable”
- Un máximo de 28 vendría a categorizar como “Muy Favorable “

En relación al resultado que se mencionaron, a continuación, pasaremos a dar una vista a las tablas estadísticas para poder observar el alto muestrario, que recuenta a las categorías de Compromiso Organizacional y sus pertenecientes factores.

Tabla N° 7.

Resultados del Nivel de Compromiso Organizacional

Nivel de Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desfavorable	13	26,0	26,0	26,0
Favorable	35	70,0	70,0	96,0
Muy Favorable	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Comentario:

El Nivel de Compromiso Organizacional predominante de los colaboradores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora “Lazo Human Talent” se considera de categoría “Favorable” adquiriendo como resultado:

- 70,0%, se valora de categoría Favorable
- 26,0%, se valora de categoría Desfavorable
- 4,0 %, se valora de categoría Muy Favorable

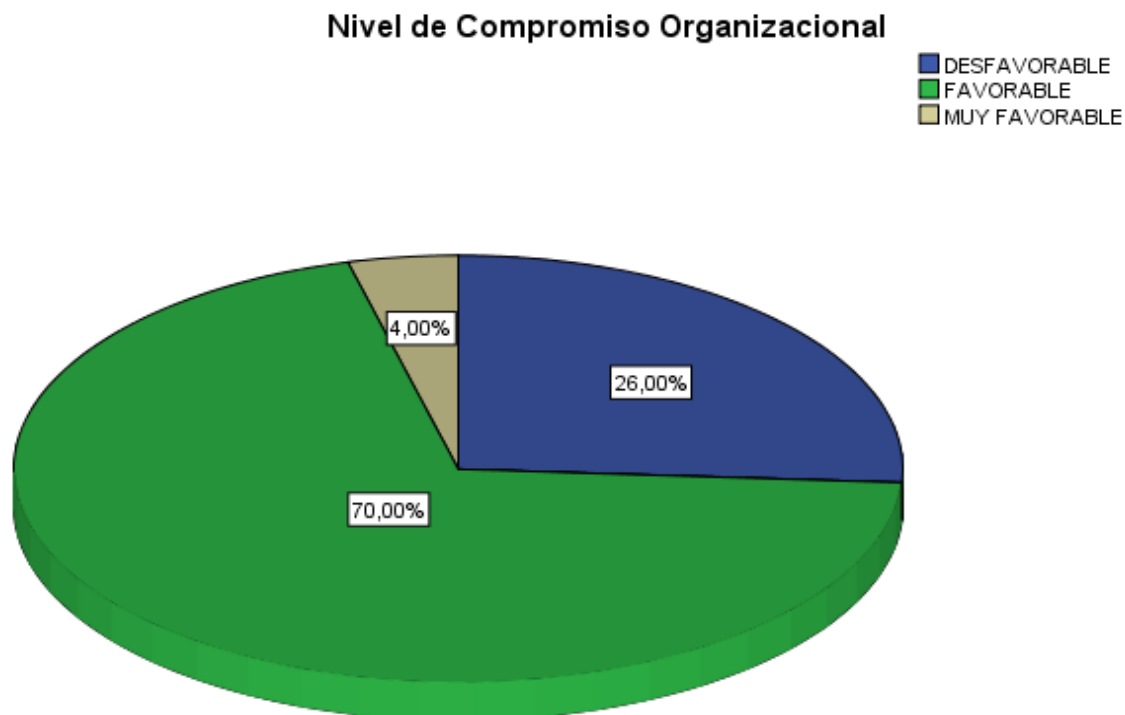


Figura N° 1. Resultados del Nivel Compromiso Organizacional

Comentario:

El Nivel de Compromiso Organizacional predominante de los colaboradores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora “Lazo Human Talent” se considera categoría “Favorable” obteniendo los siguientes resultados:

- 70,0%, se considera de categoría Favorable
- 4,0 %, se considera de categoría Muy Favorable

Tabla N° 8

Resultados del “Compromiso Afectivo” como factor de la variable Compromiso Organizacional

Nivel de Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Desfavorable	12	24,0	24,0	24,0
	Favorable	32	64,0	64,0	88,0
	Muy Favorable	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Comentario:

El Nivel de Compromiso Afectivo de los colaboradores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora “Lazo Human Talent” se considera categoría “Favorable” obteniendo los siguientes resultados:

- 64,0 %, se estima de categoría Favorable
- 24,0 %, se estima de categoría Desfavorable
- 12,0 %, se estima de categoría Muy Favorable

Nivel de Compromiso afectivo

■ DESFAVORABLE
■ FAVORABLE
■ MUY FAVORABLE

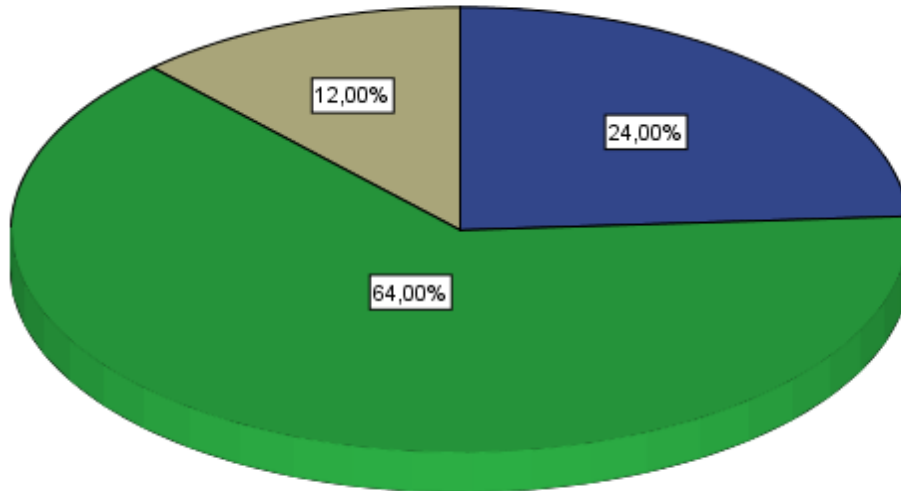


Figura N° 2. Resultados del “Compromiso Afectivo” como factor de la variable del Compromiso Organizacional

Comentario:

El Nivel de Compromiso Afectivo de los colaboradores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora “Lazo Human Talent” se considera categoría “Favorable” obteniendo los siguientes resultados:

- 64,0 %, se considera de categoría Favorable
- 12,0 %, se considera de categoría Muy Favorable

Tabla N° 9

Resultados del “Compromiso de Continuidad” como factor de la variable de Compromiso Organizacional

Nivel de Compromiso Continuidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Desfavorable	21	42,0	42,0	42,0
Desfavorable	24	48,0	48,0	90,0
Favorable	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Comentario:

El Nivel de Compromiso de Continuidad de los colaboradores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora “Lazo Human Talent” se considera categoría “Desfavorable” obteniendo los siguientes resultados:

