

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y VALORES PERSONALES EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE
SANTIAGO DE CAO**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR: Br. José Pablo Cruz Tomás

ASESOR: Dra. Diana Jacqueline Salinas Gamboa

Trujillo-Perú

2017

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Compromiso Organizacional y Valores Personales en colaboradores de una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao”, elaborado con el propósito de obtener el título de Licenciado en Psicología.

Con la convicción de que se le otorgara el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden en la investigación.

Trujillo, 13 de Diciembre del 2017

Bachiller. José Pablo Cruz Tomás

DEDICATORIA

Por haberme permitido realizar esta investigación y haberme dado salud, ser el manantial de vida y darme lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor

Al Eterno

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y de éxito.

Padres Rocío y Luis

Por haberme motivado de ir cumpliendo mis metas y ser de gran ejemplo para ellos.

Hermanos Carlos y Leyla

Por ser de ayuda espiritual y familiar, siendo unas personas maravillosas siendo parte de mi familia

A mis Coach Lidia y Roberto

AGRADECIMIENTOS

Por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haberme puesto en mi camino a aquellas personas que han sido soporte y compañía durante todo el periodo de formación de mi carrera profesional.

Al Eterno

Agradecer hoy y siempre a mi familia por el esfuerzo realizado por ellos. El apoyo en mis estudios, de ser así no hubiese sido posible. A mis padres y demás familiares ya que me brindan el apoyo, la alegría y me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mi Familia

Un agradecimiento especial a la Dra. Diana Jacqueline Salinas Gamboa, por su colaboración, paciencia, apoyo y sobre todo por esa gran amistad que me brindo y por escucharme y aconsejarme siempre.

A mi Profesora

INDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
INDICE DE CONTENIDO	V
INDICE DE TABLAS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
CAPITULO I: MARCO METODOLOGICO.....	10
1.1. EL PROBLEMA	11
1.1.1. Delimitación del problema	11
1.1.2. Formulación del problema	14
1.1.3. Justificación del problema	14
1.1.4. Limitaciones del estudio	15
1.2. OBJETIVOS	15
1.2.1. Objetivos general.....	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. HIPOTESIS	16
1.3.1. Hipótesis general.....	16
1.3.2. Hipótesis específicas	16
1.4. VARIABLES E INDICADORES	16
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	17
1.5.1. Tipo de investigación.....	17
1.5.2. Diseño de investigación.....	17
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	18
1.6.1. Población.....	18
1.6.2. Muestra.....	18
1.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	20
1.8. PROCEDIMIENTO	25
1.9. ANALISIS ESTADISTICO.....	25
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEORICO	26
2.1. Antecedentes.....	27
2.2. Marco teórico.....	33

2.3. Marco conceptual	50
CAPITULO III: RESULTADOS	51
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	59
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
CAPITULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	52
Nivel de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 2.....	53
Nivel de Compromiso Organizacional según dimensiones, en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 3.....	54
Nivel de Valores Personales según dimensiones, en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 4.....	56
Correlación entre la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y las dimensiones de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 5.....	57
Correlación entre la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional y las dimensiones de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 6.....	58
Correlación entre la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional y las dimensiones de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao	

RESUMEN

Se ha realizado una investigación sustantiva, con diseño descriptivo - correlacional entre el Compromiso Organizacional y Valores Personales en colaboradores de una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao. Para ello se trabajó con una muestra de 202 colaboradores con cargos operativos de la empresa en mención, con edades entre 18 y 60 años, de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2017, empleando el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y el Cuestionario de Valores Personales (PVQ) de Schwartz (1992)

Los resultados muestran que predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general y en sus dimensiones; y con respecto a las dimensiones de los Valores Personales, predomina un nivel bajo en las dimensiones Hedonismo, Logro, Poder y Tradición de los Valores Personales, y un nivel medio en las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Seguridad y Conformidad.

En cuanto al análisis relacional, se encontró una correlación muy significativa, positiva, entre Compromiso Afectivo y las dimensiones Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Hedonismo y Conformidad; una correlación muy significativa, positiva, entre Compromiso de Continuidad y las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Seguridad, Conformidad y Tradición y muy significativa, negativa y con Hedonismo. Asimismo, se halló una correlación muy significativa, positiva entre Compromiso Normativo y las dimensiones Universalidad, Autodirección y Conformidad.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Valores Personales, colaboradores, empresa agroindustrial

ABSTRACT

A substantive investigation has been carried out, with descriptive - correlational design between the Organizational Commitment and Personal Values in collaborators of an Agroindustrial Company of the District of Santiago de Cao. To this end, we worked with a sample of 202 collaborators with operative positions of the company in mention, with ages between 18 and 60 years, of both genders, with a current contract in 2017, using the Organizational Commitment Questionnaire of Meyer and Allen (1997) and the Personal Values Questionnaire (PVQ) of Schwartz (1992)

The results show that a low level of Organizational Commitment predominates at a general level and in its dimensions; and with respect to the dimensions of the Personal Values, a low level predominates in the dimensions Hedonism, Achievement, Power and Tradition of the Personal Values, and a medium level in the dimensions Benevolence, Universality, Self-direction, Enthusiasm, Security and Conformity.

Regarding the relational analysis, a very significant positive correlation was found between Affective Commitment and the dimensions Universality, Self-direction, Enthusiasm, Hedonism and Conformity; a very significant, positive correlation between Commitment to Continuity and the dimensions of Benevolence, Universality, Self-Direction, Security, Conformity and Tradition and very significant, negative and with Hedonism. Likewise, a very significant and positive correlation was found between Normative Commitment and the Universality, Self-Direction and Conformity

Key words: Organizational Commitment, Personal Values, collaborators, agribusiness company

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

Hoy en día, nos encontramos inmersos en un medio cambiante debido al rápido avance de la tecnología, el cual repercute en el ámbito social, económico y político. Este escenario trae consigo un alto nivel de competitividad lo que exige al trabajador no solo poseer competencias profesionales en una organización, sino además el desarrollo de competencias como es el mayor grado de compromiso laboral. En efecto, es preciso contar con colaboradores que revelan autonomía, flexibilidad, capacidad de iniciativa, motivación y adaptación a nuevas situaciones. Sin embargo, no siempre se encuentra con estas cualidades, en tal sentido, las organizaciones se enfrentan a un panorama preocupante porque muchos de los colaboradores manifiestan entre otras características, la falta de satisfacción laboral, desmotivación laboral, percepción inadecuado del clima laboral, entre otros; y esto afecta la eficiencia del crecimiento y desarrollo de la organización (Arciniega, 2000).