- 48,0 %, se valora de categoría Desfavorable
- 42,0 %, se valora de categoría Muy Desfavorable
- 10,0 %, se valora de categoría Favorable

Nivel de Compromiso Continuidad

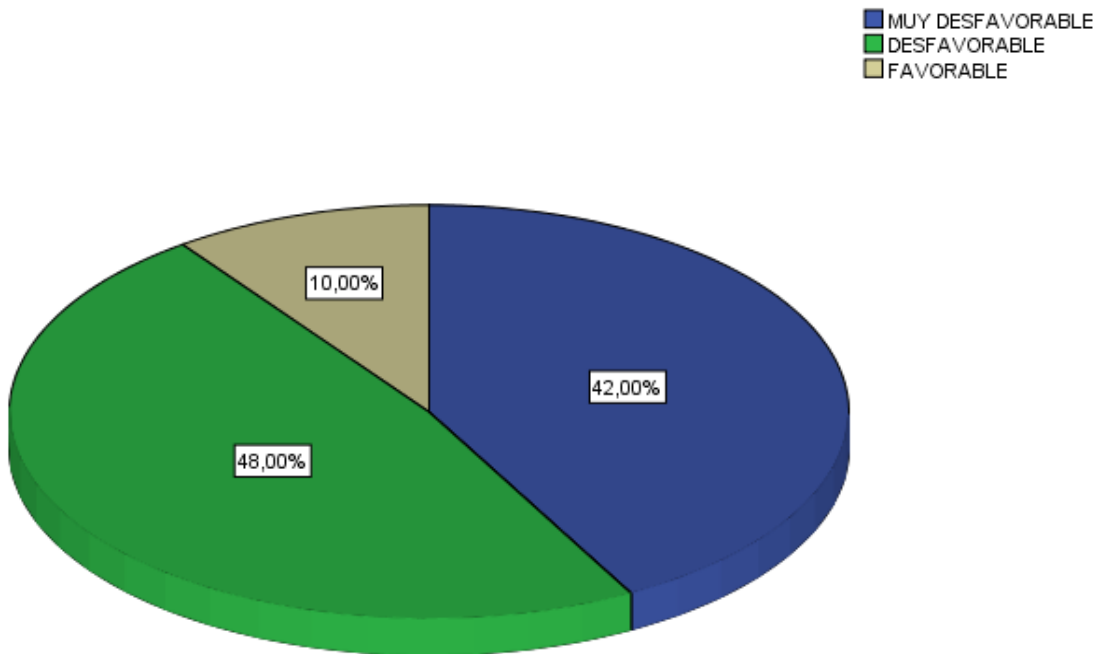


Figura N° 3. Resultados del “Compromiso Continuidad” como factor de la variable de Compromiso Organizacional

Comentario:

El Nivel de Compromiso Continuidad de los colaboradores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora “Lazo Human Talent” se considera categoría “Desfavorable” adquiriendo los siguientes resultados:

- 48,0 %, se considera de categoría Desfavorable
- 10,0 %, se considera de categoría Favorable

Tabla N° 10

Resultados del “Compromiso Normativo” como factor de la variable del Compromiso Organizacional

Nivel de Compromiso Normativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Desfavorable	1	2,0	2,0	2,0
Desfavorable	16	32,0	32,0	34,0
Favorable	27	54,0	54,0	88,0
Muy Favorable	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Comentario:

El Nivel de Compromiso Normativo de los colaboradores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora “Lazo Human Talent” se considera categoría “Favorable” obteniendo los siguientes resultados:

- 54,0 %, se estima de categoría Favorable
- 32,0 %, se estima de categoría Desfavorable
- 12,0 %, se estima de categoría Muy Favorable
- 2,0 %, se estima de categoría Muy Desfavorable

Nivel de Compromiso Normativo

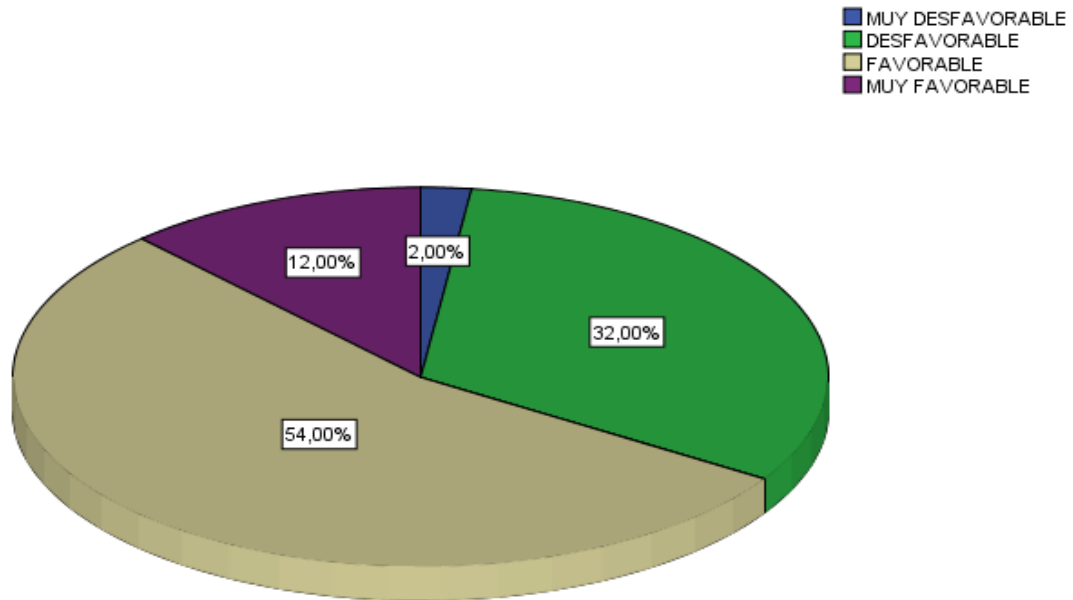


Figura N° 4. Resultados del “Compromiso Normativo” como factor de la variable de Compromiso Organizacional

Comentario:

El Nivel de Compromiso Normativo de los colaboradores del campo de reclutamiento y selección de la empresa consultora “Lazo Human Talent” se considera categoría “Favorable” obteniendo los sucesivos resultados:

- 54,0 %, se aprecia un nivel de categoría Favorable
- 2,0 %, se aprecia un nivel de categoría Muy Desfavorable

4.3 Análisis y discusión de los resultados

La investigación tuvo como intención fundamental decretar el nivel de Compromiso Organizacional que presentan los trabajadores del campo de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana. La población estuvo concertada por 50 colaboradores de las dos naturalezas, las cuales tiene las siguientes edades entre 20 y 38 años. Por lo indicado en líneas anteriores se procedió a recabar la información haciendo uso del test de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen 1997) que fue adaptado en Lima por Montoya (2014), obteniéndose como resultado que un 70,0% se halla en una **categoría “Favorable”** esto indica que los trabajadores de la empresa aplacan un deber Organizacional. En cambio, se alcanza un 4,0% en una **categoría “Muy Favorable”** reflejando que una minoría logra satisfactoriamente mantener un grado elevado del compromiso organizacional, esto se reubica a involucrarse con mayor aumento con la compañía.

En efecto de la investigación coinciden Zayas y Baez en Cuba (2016) donde manifestaron que, al aportar una mayor atención a las insuficiencias de los colaboradores, estos tienden a comprometerse con la organización esto se vio irradiado en un estudio realizado en una distribuidora mayorista. Asimismo estos datos coinciden con la instrucción de investigación de Paredes (2017) quien realizó la investigación "Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja" en la ciudad de Lima - Perú (2017), donde se encontró que de los 70 colaboradores el 56% cuenta con una categoría Favorable, demostrando la efectividad de un vínculo emocional que impulsa la identificación de los valores y los objetivos que la organización se plantea para alcanzarlos con la asistencia del personal. Igualmente, estos resultados coinciden con Hernández 2018 en su estudio titulado "Compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María", realizada en Lima con 33 colaboradores del área de administración, hallándose que un 78,79% sentían un deber organizacional en una categoría Favorable.

Por lo marcado precedentemente los autores Meyer & Allen (1991) señalan que el Compromiso Organizacional es la unión psicológica entre las emociones y opiniones o apreciaciones que el personal tiene hacia la organización, por parte de ese motivo demuestran la inclinación por querer seguir en la organización ya sea por un contrato o por necesidad. Y es una de las tantas razones que el empleado sigue laborando en la compañía.

Comentario: Por tanto, se percibe que los colaboradores se encuentran en una categoría “Favorable” en concordancia al compromiso organizacional, esto revela principalmente que los trabajadores se topan, propiciando un compromiso organizacional el cual favorece en el perfeccionamiento del lazo emocional de la compañía haciendo que los colaboradores se sientan identificados con los propósitos que se arman en la compañía, así mismo los trabajadores hallan satisfechas sus necesidades personales, reflejando lealtad y forjando un enfoque de correspondencia hacia la organización.

En el Componente afectivo se puede notar que el 64,0% se localiza en una **categoría “Favorable”** lo cual indica que se propicia un vínculo emocional que genera en sus trabajadores sentirse identificados y orgullosos a causa de ver realizadas las ambiciones de la empresa. Por otro lugar el 12,0% de trabajadores están ubicados en la categoría **“Muy Favorable”** lo cual nos muestra que una minoría de empleados percibe que la organización cumple con todas las insuficiencias requeridas para seguir creciendo junto a la compañía y por esto genera la sensación de completa satisfacción laboral.

Según los hallazgos obtenidos se encontraron resultados similares en la investigación de Paredes (2017) en la ciudad de Lima que trata del "Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja" dicha investigación dio como resultado en el nivel de categoría Favorable un 54,00%, exteriorizando que los colaboradores tienen un alto vínculo emocional con la organización. Asimismo, se halló que los resultados concuerdan con la investigación de Cercera en Chiclayo (2018) titulada "Compromiso Organizacional De Los trabajadores Del Restaurante “El Tiburón” En La Ciudad De Lambayeque"

dicha investigación dio como resultado en la dimensión Afectiva un nivel 31,0% ubicándolo en una categoría “**Favorable**”, indicando el rendibú y deslumbramiento que cuentan los trabajadores hacia la empresa.

Para Meyer & Allen (1991) señala a la dimensión afectiva es la valoración más importante, ya que entra en juego los aspectos sentimentales y emocionales que trabajador siente hacia su centro de labores, lo cual generara el sentirse orgulloso por ser pieza clave dentro de los planes y metas que se plantea la organización, con el propósito de facilitar ciertas satisfacciones personales que exhiben los colaboradores.

Comentario: Respectivamente en esta dimensión se hayo que el compromiso afectivo se encuentra en la categoría “Favorable”, demostrando la relación emocional que sienten los colaboradores hacia la compañía, logrando ver realizadas y cumplidas sus satisfacciones personales sintiéndose orgullosos de compartir sus ideas y metas con la compañía presente.

Con respecto al componente de continuidad, se obtiene como resultado un 48,0% de trabajadores que se ubican en una categoría “Desfavorable” esto nos indica que la totalidad de colaboradores siente que en cualquier momento puede ausentarse en la sociedad privada, ya que se sienten capaces de poder encontrar otras ofertas laborales. Por el contrario, el 10,0% de trabajadores se ubican en una categoría “Favorable”, esto demuestra que los colaboradores se mantienen en la sociedad privada por la carencia económica, engendrando a que algunos colaboradores se limiten estrictamente en hacer lo que se requiere para seguir dentro de la organización. Estos resultados coinciden también con el estudio de Hernández (2018) titulado "Compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María" se obtuvo que un 60,61% de colaboradores exhiben una categoría “Desfavorable”, esto indica que particularmente los colaboradores sienten que en cualquier instante pueden desamparar la sociedad privada y optando por ofertas o plazas laborales en otra instancia.

Según Meyer & Allen (1991) la dimensión de continuidad menciona la reflexión que presenta el empleado con relación a los beneficios económicos y a las pocas posibilidades de conseguir otras propuestas laborales, ya que siente su periodo y esfuerzo invertido se perdería al descartar a la organización

Comentario: En base a esta dimensión podemos considerar al compromiso de continuidad se estaciona en una categoría “Desfavorable”, demostrando que sus colaboradores subsisten en la compañía por necesidades las cuales mayormente son económicas o personales pero no porque se sientan satisfechos en pertenecer a la empresa, debido a la inexactitud de no poder cubrir con todas las expectativas que siente el colaborador este opta por ver otras posibles opciones y así en un determinado momento se desvincula en la institución.

En definitiva, el componente normativo obtiene que el 54,0% consta en una categoría “**Favorable**”, siendo considerado desde otra perspectiva los trabajadores tienen ciertas obligaciones de continuar en la compañía por agradecimiento en la suma de los favores que la organización les ofrece. No obstante, el 2,0% es considerado en una categoría “**Muy Desfavorable**”, esto evidencia que una minoría de los colaboradores no percibe que le deba o siquiera se sienta en deuda con la compañía por los beneficios que les ha brindado y por consiguiente no sienten la escasez de quedarse en la empresa.

Estos datos coinciden con la investigación que realizó Hernández (2018) donde realizó el "Compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María", considerando como hallazgo un nivel de categoría **Favorable** en un 57,58%, lo cual indica que gran fracción de los empleados sienten el convenio de mantenerse en la corporación por la admiración de los recursos que les ha asignado la compañía durante su fase en la responsabilidad.

Según Meyer & Allen (1991) el componente normativo refleja la reciprocidad del asalariado muestra ante la organización, ya que sienten la diligencia de seguir prestando sus servicios a la empresa por todo lo que la ha venido brindado por su

tiempo de servicio, generando una emoción de obligación para no dejar la organización.