Un estudio realizado en Estados Unidos entre los años 2010 y 2011, reveló que el 66% de las cinco mil empresas encuestadas, evidenciaron una disminución del compromiso de sus empleados, como consecuencia de la crisis económica en la cual las empresas aplicaron la reducción de salarios. En estas circunstancias es esperable que la voluntad de permanecer en la empresa, dependa en muchos casos no solo del deseo del trabajador, también de su percepción de que las condiciones no son las más favorables para iniciar un proceso de cambio. Comportamientos como la permanencia en la empresa y sobre todo, el propio desempeño, están condicionados por el grado y tipo de compromiso que vincula al empleado con su organización. (Márquez, 2001)

Los trabajadores con alto compromiso organizacional tienden a mostrar una mayor alineación con la misión y objetivos y suelen mostrar

una lealtad y esfuerzo en su trabajo (Robbins, 2000). Recientes Estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un trabajador hacia su empresa y por supuesto, que factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos. Arciniega (2000) los ha llamado compromiso organizacional el cual constituye una parte trascendente en la efectividad y competitividad de la organización y el compromiso de los empleados desempeña así un papel estratégico.

El compromiso organizacional se ha convertido en la repercusión que tienen los colaboradores en su comportamiento organizacional convertido; donde se ha podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral; de hecho Arciniega (2000) sostiene que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

Davis y Newstrom (1999) mencionan que el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a empeñar su esfuerzo a favor del cumplimiento de estas y sus intenciones de seguir trabajando ahí. Asimismo, Robbins (2000) señala que el compromiso organizacional es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relación con su trabajo y lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Asimismo, al compromiso organizacional, otra variable de vital trascendencia dentro del ámbito organizacional la constituyen los valores personales, los cuales son conceptuados por Arciniega y González, (2000) definen a los valores como representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas

transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas. Asimismo, Montero (1994) refiere que el valor es un elemento o proceso mediador que relaciona las evaluaciones componente afectivo) con la cognición (componente cognoscitivo) y produce alguna forma de comportamiento (elemento conativo), pero además, como una persona puede tener muchos valores, que están ligados a la cultura, estos se organizan en sistemas.

Los valores son importantes para el ser humano ya que proporcionan un sentido a la vida, representan una razón para buscar y lograr la satisfacción personal de manera constante. Es una intensa y constante búsqueda de autosatisfacción por medio de la realización de acciones congruentes con las creencias morales que cada individuo posee. Estos valores se ven reflejados en todas las acciones, pensamientos, emociones, intereses, cualidades y en el estilo de vida de cada persona. (Mendoza, 2006).

Sin embargo, son pocas las empresas que entienden que los valores personales de los trabajadores cumplen un rol muy importante, no solo en el rendimiento de la empresa, sino en el clima de la organización, propiciando a su vez un sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación y la generación de una cultura de calidad, servicio, compromiso, respeto, justicia y equidad.

Al tomar como referencia ambas variables, y analizar de forma particular la realidad de los trabajadores con cargos operativos de una empresa agroindustrial, es evidente que tanto el compromiso organizacional como los valores personales que estos presentan, se vean afectados por los siguientes factores: inadecuada distribución de horarios, inconsistencia en la planificación de actividades durante largas jornadas de trabajo, política salarial mal administrada, alto grado de exigencias a nivel físico para cumplir con las labores que se le

encomiendan día a día, además de la ausente línea de carrera y falta de promociones y ascensos.

En esa perspectiva, es que se generó el interés por parte del investigador en conocer qué relación existe entre Compromiso Organizacional y Valores Personales en Colaboradores de una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao

1.1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre Compromiso Organizacional y Valores Personales en Colaboradores de una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao?

1.1.3. Justificación del estudio

El presente estudio buscó generar un conocimiento actualizado y confiable que permita establecer la relación existente entre ambas variables de estudio, observándose así cuales son las características peculiares de dicha relación en el comportamiento de los colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

La investigación fue conveniente a razón que motiva a los estudiantes de psicología a profundizar su conocimiento sobre el aspecto socioemocional de los colaboradores de empresas agroindustriales que operan en la región, y por ende los incentiva al desarrollo de nuevas investigaciones de esta índole relacionadas con las variables de estudio.

La investigación alcanzo su justificación metodológica, al analizar las propiedades psicométricas de los instrumentos de estudio, brindando instrumentos válidos y confiables para la evaluación de poblaciones con características similares al de la muestra representativa.

Los beneficiados a partir de esta investigación fueron los propios trabajadores, pues a partir de ella se pudo promover la inclusión de

programas de consejería y talleres psicológicos dentro de la institución, a fin de incrementar las fortalezas y disminuir las debilidades de compromiso organizacional y valores personales presentes en ellos.

La investigación tiene gran relevancia social, pues se centró en la identificación y caracterización de la salud mental del recurso humano que labora para el sector agroindustrial, el cual constituye un factor al cual, los empresarios y representantes de empresas de este gremio deben otorgarle la debida atención, en vías de disponer de las acciones necesarias para brindar un adecuado abordaje a los conflictos emocionales ligados al compromiso organizacional y valores personales que sus trabajadores puedan presentar.

1.1.4. Limitaciones

Los resultados no pudieron ser generalizados a distintas poblaciones de trabajadores de empresas agroindustriales, a menos que posean características similares a los de los sujetos en estudio.

Esta investigación se limitó a cotejar las bases teóricas que se basa en las teorías de compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen (1991); y de Valores Personales propuesta por Schwartz (1992).