Comentario: Esta dimensión se observa como el Compromiso Normativo pertenece a una categoría "Favorable", mostrando que los trabajadores sienten la molestia de pertenecer en la organización, debido al sentimiento de deuda que asume el colaborador hacia la empresa y este carácter se va originando un gran sentido de correspondencia.

4.4 Conclusiones

- El nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana se valora una categoría “Favorable”.
- El nivel del Componente Afectivo del Compromiso Organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana tiene una categoría “Favorable”.
- El nivel de Componente de Continuidad del Compromiso Organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana tiene como categoría “Desfavorable”.
- El nivel de Componente Normativo del Compromiso Organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana cuenta con una categoría “Favorable”.

4.5 Recomendaciones

Por los enseres adquiridos y según las conclusiones respectivas, se prescriben las subsiguientes recomendaciones:

1. Esquematizar un plan de intervención dirigido a los colaboradores para aumentar el compromiso organizacional con la intención de prevenir y fortalecer a los colaboradores.
2. Elaborar y seleccionar técnicas para incitar a los colaboradores en sus cimientos de su cultura organizacional.
3. Fomentar la incitación del colaborador y su agrado con la ocupación que realicen.
4. Otorgar al personal la retroalimentación adecuada y fructuosa para seguir incentivándolos en sus funciones.
5. Facilitar los métodos de comunicación de los colaboradores de la corporación, procurando que estas se efectúen en lo permisible.

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1 Denominación del Programa

Taller: Compromiso organizacional en los trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent.

Objetivo General:

- Incrementar el compromiso organizacional en los trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent.

Objetivo Específico:

- Reforzar el vínculo del trabajador y empresa, fomentando la cultura laboral.
- Promover la integridad en los colaboradores hacia la organización.
- Fortalecer el nexo interno de los colaboradores, impulsando el clima organizacional de la compañía.

5.2 Justificación del Problema

El actual taller de compromiso organizacional es de continuidad, siendo reflejado en los resultados alcanzados, al deterioro de la correspondencia del colaborador y la organización, esto fue corroborado por la observación hacia los trabajadores con la afinidad a su desempeño y a la representación como se vienen desarrollando en las ocupaciones que son estipulados y la insuficiente motivación al seguir siendo fragmento de la compañía.

Así mismo Swinscoe A. (2013) menciona acerca del bienestar que el individuo debe sentir dentro de su compañía es aquí donde consideran el orgullo del trabajador en la organización y es donde sobre sale el desvelo por los intereses personales, teniendo como finalidad que las organizaciones asuman la importancia que incumben tener sobre el compromiso organizacional, ya que es ahí donde el colaborador se siente con más oportunidad de crecer y aprender, esto involucra que los colaboradores se consideren motivados e entusiasmados a realizar todas

aquellas actividades pertenecientes a su custodia. Alcanzando de ese modo que los colaboradores sientan que son importantes y necesarios para la empresa, teniendo la carga y la libertad necesaria con la aportación de ideas, es aquí donde la corporación las utiliza adecuadamente en base a sus conocimientos y experiencias, obteniendo un reconocimiento por los objetivos alcanzados.

También Slocum (2011) menciona el deseo que el trabajador tiene por permanecer en la organización y las desenvolturas que le puedan brindar para su crecimiento integro, fundando un lazo positivo entre la compañía y los colaboradores. El autor también menciona que al contar con un buen vínculo organizacional los trabajadores conversaran sobre la empresa como uno mismo, indicando sentirse más patentados y jactanciosos al respaldar la compañía privada.

La ligadura con la compañía está basada más que en solo la lealtad, debido a la carga mutua que posee el trabajador con la empresa, teniendo como fin el conseguir las intenciones y el acabamiento de la corporación se haya insinuado. Reconociendo por partes iguales los frutos ganados por los colaboradores, ya que los logros del trabajador son las ganancias en la sociedad privada.

Meyer y Allen (1991) mencionan que el compromiso organizacional de continuidad denota una toma de conciencia del empleado con los beneficios económico y a las pocas posibilidades de adquirir otro trabajo, ya que obtienen en cuenta la inversión de tiempo y esfuerzo del factor que optara por desligarse de la corporación. Siendo así que el compromiso organización genera una diversidad de beneficios tanto a la compañía y el colaborador, visto que es la vinculación del trabajador, el orgullo y la subsistencia de los colaboradores permitiéndoles desenvolverse de manera óptima e incrementar la placidez de ambos.

Un colaborador con compromiso continuidad es un trabajador que siente la preocupación por retirarse de la compañía y es donde valora mucho la inversión de tiempo que ha venido laborando; además de percibir las pocas pertinencias que se atinan fuera la organización. Tal como mencionan los autores el compromiso organizacional parte la misma organización, ya que es ahí en donde todo parte y es el desencadenante para que el colaborador se sienta o no puntualizado de la

sociedad privada. Siendo así que el compromiso de Continuidad está concerniente con los disímiles factores que la compañía otorga a sus colaboradores con la mira de mantenerlos motivados y jactanciosos de ser uno con la corporación.

5.3 Establecimiento de objetivos

▪ PRIMERA SESIÓN

Nombre: “El compromiso organizacional de continuidad”.

Objetivo: Fomentar la importancia del vínculo organizacional de continuidad.

Actividades

La bienvenida al personal: El gerente administrativo de la consultora Lazo Human Talent, quien dará la presentación y la explicación del presente taller que será plasmado en trayectoria a la multitud.

La presentación inicial de los colaboradores: Sera realizado con una dinámica de apertura que el facilitador indicara especialmente a los contribuyentes que formen un círculo donde se presentaran indicando su nombre completo y algún pasatiempo que tenga, luego de haber indagado el grupo se reunirá nuevamente para la concerniente presentación.

Luego de efectuar la presentación los participantes tendrán que formar grupo de 3 personas, de este modo se le entregara a cada grupo cartulinas de colores y plumones para su aplicación. Donde el facilitador dará la consigna que en cada cartulina detallen el significado del compromiso organizacional de continuidad, con la facilidad de utilizar el internet.

Al terminar cada grupo expondrá lo encontrado y explicara con su propia apreciación que entendió de lo indicado. Por último, el facilitador expondrá y hondará con mejor puntualización sobre el tema.

Tiempo Empleado: 50 minutos

–Bienvenida: 5 minutos

- Explicación del tema: 10 minutos
- Dinámica: 10 minutos
- Actividad: 15 minutos
- Evaluación: 10 minutos

Cronograma:

Primer grupo

Fecha: 27 de Mayo del 2019

Participantes: 25 participantes

Segundo grupo

Fecha: 31 de Mayo del 2019

Participantes: 25 participantes

Evaluación

Para finalizar la Sesión N°1, se les aplicará un cuestionario de lo aprendido.