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Valores Personales en Colaboradores de una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.
- Identificar los valores personales predominantes en los colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

- Establecer si se correlaciona o no significativamente las dimensiones del Compromiso Organizacional (Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad) y las dimensiones de los Valores Personales (Benevolencia, Universalidad, Auto-dirección, Entusiasmo/estimulación, Hedonismo, Logro, Poder, Seguridad, Conformidad, Tradición) en los colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis General

H_G : Existe correlación significativa entre compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

1.3.2. Hipótesis Específica

H_1 : Existe correlación significativa en las dimensiones del Compromiso Organizacional (Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, Compromiso de Continuidad) y las dimensiones de los Valores Personales (Benevolencia, Universalidad, Auto-dirección, Entusiasmo/estimulación, Hedonismo, Logro, Poder, Seguridad, Conformidad, Tradición) en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

A. Variable 1: Compromiso organizacional, que será evaluado a través de la Escala de Compromiso organizacional

***Indicadores:**

- Compromiso Afectivo
- Compromiso Normativo
- Compromiso de Continuidad

B. Variable 2: Valores personales, que será evaluada a través de la Escala de Valores Personales

***Indicadores:**

- Benevolencia
- Universalidad
- Auto-dirección
- Entusiasmo/estimulación
- Hedonismo
- Logro
- Poder
- Seguridad
- Conformidad
- Tradición

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

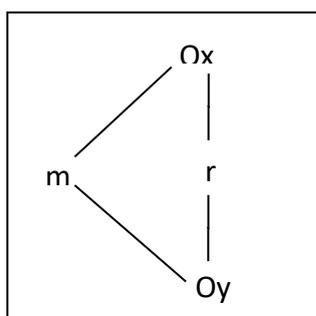
1.5.1. Tipo de Investigación

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

1.5.2. Diseño de Investigación

El presente estudio adopta un diseño descriptivo - correlacional, ya que se orienta a determinar el grado de relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujeto. (Sánchez y Reyes, 2006)

Asume el siguiente diagrama:



Dónde:

m: Muestra del grupo de colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

Ox: Observación del compromiso organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

Oy: Observación de los valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

r: Índice de relación existente entre ambas variables.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población

La población estuvo conformada por 425 colaboradores con cargos operativos, de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, con edades entre 18 y 60 años, de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2017.

1.6.2. Muestra

Se estimó el tamaño muestral mediante la aplicación de un muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la fórmula de Cochran:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)(E)^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

- Z: 1.96
- p: 0.50 (50% de posibilidad).
- q: 0.50 (50% sin posibilidad).

- N: tamaño de muestra.
- E: 0.05

Asumiendo una confianza del 95% ($Z=1.96$), un error de muestreo de 5% ($E=0.05$), y una varianza máxima ($PQ=0.25$, con $P=0.5$ y $Q=0.5$) para asegurar un tamaño de muestra lo suficientemente grande respecto al tamaño de la población ($N=425$) de los referidos colaboradores.

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 202 colaboradores con cargos operativos, de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, con edades entre 18 y 60 años, de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2017.

Criterios inclusión

- Colaboradores de una empresa agroindustrial que desempeñan cargos operativos
- Colaboradores que aceptaron voluntariamente ser evaluados, después de haber leído el consentimiento informado.
- Protocolos de respuesta debidamente llenados.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no estuvieron presentes en las fechas de evaluación

1.6.3. Muestreo

Se utilizó en la investigación el muestreo aleatorio simple, que es un muestreo probabilístico, donde cada uno de los elementos de la población, tienen la misma probabilidad de constituir la muestra y se aplicó dada homogeneidad de los elementos que conforman la población bajo estudio, para los fines de la investigación (Sheaffer y Mendenhall, 2007).

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1 Técnicas

- Evaluación psicométrica.

1.7.2. Instrumentos

1.7.2.1. Cuestionario de Compromiso Organizacional

El Cuestionario de Compromiso Organizacional fue creado por Meyer y Allen en 1997. Fue adaptada y validada en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006). Esta escala tiene como objetivo evaluar el nivel del compromiso organizacional que tiene cada trabajador con respecto a la empresa. Puede ser aplicado a todo tipo de colaboradores pertenecientes a una determinada empresa u organización, con edades entre 17 años a más, de forma individual o colectiva. La aplicación tiene un tiempo de duración aproximada es de 15 minutos. Está compuesta por 18 ítems, distribuidos en 3 dimensiones:

- Compromiso Afectivo: 6, 9, 12, 14, 15, 18
- Compromiso Normativo: 2, 7, 8, 10, 11, 13
- Compromiso de Continuidad: 1, 3, 4, 5, 16, 17

El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen se puntúa con escala Likert de 5 puntos: 1= En total desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= De acuerdo; y 5= Totalmente de acuerdo.

El puntaje total se obtiene al sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a los 18 ítems. El puntaje que se puede obtener oscila entre los 18 y 126 puntos. Por ejemplo, para obtener la Categoría General de Compromiso Organizacional de un trabajador que obtuvo un puntaje total de 62 puntos, le correspondería un Nivel Medio de Compromiso Organizacional, según el baremo de la prueba. Asimismo, para obtener la categoría según dimensiones se tendría que sumar las puntuaciones alcanzadas en cada uno de los ítems que conforman cada

dimensión y luego ubicar la categoría que le corresponde según el baremo de la prueba. Por ejemplo, un trabajador obtuvo un puntaje total de 11 puntos en la dimensión Compromiso Normativo (Suma de las puntuaciones obtenidas en los ítems: 2, 7, 8, 10, 11, 13), le correspondería según el baremo de la prueba, un Nivel Bajo.

Validez

Meyer y Allen (1997) validaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional mediante análisis factorial confirmatorio con lo que obtuvieron índices de validez que oscilan entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre .459 a .700 en el factor de Continuidad y entre .580 a .735 en el factor Normativo, estas estimaciones siendo significativas ($p < .05$).