▪ SEGUNDA SESIÓN

Nombre: “Comunicación Asertiva”.

Objetivo: Reforzar el alcance de la comunicación entre colaboradores para obtener un ambiente de reconocimiento mutuo

Actividades

Inicio: El facilitador preguntará primordialmente de lo descrito en la sesión previa.

Dinámica: “Hablar de sí Mismo” donde los participantes formarán parejas en donde cada uno se expresará en lo siguiente:

- Algo que domina muy bien.
- Algo que manufactura mal.

- La ilusión de su existencia.
- Algo que nunca haría.
- Algo prohibido que le gustaría hacer.

Luego los participantes se constituirán en colectividades de 3 en el cual cada equipo recibirá un sobre de cartas cortadas y mezcladas. Con la indicación del facilitador los equipos tendrán un tiempo determinado para negociar e intercambiar las cartas con el desenlace de completar las que les faltan.

Tiempo Empleado: 50 minutos

- Bienvenida: 5 minutos
- Explicación del tema: 10 minutos
- Dinámica: 10 minutos
- Actividad: 15 minutos
- Evaluación: 10 minutos

Cronograma

Primer grupo

Fecha: 03 de Junio del 2019

Participantes: 25 participantes

Segundo grupo

Fecha: 07 de Junio del 2019

Participantes: 25 participantes

Evaluación

Para finalizar la Sesión N°2, se les hará entrega de una hoja con ciertas preguntas sobre lo aprendido.

▪ TERCERA SESIÓN

Nombre: “Trabajo en equipo”.

Objetivo: Fortalecer la unión de los trabajadores.

Actividades

Inicio: El facilitador consultara sobre lo cursado precedentemente.

Dinámica: “El todo grupal” para esto el facilitador deberá solicitar a los constituyentes a que se sienten formando un circulo grande, en donde a cada colaborador se le entregara una hoja con ciertos puntos que tendrán que responder, teniendo muy en claro que tendrá que estar llenado:

- Identifica una de tus virtudes.
- Da a saber un desperfecto tuyo.
- Bautiza una destreza que asientes.
- Dinos una limitación tuya.
- Qué aportes haces al grupo.
- Y qué recibís del grupo.
- Qué no contribuyes al grupo y pretendieras hacerlo.
- Qué te gustaría recibir del grupo.

Luego se procederá a recoger de manera aleatoria y a distribuir con la intención de que obtenga las respuestas del otro. Para finalizar cada integrante tendrá un tiempo para leer las respuestas de la otra persona y realizar un pequeño debate acerca de cómo mejorar las relaciones.

Tiempo Empleado: 50 minutos

- Bienvenida: 5 minutos
- Explicación del tema: 5 minutos
- Dinámica: 10 minutos
- Actividad: 15 minutos
- Evaluación: 10 minutos

Cronograma

Primer grupo

Fecha: 10 de Junio del 2019

Participantes: 25 participantes

Segundo grupo

Fecha: 14 de Junio del 2019

Participantes: 25 participantes

Evaluación

Para finalizar la Sesión N°3, se procederá a evaluar lo aprendido en la sesión.

▪ CUARTA SESIÓN

Nombre: “Sentido de Partencia”.

Objetivo: Mejorar el vínculo con la organización.

Actividades

Inicio: El facilitador preguntara lo ensayado en lo tratado anteriormente y como han ido mejorando individualmente.

Dinámica: “El equipo perfecto” el facilitador hará entrega de tarjetas de color azul y de color verde, las cuales tendrán como consigna escribir en el color verde tres fortalezas más trascendentes que tengas y el de color azul tres rasgos que deben tener los colaboradores para trabajar a gusto en equipo.

Al finalizar con el llenado de las tarjetas, se separan las verdes por otra parte y las azules por el otro, con la resolución de estudiar al ‘equipo ideal’ (el azul) frente al ‘equipo real’ (el verde). Con esta búsqueda se alcanzan en instruirse las fortalezas y debilidades e intentar potenciar y mejorar ambos aspectos.

Tiempo Empleado: 50 minutos

- Bienvenida: 5 minutos
- Explicación del tema: 5 minutos
- Dinámica: 10 minutos
- Actividad: 15 minutos
- Evaluación: 10 minutos

Cronograma

Primer grupo

Fecha: 17 de Junio del 2019

Participantes: 25 participantes

Segundo grupo

Fecha: 21 de Junio del 2019

Participantes: 25 participantes

Evaluación

Para finalizar la Sesión N°4, se procederá a evaluar lo aprendido en la sesión.

▪ QUINTA SESIÓN

Nombre: “Desarrollo Organizacional”.

Objetivo: Fomentar el crecimiento personal de cada trabajador.

Actividades

Inicio: El facilitador realizara la comprobación de la sesión antepuesta.

Dinámica: “A Río Revuelto, Ganancia de Pescadores” el facilitador dividirá a los participantes en grupos de 3 personas y personalmente se les entrega una caña de pescar (una cuerda con un clip abierto), haciendo un “estanque” (círculo pintado en una cartulina con plumones y separado con sillas) dentro del cual se colocan todos los peces en donde cada uno de ellos estará escrito una carta con una breve

descripción de una competencia, dando como indicación a los participantes el de pescar a todos.

Una vez pescados todos se dará paso a que cada grupo ofrezca esas competencias a los demás grupos mencionando los beneficios que se les otorgan si se lo lleva.

Tiempo Empleado: 50 minutos

- Bienvenida: 5 minutos
- Explicación del tema: 5 minutos
- Dinámica: 10 minutos
- Actividad: 15 minutos
- Evaluación: 10 minutos

Cronograma

Primer grupo

Fecha: 24 de Junio del 2019

Participantes: 25 participantes

Segundo grupo

Fecha: 28 de Junio del 2019

Participantes: 25 participantes

Evaluación

Para finalizar la Sesión N°5, se procederá a evaluar lo aprendido en la sesión.

▪ SEXTA SESIÓN

Nombre: “Adaptación al cambio organizacional”.

Objetivo: Mejorar la percepción del cambio como una oportunidad de aprendizaje.

Actividades

Inicio: El facilitador reanudara parte de lo anterior para dar pase a la nueva sesión.

Dinámica: “Autopercepción y percepción de otros”, el facilitador solicitara que formen grupos de 3 personas y se les distribuye una hoja de “Autopercepción y percepción de otros” y en el período de 3 minutos se les reivindica que se autoevalúen.