Argomedo (2013) analizó la validez de contenido del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores civiles de una institución militar de Lima Metropolitana, utilizando para ello el Criterio de Jueces. Los jueces seleccionados para evaluar el Cuestionario de Compromiso Laboral de Meyer y Allen cuentan con experiencia en el área de psicología organizacional 4, 9, 10 y dos de 30 años. Luego de haber obtenido los resultados se procedió a realizar la prueba binomial, encontrando una alta significancia ($p < 0.01$) en cada una de las escalas que conforma la prueba, lo cual demuestra el instrumento es válido.

Figuroa (2016) en Trujillo, La Libertad, estimó la validez de constructo del Cuestionario de Compromiso Organizacional, a partir de las evaluaciones a un grupo de trabajadores públicos de la Región La Libertad, demostrando por medio del método los ítem- test, encontrando índices de correlación que oscila entre .268 y .628, demostrando que todos los ítems son válidos.

Confiabilidad

Meyer y Allen (1997) analizaron la confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional, mediante el método de consistencia interna

utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo los siguientes índices: Afectivo (.85), Continuidad (.83) y Normativo (.77).

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

Argomedo (2013) estimó la confiabilidad del instrumento, mediante el método de consistencia interna, empleando el estadístico de Alfa de Cronbach, el cual alcanzo un índice de 0.822, demostrando así que el instrumento posee una alta consistencia interna.

Figuroa (2016) en Trujillo, La Libertad, estimó la confiabilidad del instrumento, mediante un análisis de consistencia interna encontrando los siguientes índices Alpha de Cronbach: Cuestionario general (.806); Afectivo (.748), Continuidad (.746) y Normativo (.704).

Validez y confiabilidad interna

En la presente investigación, se obtuvo la validez de constructo del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, por medio del método Item – test, empleando el estadístico Alpha de Cronbach, el cual permitió establecer que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .239 y .562. Con respecto a la confiabilidad, se procedió mediante el método de consistencia interna, empleando el estadístico Alpha de Cronbach, alcanzando los siguientes índices: Compromiso Afectivo (.851), Compromiso de Continuidad (.798), Compromiso Normativo (.837) y Escala General (.914).

1.7.2.2. El Cuestionario de Valores Personales (PVQ)

El Cuestionario de Valores Personales (PVQ) es un instrumento que fue desarrollado con por Schwartz en el año 1992, siendo adaptado al Perú en el año 2003. Este instrumento cuenta con 40 enunciados que hacen referencia a 29 tipos de personas describiendo sus ideas, creencias y aspiraciones. Puede ser aplicada de forma individual o colectiva. Tiene un tiempo de aplicación aproximado de 20 minutos

Los 40 enunciados que componen el instrumento se encuentran distribuidos en 10 valores distintos de la siguiente manera:

- Benevolencia
- Universalidad
- Auto-dirección
- Entusiasmo/estimulación
- Hedonismo
- Logro
- Poder
- Seguridad
- Conformidad
- Tradicición

La escala utilizada tiene las siguientes puntuaciones: se parece mucho a mí, es como yo, se parece algo a mí, se parece poco a mí, no se parece a mí y no se parece nada a mí.

Validez

En el Perú, Ecurra (2003) estimo la validez del Cuestionario de Valores Personales (PVQ), empleando el método de los componentes principales y el método de rotación Oblimin, donde se pudo denotar que la medida de adecuación del muestreo Kaiser – Meyer –Olkin (K.M.O.) tuvo un valor de 0.96, el cual para autores como Nunnally (1978) es aceptable. Del mismo modo, el test de esfericidad de Barlett presentó un

valor significativo ($B=6929.72$; $p<0.001$) (Escurra, 2003). Con esto se pudo comprobar la pertinencia del uso del análisis factorial en los datos.

El análisis factorial indicó dos factores, los cuales permiten explicar el 76.10% de la varianza total. El primero de ellos agrupa los valores de tradición, conformidad, seguridad, benevolencia y universalismo. Este explica el 51.20% de la varianza total y las cargas factoriales fluctúan entre 0.69 y 0.81. El segundo factor agrupa los valores de autodirección, estimulación, hedonismo, logro y poder. Este explica el 24.9% de la varianza total y la carga factorial va de 0.60 a 0.73. Estos resultados permitieron concluir que el PVQ cuenta con validez de constructo (Escurra, 2003).

Confiabilidad

La versión original del PVQ cuenta con las siguientes cargas factoriales: Poder 0.57, seguridad 0.70, conformidad 0.63, tradición 0.40, benevolencia 0.55, universalismo 0.66, autodirección 0.49, hedonismo 0.64, estimulación 0.66 y logro 0.75.

En el Perú, Escurra (2003) estimó la confiabilidad PVQ, empleando el método de consistencia interna, por medio del estadístico Alpha de Cronbach, encontrando los siguientes índices: conformidad 0.78, tradición 0.69, benevolencia 0.77, universalismo 0.81, autodirección 0.60, estimulación 0.66, hedonismo 0.72, logro 0.73, poder 0.70 y seguridad 0.71.

Validez y confiabilidad interna

En la presente investigación, se obtuvo la validez de constructo del Cuestionario de Valores Personales (PVQ), por medio del método Item – test, empleando el estadístico Alpha de Cronbach, el cual permitió establecer que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente ($p<.01$), con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .249 y .599. Con respecto

a la confiabilidad, se procedió mediante el método de consistencia interna, empleando el estadístico Alpha de Cronbach, alcanzando los siguientes índices: Benevolencia (.847), Universalidad (.793), Autodirección (.831), Entusiasmo (.804), Hedonismo (.768), Logro (.775), Poder (.744), Seguridad (.803), Conformidad (.814) y Tradición (.782).

1.8. PROCEDIMIENTO

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

Se distribuyó primero el Cuestionario de Compromiso Organizacional, una vez terminado, se les entregó la Escala de Valores Personales. Siendo así, una vez que terminada la evaluación de los trabajadores, se seleccionó los protocolos debidamente contestados procediendo a codificarlos en forma consecutiva.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

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

Luego fueron ingresadas en una hoja de cálculo de Microsoft Office Excel, y fueron procesadas con el soporte del paquete estadístico SPSS 24.0, procediendo luego a realizar el análisis de los datos obtenidos, empleando métodos que proporcionan la estadística descriptiva y la estadística Inferencial, tales como:

- Correlación ítem-test corregido para evaluar la validez de constructo de los instrumentos a utilizar.
- Coeficiente alfa de Cronbach, que permitirá evaluar la consistencia interna de los instrumentos en la población investigada.
- Construcción de normas percentilares de ambos instrumentos: Cuestionario de Compromiso Organizacional y Escala de Valores Personales
- Tablas de distribución de frecuencias simples y porcentuales, (elaboradas según las norma APA), para organización y presentación de los resultados obtenidos referente al nivel de Compromiso Organizacional y nivel de Valores Personales en los trabajadores involucrados en la investigación.
- En lo que respecta al análisis correlacional, en primer lugar, se determinó el cumplimiento de la normalidad de las puntuaciones obtenidas por los trabajadores en ambas pruebas, mediante la aplicación de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, para decidir el uso de la prueba paramétrica de correlación de Pearson o de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, en la evaluación de la asociación entre ambas variables de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Osorio (2016), en Bogotá, Colombia, investigó la relación entre los valores personales y el compromiso organizacional de un grupo de funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá. La muestra estuvo conformada por 128 funcionarios administrativos de la institución en mención. Para la recolección de información se aplicaron el Cuestionario de Retratos de Schwartz y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993). Los resultados mostraron que no existe evidencia de asociación entre las variables propuestas.

Krapić y Barić (2016) en Zagreb, Croacia, investigaron en qué medida los valores organizacionales personales y percibidos, tanto como su interacción, contribuyen a la explicación de la varianza de compromiso organizacional y sus componentes. La muestra estuvo conformada por C de 217 colaboradores de varias organizaciones medianas y grandes de la localidad. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos: el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993), la Escala de valores personales y organizacionales, construida para este trabajo. Los resultados obtenidos demuestran que la contribución incremental de los valores personales y organizacionales predicen el compromiso afectivo, normativo y total. La conexión entre el compromiso afectivo y los valores organizacionales de la orientación hacia la gente se moderó con los valores personales de orientación hacia la gente. Los valores organizacionales tienen mayor fuerza predictiva para predecir el compromiso organizacional con respecto a los valores personales.

Marsollier y Expósito (2016) en Mendoza, Argentina, investigaron el perfil axiológico de empleados públicos en relación con los niveles de compromiso laboral que presenta el sector. Se trabajó con una muestra de 147 empleados de un organismo estatal. La metodología utilizada es cuantitativa. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de Valores en el Trabajo EVAT 30 y los indicadores de compromiso laboral medidos según el Utrecht Work Engagement Scale

(UWES). Los resultados muestran que existe una relación muy significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional (Vigor Dedicación, Absorción) y las dimensiones de los Valores Personales (Auto-trascendencia, Conservación, Auto-engrandecimiento, Apertura al Cambio)

Benítez, L. (2012) en México D.F. México, investigó la incidencia que tiene la cultura organizacional sobre el compromiso organizacional del personal de la Dirección de Área. La muestra estuvo conformada por 29 colaboradores, que se ubican en los niveles de subdirección, jefaturas de departamento y empleados operativos. Se empleó como instrumentos de recolección de datos: el Cuestionario de Cultura Organizacional de Harrison (1992) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). Los resultados derivados de los análisis demostraron que existe una relación lineal estadísticamente significativa entre los componentes de las variables estudiadas. En resumen, se determinó que existe una relación lineal negativa entre el componente de cultura de poder y el compromiso organizacional; por el contrario, existe una relación lineal positiva entre la componente de cultura de tareas y el compromiso organizacional. Finalmente, existe una relación lineal moderada en el caso de los componentes de cultura de tareas y cultura de personas respecto a los componentes del compromiso organizacional.

Omar, Paris y Vaamonde (2008) en Rosario, Argentina, investigaron la relación entre el Compromiso Organizacional y los valores individuales en empleados argentinos. La muestra estuvo conformada por integrada por 429 empleados argentinos (228 varones y 201 mujeres) de 12 empresas, radicadas en las zonas centro y sur de Argentina. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos: la Escala de Individualismo-Colectivismo desarrollada por Singelis, Triandis, Bhawuk y Gelfand (1995) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1996). Los resultados mostraron que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y los valores personales, evidenciados en las correlaciones obtenidas: el

Compromiso Afectivo se relaciona con las dimensiones Colectivismo Horizontal (CH) y Colectivismo Vertical (CV); el Compromiso de Continuidad, se relaciona con las dimensiones Individualismo Horizontal (IH) e Individualismo Vertical (IV); y finalmente, el Compromiso Normativo se relaciona con todas las dimensiones de los Valores Personales (CH, CV, IH, IV).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Vallejos (2014) en Lima, Perú, investigaron la relación significativa entre ética profesional del y compromiso organizacional en contadores públicos de una institución estatal. La muestra estuvo conformada por 182 contadores provenientes de las 3 sede de la institución: Lima, Juliaca y Tarapoto. Los resultados corroboraron la hipótesis general de que existe relación entre ética profesional del contador público y compromiso organizacional del contador público ($Rho = 0.403$, $p=000$). Del mismo modo, se corroboraron las hipótesis específicas obteniendo resultados que demuestran que existe relación entre las dimensiones de la variable ética profesional del contador público con la variable compromiso organizacional: integridad ($Rho=0.343$, $p=000$), objetividad ($Rho=0.283$, $p=000$), confidencialidad ($Rho=0.244$, $p=001$), competencia y diligencia profesionales ($Rho=0.294$, $p=000$) y comportamiento profesional ($Rho=0.375$, $p=000$).

Noblecilla (2012) en Sullana, Piura, investigó la relación entre el Contrato Psicológico y el Compromiso Organizacional en una empresa privada. La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores de la empresa en mención. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de Contrato Psicológico de Denise Rousseau y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los resultados evidencian que no existe relación significativa entre el contrato psicológico y el compromiso organizacional, asimismo se encontró una relación altamente significativa entre el contrato psicológico transaccional y la dimensión normativa del compromiso organizacional.