AUTO PERCEPCIÓN	
Nombre: _____	
<p>Marca los enunciados que principalmente te relatan y cómo juzgas que sea tu conducta. Todos pretenderíamos ser o parecer un tanto diferentes de cómo nos comportamos, pero trata ahora de hacer tu selección lo más exacta posible. Coloca con "X" una en ambos sitios de las columnas.</p>	
Penoso	Extrovertido
Interesado en el grupo	No le concierne el grupo
Se pronuncia con facilidad	Se expresa con dificultad
Seguro de sí	Inseguro
Taciturno	Radiante
Amigable	Poco desagradable
Nervioso, tenso	Relajado
Positivo	Negativo
Decidido	Cauteloso
Preocupado	Desganado
Crítico (al hablar)	Sencillo (al hablar)
Cooperador	Poco predispuesto
Prejuicioso	No Prejuicioso
Representa preponderancia	Aparenta inferioridad
Dominante	Sumiso
Sincero	Evasivo
Sarcástico	Franco
Al rescindir requiera a sus colegas sus resoluciones e inscriba en la columna 2 el efecto. Compare y saque conclusiones.	

PERCEPCIÓN DE OTRO

Nombre _____

En cada columna registre las iniciales de los colegas de grupo. Marque los enunciados que dominan y puntualicen la conducta de sus acompañantes, asista en el momento de concebir su elección lo más justa permisible. Coloca con "X" una en ambos sitios

Penoso	Extrovertido
Interesado en el grupo	No le concierne el grupo
Se pronuncia con facilidad	Se expresa con dificultad
Seguro de sí	Inseguro
Taciturno	Radiante
Amigable	Poco desagradable
Nervioso, tenso	Relajado
Positivo	Negativo
Decidido	Cauteloso
Preocupado	Desganado
Crítico (al hablar)	Sencillo (al hablar)
Cooperador	Poco predispuesto
Prejuicioso	No Prejuicioso
Representa preponderancia	Aparenta inferioridad
Dominante	Sumiso
Sincero	Evasivo
Sarcástico	Franco

Luego se les ordenará que intercambien la evaluación iniciando por algún miembro del conjunto y que la suma de opiniones lo anote el interesado en su hoja de "autopercepción" y "Percepción de Otros". Al ultimar el facilitador encauza un transcurso para que el grupo analice, como se puede emplear lo cursado en su existencia.

Tiempo Empleado: 50 minutos

- Bienvenida: 5 minutos
- Explicación del tema: 5 minutos
- Dinámica: 10 minutos
- Actividad: 15 minutos
- Evaluación: 10 minutos

Cronograma

Primer grupo

Fecha: 01 de Julio del 2019

Participantes: 25 participantes

Segundo grupo

Fecha: 05 de Julio del 2019

Participantes: 25 participantes

Evaluación

Para finalizar la Sesión N°6, se procederá a evaluar lo aprendido en la sesión.

▪ SEPTIMA SESIÓN

Nombre: “Motivación Organizacional”.

Objetivo: Impulsar un ambiente de trabajo adecuado.

Actividades

Inicio: El facilitador tomara parte de lo aludido anteriormente y explicara un poco el motivo del incluido para comenzar.

Dinámica: “Sondeo de Motivaciones”, de carácter propio, los constituyentes del grupo responderán a una sucesión de preguntas de este tipo:

- ¿Por qué he venido a esta actividad?

- ¿Cuál es mi estado de ánimo hoy?
- ¿Qué espero obtener en el presente?
- ¿Qué estoy dispuesto a aportar en el día de hoy?

Para esto se les entregara un número a cada participante con la determinación de que haya un orden para que puedan compartir con los demás del grupo, sus inquietudes y qué ha alegado a las interrogantes que planteó en un primer instante el facilitador del grupo.

Tiempo Empleado: 50 minutos

- Bienvenida: 5 minutos
- Explicación del tema: 5 minutos
- Dinámica: 10 minutos
- Actividad: 15 minutos
- Evaluación: 10 minutos

Cronograma

Primer grupo

Fecha: 08 de Julio del 2019

Participantes: 25 participantes

Segundo grupo

Fecha: 12 de Julio del 2019

Participantes: 25 participantes

Evaluación

Para finalizar la Sesión N°7, se aplicará una evaluación sobre lo aprendido.

▪ OCTAVA SESIÓN

Nombre: “La cultura de mi organización”.

Objetivo: Reforzar la misión, visión y los valores de los colaboradores dentro de la empresa.

Actividades

Inicio: El facilitador finalizara la sesión con una breve introducción especialmente lo tratado.

Dinámica: “MISION & VISION”, el facilitador dividirá el grupo en dos, a uno se le indicará que será una empresa que produce vasos y el otro grupo será la empresa de que produce sillas, en donde tendrán que responder y analizar las consecutivas cuestiones:

- ¿Por qué desean formar la empresa?
- ¿Cuál es el objetivo de la empresa?
- ¿Una vez establecida la empresa, como la ven en 10 años?
- ¿Qué es lo que usted aporta a la organización?
- ¿Usted está orientado a las apreciaciones de su organización?

Al finalizar con las preguntas formuladas el facilitador permitirá que el conjunto exponga sus respuestas, con la intención de conseguir demostrarles la importancia de corresponder con las diligencias que les son asignadas centralmente en la compañía.

Tiempo Empleado: 50 minutos

- Bienvenida: 5 minutos
- Explicación del tema: 5 minutos
- Dinámica: 10 minutos
- Actividad: 15 minutos
- Evaluación: 10 minutos

Cronograma

Primer grupo

Fecha: 15 de Julio del 2019

Participantes: 25 participantes

Segundo grupo

Fecha: 19 de Julio del 2019

Participantes: 25 participantes

Evaluación

Para finalizar la Sesión N°8, se aplicará una evaluación sobre lo aprendido.

5.4 Sector al que se dirige

El taller está dirigido a 50 colaboradores divididos en dos grupos de 25 personas en la empresa consultora Lazo Human Talent en el distrito de Lima Metropolitana.

5.5 Establecimiento de conductas problemas/metás

Conducta Problema

La investigación realizada exhibe un nivel desfavorable en el compromiso organizacional de continuidad, debido al poco interés que muestran los colaboradores con la organización sintiéndose indiferentes, desganados y sin motivación y por los beneficios ofrecidos. Pese a esto la falta de compromiso organizacional en la compañía tiene como consecuencia perder a su personal y a la vez la rentabilidad de este se ve damnificado, ya que al no haber un compromiso del colaborador no se ve ligado y ni siquiera inspirado en seguir siendo parte y opta por buscar un terreno de diferente.

Meyer y Allen 1997 refieren que el deber de la continuidad trata sobre la preocupación que el colaborador siente hacia los beneficios económicos que le ofrecen y a las bajas conformidades que se le puedan presentar si decide retirarse de la organización, por tal motivo crea una dependencia logrando que el colaborador se sienta la fidelidad de continuar siendo parte. En donde el compromiso organizacional es fundamental, puesto que sin él, el empleado no es consiente sobre los beneficios que la corporación ofrece y es muy capaz de repudiar de todo intercambio dado.