Yovera (2012) en Sullana, Piura, investigó la relación entre Engagement y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Sub región Luciano Castillo en Sullana. La muestra estuvo constituida por 120 colaboradores de ambos sexos de la institución en mención. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Los resultados obtenidos muestran que no existe relación significativa entre las variables engagement y el compromiso organizacional en los sujetos de estudio.

Maldonado (2011) en Sullana, Piura, investigó la relación entre dimensiones del Compromiso Organizacional y los niveles de calidad de Vida en trabajadores de una empresa de mantenimiento de transporte de carga pesada. El tipo de investigación de estudio fue descriptivo correlacional. La muestra fue de 129 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la escala de compromiso organizacional de Mateo y Moreno y la Escala de calidad de vida de Vida Personal de Eda Fernández. Los resultados destacaron una relación directa altamente significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y calidad de vida, es decir a alto nivel calidad de vida mayor es el nivel de compromiso en los trabajadores. Además el compromiso inicial de los trabajadores está determinado en gran parte por los valores, la personalidad y con el tiempo el compromiso organizacional tiende a fortalecer porque las personas establecen vínculos más fuertes que la institución.

Capuñay y Vergara (2011) en Pimentel, Piura, investigaron la relación entre valores interpersonales y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Interamericana Norte - sucursal Chiclayo. La muestra estuvo conformada por de 34trabajadores. Los participantes fueron evaluados con los siguientes instrumentos: Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) y la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC. Los resultados reflejan que en los trabajadores existe una relación altamente significativa de ($p < 0.01$) en el valor de soporte y

reconocimiento con la satisfacción laboral; al igual que benevolencia pero presenta una relación inversa con la satisfacción laboral, así mismo la mayoría de los valores interpersonales reubican en un nivel bajo, sin embargo el valor de Benevolencia se encuentra en el nivel alto, de igual modo los trabajadores muestran una alta insatisfacción laborar en el factor de beneficios laborales y/o remunerativos; y se evidencia una parcial insatisfacción laboral en lo que concierne a los factores de desarrollo personal, desempeño de tareas, relaciones sociales, condiciones físicas y/o materiales, mientras que en el factor de relación con la autoridad los trabajadores se ubicaron en una categoría regular satisfacción laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

Lucano (2013) en Trujillo, Perú, investigó la relación entre los valores de la cultura organizacional con el clima organizacional del personal que labora en la Empresa Gloria S.A. en la región La Libertad. Se aplicó una escala de Clima Organizacional a un grupo de 275 empleados de la empresa Gloria S.A, así como, un cuestionario de valores a los mismos que cumplieron con los criterios de inclusión. La hipótesis principal señalaba que el clima organizacional influía de una manera positiva en los valores de la empresa Gloria S.A. La principal conclusión comprobó que hay relación estadística significativa entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con los valores de la cultura organizacional: responsabilidad, tolerancia, amabilidad y la autoestima. A nivel de las hipótesis específicas se comprobó que las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la retribución, la estabilidad, la claridad y coherencia de la dirección se relacionaban significativamente con los valores colectivos en la empresa Gloria S.A.

Becerra (2013) en Trujillo, Perú, investigó la relación entre valores interpersonales y compromiso organizacional del personal de serenazgo. La muestra fue de 150 colaboradores, entre el personal motorizado y de patrullaje de escuadrón de seguridad nocturno. Los instrumentos

utilizados fueron el Cuestionario de Valores Interpersonales y el Cuestionario de compromiso Organizacional adaptado por Saldaña (2010). Los resultados obtenidos fueron que si existen una relación parcial entre los valores interpersonales y el compromiso organizacional en los sujetos de estudio.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Compromiso Organizacional

2.2.1.1. Definición

El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continua o interrumpe la permanencia en dicha organización. (Meyer y Allen, 1991).

Robbins (1999), define el compromiso organizacional como la actitud que expresa un individuo hacia su organización, al reflejar su fidelidad, identificación y colaboración permanente con la empresa.

Hellriegel, (1999) refiere que el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

El compromiso organizacional está caracterizado por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la empresa, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas. (Mathieu y Zajac, 1990).

Davis y Newstrom (1999) definen el compromiso organizacional como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Estos autores sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores

con más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos.

Chiavenato (2006), menciona que el compromiso organizacional es la manera en la cual un individuo se identifica con la organización y su apego a la misma. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella, siendo parte de sus objetivos y metas.

2.2.1.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1997) manifiesta que el compromiso organizacional esta compuesto por 3 dimensiones:

a. Componente afectivo (deseo)

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfruta de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

El compromiso afectivo incluye las características personales, las características estructurales, las características relacionadas al trabajo y las experiencias de trabajo. Este tipo de compromiso se predice mejor a través de la experiencia en el trabajo, que promueve los sentimientos de comodidad en la organización y las competencias personales.

No obstante, Meyer y Allen (1997) observaron que las experiencias de trabajo es lo que ha logrado establecer fuertes y constantes relaciones de trabajo. Aquellos empleados cuyas experiencias dentro de la organización están en equilibrio con sus expectativas, y satisfacen sus necesidades básicas, tienden a desarrollar una mayor vinculación afectiva con la organización que la que tienen las personas cuyas experiencias son menos satisfactorias.

b. Componente normativo (deber)

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación, se crea un sentido de reciprocidad con la organización.

En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

El compromiso normativo describe el proceso por el cual, tanto la organización como la predisposición del individuo, conllevan a desarrollar el compromiso organizacional. Las acciones de la organización incluyen, por ejemplo, la selección y la inducción del personal, mientras que la predisposición del individuo incluye la actitud hacia el trabajo desarrollado, la lealtad con la que se trabaja, la congruencia entre los valores de la organización, los valores personales del individuo, entre otros. (Matheiu & Zajac, 1990)

c. Componente de continuidad (necesidad)

Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físico, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización.

Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

2.2.1.3. Características que influyen en el Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991) manifiestan que las características que influyen en el compromiso organizacional son:

a. Características personales del trabajador

Son las características como la edad y el sexo entre otras que se han visto relacionadas con el compromiso (Meyer y Allen 1991). En este sentido es importante mencionar los siguientes aspectos:

Antigüedad

Las personas que tienen más tiempo en la organización están más comprometidas que aquellos que tienen poco tiempo en la misma. Diversas investigaciones indican una relación positiva entre la antigüedad y el compromiso que podría explicarse por las siguientes razones:

- Los empleados que requieren adquirir experiencia para desempeñar un cargo determinado al permanecer mucho tiempo en la organización tienden a desarrollar con la misma, una vinculación positiva.
- Puede suponerse que en la organización permanecen largo tiempo solo aquellos trabajadores que logran desarrollar compromiso con la misma y aquellos que no lo logran se marchan a través del tiempo.
- Aquellos trabajadores que permanecen más tiempo en una organización tienden a desarrollar o adquirir un mayor número de inversiones

Edad

Meyer y Allen (1991). Esta variable está relacionada con el componente afectivo y con el de continuidad por las siguientes razones: en primer lugar en la medida en los individuos tienen más años tienden a ver reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementa para estos el costo de dejar la organización adicionalmente los trabajadores de más edad tienden a comprometerse más afectivamente con la empresa

en la medida que reciben mejores posiciones y desarrollan a través del tiempo una mayor compenetración con lo que hacen.

Sexo

Las mujeres tienden a estar más comprometidas que los hombres ya que estos usualmente consiguen más limitantes o barreras para obtener su membrecía en una organización.

Estado civil

Es razonable suponer que las personas casadas tengan mayores niveles de compromiso, si se considera que estos poseen mayores responsabilidades financieras.

b. Factores situacionales

Características de trabajo

La satisfacción hacia la tarea es un antecedente del compromiso. También la pertenencia o estar insertos dentro de grupos de personas altamente comprometidas. Aquí también se encuentra la participación en la toma de decisiones. El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización en el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores. Los niveles de autonomía en la realización de su trabajo y a la percepción de un ambiente que favorece la participación de los trabajadores en la toma de decisiones han arrojado relaciones positivas con el desarrollo del compromiso afectivo (Meyer & Allen, 1997)

Características de la organización

Tales como eficiencia organizacional y adaptabilidad se asocia las relaciones de empleado/superior, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización (Mowday, Porter y Steers, 1982).

Experiencias laborales

Ocurridas en durante la vida laboral del trabajador. Entre estas podemos citar las conductas de supervisión de los jefes o de la participación en la toma de decisiones.

La naturaleza de las recompensas que recibe el individuo

La implementación por parte de la organización de planes participativos de los trabajadores en los beneficios de la misma, hace que los individuos incrementen su sentido de compromiso con la organización. En cuanto a la existencia de alternativas u oportunidades de empleo: en la medida que las ofertas de trabajo le sean atractivas al individuo, este presentara niveles inferiores de compromiso con la organización. (Contreras y Lujano, 1999),

La socialización y los sistemas de valores de la organización

Los procedimientos de socialización que fomentan la interacción entre los nuevos trabajadores y los veteranos tiene un impacto positivo significativo tanto en la orientación hacia el trabajo como en el compromiso organizacional, especialmente es los seis primeros meses, periodo durante el cual debe propiciarse este tipo de interacción.

2.2.1.4. Beneficios del Compromiso Organizacional

Hellriegel y Slowm, (2004), manifiestan que el compromiso inicial de los empleados con una organización está determinado en gran parte por las características individuales como la personalidad y las actitudes y cuán bien las experiencias de trabajo iniciales corresponden a las expectativas. Con el tiempo el compromiso organizacional tiende a fortalecerse porque las personas establecen vínculos más fuertes con la organización y con sus trabajadores de trabajo debido a que pasan más tiempo con ellos, la antigüedad en el trabajo con frecuencia brinda ventajas que tienden a crear actitudes de trabajo más positivas y las oportunidades en el mercado del trabajo disminuyen con la edad,

provocando que los trabajadores se vinculen con más fuerza al empleo actual.

Meyer y Allen (1997), manifiestan que los gerentes se interesan mucho con en las relaciones entre el compromiso organizacional y el comportamiento en el trabajo, porque la falta de compromiso con frecuencia desemboca en la rotación del personal. Mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. Un trabajador con un alto nivel de compromiso organizacional es aquel que se mantiene vinculado con su organización en situaciones tanto favorables como desfavorables actuando como un pegamento que lo adhiere a la empresa y lo estimula a luchar por alcanzar las metas de la organización y a tratar como propios a los bienes y recurso de la empresa.

La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empelados con un compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidos tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (Hellriegel y Slowm, 2004).

Los empleados con altos niveles de compromiso tienden a permanecer más tiempo en la empresa, esto es más positivo en la medida que una de las metas de la organización sea retener y desarrollar una fuerza de trabajo estable con altos niveles de desempeño (Meyer y Allen, 1997).

Es necesario tomar en cuenta los reportes de investigaciones en lo que respecta al alto compromiso de continuidad basado en la falta de alternativas, pues cuando el individuo se siente sujeto por un lazo que no desea, puede desempeñar frustraciones que disminuyen la calidad de su aporte a la organización (Meyer y Allen, 1997).

Arenas y García (2007) se centran en dos consecuencias que consideran básicas para el éxito: la cooperación y el éxito de la alianza. La cooperación permite que cada socio tenga sus propios objetivos, compatibles con un cierto grado de autonomía para que ambos puedan alcanzar el éxito.

El éxito de la alianza, es una variable clave producto de algunos indicadores, se puede identificar la dimensión objetiva con el desempeño de la alianza y el elemento afectivo referido a la satisfacción de los participantes con la alianza (el indicador afectivo se basa en los que el éxito está determinado, en parte, por el nivel de compromiso y grado en que los socios logran las expectativas de desarrollo).

2.2.1.5. Importancia del Compromiso Organizacional

El grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Davis y Newstrom, 1999).

Aunado a lo anterior, el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 2000).

Así pues, para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo

ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (Hellriegel y cols, 1999, citado en Bustamante, Santillán y Navarro, 2007).

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr (Claure y Böhr, 2003).