Así mismo Swinscoe A. (2013) menciona que al no encontrarse un compromiso de continuidad esto generara dificultad al momento de establecer un vínculo con la organización, ya que el trabajador no siente un deseo por ser parte de la compañía y toma muy en cuenta el orgullo de cada trabajador, los cuales origina mucha incomodidad por ambas partes, por tal motivo esto genera que los empleadores se retiren sin remordimientos de la organización derribando toda la inversión puesto en su cargo asignado. A si mismo al no sentir preocupación por seguir siendo de la compañía, este opta por no tener motivos ni intención por realizar cada actividad, dejando todo de lado y cuidando de sus proporcionados beneficios.

También Slocum (2011) refiere que, al no poseer un deseo por parte del trabajador sobre permanecer dentro de la compañía, debido al no brindarles los beneficios esperados y especialmente un adecuado desarrollo profesional, el empleado tomara la decisión sobre retirarse definitivamente de la compañía. En cada empresa donde no haya un adecuado compromiso organizacional correrán con la exposición de no mantener a sus trabajadores satisfechos, ofreciéndoles los beneficios necesarios para resguardar sus expectativas sobre su ambiente laboral. Además, el autor señala que el deber de continuidad esta continuamente muy influenciado por los factores internos y externos, debido a las constantes ofertas que puedan surgir y a los pocos recursos que la misma organización puedan ofrecer, incumpliendo con la calidad de vida de cada colaborador, teniendo como resultados un retiro continuo y un alta movimiento del personal.

Conducta Meta

Al tener un adecuado compromiso organización se logra engrandecer el valor de continuidad en los trabajadores, generando un mayor desempeño e interés por la organización, reforzando los valores, promoviendo las ligaduras de ambos en los colaboradores y la compañía. Y el de fortalecer la estimulación de los colaboradores con la razón de generar un beneficio recíproco, en el lapso de aportar un crecimiento tanto en la organización como en lo propio.

Balarezo (2014) la comunicación, la cultura y la identidad son aspectos que constituyen el tronco de una organización. Entonces logramos decir que una adecuada comunicación interviene en la manera de recapacitar y actuar logrando un cambio importante en el procedimiento de los trabajadores generando actitudes positivas, decisiones atinadas que van a permitir solucionar problemas y laborar en unidad. En consecuencia, el trabajador lograr generar un vínculo firme e inmutable con la compañía, con el propósito de poder concebir una fuerte línea de continuidad y así disminuir la privación de los empleados que pueda surgir interiormente en la compañía.

Meyer y Allen (1991) sostiene que al ver un trabajador comprometido y satisfecho con su necesidad generara un mayor compromiso de continuidad en la empresa logrando los logros y fines que cada año se traza la organización. De ese modo los autores manifestaron un punto medio que la compañía y los colaboradores satisfagan sus necesidades y puedan llegar a un acuerdo saludable para ambas partes. Debido a esto en cada empresa se espera mantener un compromiso estable, con intención de conseguir un medio agradable para los colaboradores creando una fuerza importante que los une logrando conquistar el deber organizacional.

Así mismo para Petit (2012) manifiesta que la consecuencia de un compromiso organizacional y el intercambio de estímulos entre la organización y el empleado se deben completar por un mutuo acuerdo, logrando establecer una permanencia eficaz en la ocupación, identificación y el encargo del trabajador hacia la empresa.

5.6 Metodología de la intervención

Según Ander – Egg (2005), expone que el taller se puede adecuar a las insuficiencias de un contexto determinado, viéndolo como táctica metodológica que propicia el aprendizaje colectivo en la construcción de percepciones a través del proceso, teniendo como participación de los involucrados y en donde el facilitador pueda causar la carga en conjunto.

González (1987), presenta el taller como “un espacio - tiempo en la vivencia, la reflexión y la percepción como la suma del pensar, el sentir y el hacer”, con el fin de desarrollar toda rutina y destreza que el equipo tendrá de desenvolver.

Arboleda (2011), mantiene el aprendizaje en base a esta metodología que es la información del conocimiento expuesto, siendo un transcurso que exige la organización de la indagación a un nivel básico la cual se examinará, luego a un nivel más avanzado del conocimiento se tendrá que explicar y generar un estado de competencias del juicio.

La sistemática que se empleará será un taller el cual es un método teórico y práctico que tiene como finalidad trabajar con un grupo de personas mediante dinámicas para su expansión e alistamiento de los contribuyentes. Por lo antepuesto explicado, el presente taller tiene una diversidad de dinámicas a realizar, fomentando la elaboración de cada sesión. El programa de intervención se estableció en un total de 08 Sesiones con una periodicidad de 2 veces por semana tanto lunes como viernes, la duración de las sesiones son de un alrededor de una hora con treinta minutos.

5.7 Instrumentos / Material a utilizar

Recursos Humanos:

- Facilitador
- Asistente
- Personal de la empresa

Recursos Materiales:

- Sobres
- Cartas cortadas
- Marcadores
- Peces de papel
- Papelografo
- Cuerda
- Clips
- Hojas de “Autopercepción y percepción de otros”
- Plumones de colores
- Tarjetas de colores
- Cartulinas de colores
- Lapiceros
- Hojas Bond

Recursos Tecnológicos:

- Wifi
- Proyector

Infraestructura:

- Auditorio
- Sillas individuales

5.8 Cronograma

TALLER DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE CONTINUIDAD												
MESES	MAYO				JUNIO				JULIO			
	Semana				Semana				Semana			
SESIONES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	X			X	X			X	X			X
2	X			X	X			X	X			X
3	X			X	X			X	X			X
4	X			X	X			X	X			X
5	X			X	X			X	X			X
6	X			X	X			X	X			X
7	X			X	X			X	X			X
8	X			X	X			X	X			X

5.8 Sesiones del programa

Sesiones	Nombre de la Sesión	Objetivo	Actividad	Recursos	Tiempo
1°	“El compromiso organizacional de continuidad”	Conocer la importancia del compromiso organizacional de continuidad.	Dinámica: “Presentación inicial de los colaboradores”.	Recursos Materiales, Humanos, Tecnológicos e Infraestructura.	50 min
2°	“Comunicación Asertiva”	Realizar actividades en grupo que permite crear lazos de confianza y afianzar la comunicación entre las personas.	Dinámica: “Hablar de sí Mismo”	Recursos Materiales, Humanos, Tecnológicos e Infraestructura.	50 min
3°	“Trabajo en equipo”	Establecer los logros y objetivos de cada colaborador que contribuye al desarrollo organizacional.	“El todo grupal”	Recursos Materiales, Humanos, Tecnológicos e Infraestructura.	50 min
4°	“Sentido de Partencia	Fortalecer el vínculo con la organización y el orgullo de cada colaborador con la empresa	“El equipo perfecto”	Recursos Materiales, Humanos, Tecnológicos e Infraestructura.	50 min
5°	“Desarrollo Organizacional”.	Fomentar el crecimiento personal de cada trabajador	“A Río Revuelto, Ganancia de Pescadores”	Recursos Materiales, Humanos, Tecnológicos e Infraestructura.	50 min
6°	“Adaptación al cambio organizacional”.	Fortalecer la percepción del cambio como una oportunidad de aprendizaje	“Autopercepción y percepción de otros”	Recursos Materiales, Humanos, Tecnológicos e Infraestructura.	50 min
7°	“Motivación Organizacional”	Impulsar un ambiente de trabajo agradable.	“Sondeo de Motivaciones”	Recursos Materiales, Humanos, Tecnológicos e Infraestructura.	50 min
8°	“La cultura de mi organización”	Reforzar la misión, visión y los valores de los colaboradores dentro de la empresa.	“MISION & VISION”	Recursos Materiales, Humanos, Tecnológicos e Infraestructura.	50 min

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arciniega, L. M. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica, La revista de negocios del ITAM: México*, 21-23.
- Arias Gacilia, F. et al. (1973). Administración de recursos humanos. México: Trillas.
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Cantero, M. J., Viquer, P., & Domínguez, R. (2015). Actitudes de los jóvenes ante situaciones de agravio en el entorno familiar: su relación con el género, la creencia religiosa y el clima social familiar. *Universitas Psychologica*, 14 (3), 1091-1106.
- Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante el tiburón*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Lambayeque, Perú.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. *Panorama socioeconómico*, 28(40), 92-103.
- Chirinos, D. & Vela, J. (2016). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2000): "Comportamiento Humano en el Trabajo". México, ed. Mc. Graw Hill.
- Domínguez Aguirre, L., Ramírez Campos, A. & García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4 (1), 59-70.

El comercio. (2014). Solo el 50% de empresas en el Perú logra retener a su personal. Recuperado de: <http://archivo.elcomercio.pe/economia/negocios/solo-50-empresas-peru-logra-retener-su-personal-noticia-1721616>

Gallardo, E. & Triadó, X. (2007). Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo ¿acaso importan las actitudes? Universidad Rey Juan Carlos, 1, (1), 30 - 45.

Gestión. (2016). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>

Gestión. (2016) ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397>

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2001). Comportamiento Organizacional. México, D.F.: CengageLearning editores, S.A. de C.V.

Hernández, B. (2018). Compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada. (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

Hernández Hernández, G., & Castro Cortez, D. (2015). Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores. *Negotium*, 10 (30), 123-141.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Maldonado-Radillo, S., & Ramírez Barón, M., & García Rivera, B., & Chairez Venegas, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18.

Mathieu y Zajac (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, vol. 108, pp. 171–194.

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.

Ministerio del ambiente. (2019). Ministra del Ambiente entregó premio antonio brack egg a la Autoridad Regional Ambiental de la región San Martín. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minam/noticias/24841-ministra-del-ambiente-entrego-premio-antonio-brack-egg-a-la-autoridad-regional-ambiental-de-la-region-san-martin>

Ministerio de desarrollo e inclusión social. (2017). Foncodes reconoce puntualidad en asistencia de servidores. Recuperado de: <http://www.foncodes.gob.pe/portal/index.php/comunicacion-e-imagen/noticias-y-comunicaciones/item/897-foncodes-reconoce-puntualidad-en-asistencia-de-servidores>

Ministerio de justicia y derechos humanos. (2018). Sunarp celebra 24 años con el compromiso de servicio al ciudadano. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/21240-sunarp-celebra-24-anos-con-el-compromiso-de-servicio-al-ciudadano>

Organización internacional del trabajo. (2014). Brasil: Compromiso para el trabajo decente en la Copa Mundial de Fútbol. Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_243657/lang-es/index.htm

Organización internacional del trabajo. (2016). Cacif firmó compromiso con el trabajo decente. Recuperado de: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_479571/lang-es/index.htm

Organización internacional del trabajo. (2014). Chile: Estudiantes de la Universidad de Santiago asumen compromiso por el trabajo decente. Recuperado de: https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_249355/lang-es/index.htm

Organización internacional del trabajo. (2018). Organizaciones sindicales de la región reafirman su compromiso con la coalición epic para promover igualdad salarial entre mujeres y hombres. Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_647278/lang--es/index.htm

Paredes, A. (2017). *Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing*. (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

Peters, T. y Waterman R. (1982). *In search of excellence*. New York: Warner Books.

Pons V. F. & Ramos L. J. (2010). Antecedentes del compromiso organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía del puesto y las prácticas de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (323), 239-256.

Rios T. (2016). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Martín de Porres. Lima.

Ruiz de Alba Robledo, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 2(1), 67-86.

Siglo. (2015). Jóvenes carecen de compromiso laboral. Recuperado de: <http://elsiglo.com.pa/economia/jovenes-carecen-compromiso-laboral/23872109>

Slocum, J. (2011). *Comportamiento Organizacional* (12ª ed.). México: CENGAGE Learning.

Swinscoe, A. (2013). *Sustaining businesses successfully through Employee Engagement*. Recuperado de: <http://www.adrianswinscoe.com/sustaining-businesses-successfully-through-employee-engagement/>

Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.

Tena, A. & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 19(12).

Zamora, P. G. (2009) Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3) 445-460.

Zayas-Agüero, P., & Báez-Santana, R. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, 22 (2), 1-12.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema De Investigación	Objetivo	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es el nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de la dimensión de Compromiso Afectivo en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana? • ¿Cuál es el nivel de la dimensión de Compromiso Continuidad en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana? • ¿Cuál es el nivel de la dimensión de Compromiso Normativo en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana? 	<p>Objetivos Generales:</p> <p>Determinar el nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de la dimensión de Compromiso Afectivo en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana. • Determinar el nivel de la dimensión de Compromiso Afectivo en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana. • Determinar el nivel de la dimensión de Compromiso Afectivo en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana. 	<p>Población:</p> <p>La población está compuesta por 50 adultos de ambos géneros cuyas edades fluctúan entre los 20 y 38 años, en donde todos son del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent.</p> <p>Muestra:</p> <p>El tipo de muestreo es censal, pues se seleccionó el 100% de la población</p> <p>Delimitación temporal:</p> <p>Abril 2019</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Investigación descriptiva</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental.</p> <p>Variable:</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (CCO).</p>

Anexo 2: Carta de Presentación de la empresa



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 15 de Abril del 2019

Carta N° 1012-2019-DFPTS

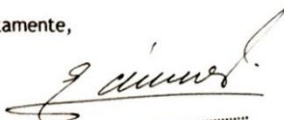

Señorita

ANGIE LAZO RIVASPLATA
GERENTE GENERAL
LAZO HUMAN TALENT S.A.C.
Presente.-

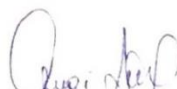
Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Sonia FERNANDA MENDOZA TAICO**, Bachiller de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 72-3258020, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada 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/erh
Id. 1070753


ANGIE V. LAZO RIVASPLATA
Gerente General
LAZO HUMAN TALENT S.A.C.

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo. 3304
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe

FACULTAD
DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Anexo 3: Instrumento

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Área a la cual pertenece: _____ Años en la empresa: _____

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.**

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