2.2.2. Valores

2.2.2.1. Definición

Etkin (1994) manifiesta que los valores son concepciones, explícitas o implícitas, propias del individuo o características de un grupo social, acerca de lo deseable y que influye en la selección de los modos, medios y fines de las acciones disponibles.

Montero (1994) refiere que el valor es un elemento o proceso mediador que relaciona las evaluaciones (componente afectivo) con la cognición (componente cognoscitivo) y produce alguna forma de comportamiento (elemento conativo), pero, además, como una persona puede tener muchos valores, que están ligados a la cultura, estos se organizan en sistemas.

Feather (1996) conceptúa a los valores como creencias acerca de los modos deseables o no deseables de comportarse o acerca de la deseabilidad o no de los objetivos generales.

Durgee y Veryzer (1996) refieren que el valor es una concepción, explícita o implícita, diferente en un individuo y otro, o característica de un grupo sobre los que es deseable y que influye en los modos, medios y fines de las acciones.

García (1997) refiere que los valores son estructuras del pensamiento que se mantienen pre configuradas en el cerebro de cara a nuestra supervivencia como especie humana.

Arciniega y González, (2000) definen a los valores como representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas.

a. Modelo de Inglehart

Para Ronald Inglehart (1994) los valores son indicadores de cambios socioculturales. Los cambios ocurridos en las sociedades occidentales post modernas se relacionan con las modificaciones que ocurren en la jerarquía de los valores de esas sociedades. Según este autor, las condiciones de producción del inicio del capitalismo viabilizaron la aparición de los valores materialistas y la prioridad dada a esos valores favoreció el desarrollo del capitalismo. Del mismo modo, con la estabilidad socio-económica de algunas sociedades post industriales, se ha verificado, en las últimas décadas, la emergencia de metas post materialistas, cuya valoración favorece el desarrollo económico de esas sociedades.

Según Inglehart (1994), las sociedades con problemas sociales básicos y de estabilidad económica, priorizan los valores materialistas, mientras que las sociedades que solucionaron esos problemas valorizan metas post materialistas.

Inglehart (1994) manifiesta que los valores pueden ser; materialistas y post materialistas. Los materialistas evalúan la importancia de la seguridad física y económica, en cuanto los indicadores post materialistas evalúan la importancia de la realización profesional, de la política y del bienestar individual.

b. Modelo de England

George England (1967) ha descrito a los valores como creencias sobre las situaciones deseadas que subyacen los procesos actitudinales y del comportamiento.

En opinión de England, los valores permiten definir prioridades, siendo más similares a una ideología o filosofía que a las actitudes, porque están arraigados y son inmodificables. Para este modelo teórico, los valores más que las actitudes son un componente permanente de la estructura perceptual que permite configurar, influir y gobernar el comportamiento hacia los otros y a la sociedad humana como un todo. En resumen, los valores conformarían un sistema de guía personal utilizado para ayudar a seleccionar entre acciones alternativas.

La principal contribución de England ha sido la integración del concepto de valores en modelos teóricos y predictivos del comportamiento gerencial. Así, por ejemplo, conceptualizó que todos los valores potenciales, el exhaustivo conjunto de valores posibles en el espacio valores de la persona o grupo podría ser condensado en una de dos clases:

- Valores irrelevantes (débiles): Aquellos que indican únicamente expresión leve u ocasional de las preferencias de una acción o elección sobre otra y que tiene poco o ningún impacto en el comportamiento.
- Valores formados: Aquellos que tienen mayor probabilidad de influir en el comportamiento y de manifestarse a sí mismos en la acción. Los valores formados están constituidos de los valores operativos,

adoptados y previstos. Los valores operativos tienen una alta intencionalidad, pues predicen más el comportamiento. Los valores adoptados son una parte menor de la estructura de la personalidad del individuo, pero podrían afectar el comportamiento debido a factores situacionales. Los valores previstos son, por otra parte, vistos como importantes pero con relativamente baja probabilidad predictiva.

c. Modelo de Rokeach

Los conceptos teóricos fundamentales de Allport, Vernon y Lindzey (1960) y Kluckhohn (1951) permitieron a Milton Rokeach (1973) desarrollar una definición operacional sobre valores. Al considerar a los valores como representaciones cognitivas de necesidades universales, pudo operativizarlos a través de un instrumento de autoaplicación, el cual ha servido para vincular los valores con diversos fenómenos sociales y psicológicos; aunque hay que mencionar que esta propuesta ha sido ampliamente criticado por la selección de los valores utilizados y por la naturaleza de la escala empleada (Braithwaite y Law, 1985).

Rokeach (1973) manifiesta que existen dos tipos de valores: los medulares, terminales o morales y los instrumentales. Los primeros, se refieren a las convicciones o concepciones que constituyen misiones de la vida o propósitos superiores de la existencia humana. Son valores a los cuales los individuos, son capaces de dedicarle todo su esfuerzo a lo largo de la vida y hasta sacrificarla por ellos.

Rokeach ha distinguido valores como “estados finales de existencia” o valores terminales, y los “modelos de conducta” o valores instrumentales. Los valores terminales son clasificados como personales (centrados en uno mismo, intrapersonales) y sociales (orientados a la sociedad, interpersonales). Los valores instrumentales son clasificados como valores morales y valores de competencia. Mientras que los valores morales tienen un enfoque interpersonal, la competencia o valores de auto-actualización tienen un enfoque personal.

Rokeach (1973) elaboró un listado de 18 valores terminales y 18 valores instrumentales:

- Valores terminales: Una vida confortable, Una vida excitante, Un sentido de logro, Un mundo de paz, Un mundo de belleza, Igualdad, Seguridad familiar, Libertad, Felicidad, Armonía interior, Amor maduro, Seguridad nacional, Placer, Salvación, Respeto de sí mismo, Reconocimiento social, Amistad verdadera, Sabiduría.
- Valores instrumentales: Ambicioso, De mente amplia, Capaz, Vivaz, Limpio, Valiente, Perdonador, Servicial, Honesto, Imaginativo, Independiente, Intelectual, Lógico, Amoroso, Obediente, Cortés, Responsable, Se controla a sí mismo.

d. El modelo de los modos de vida de Morris

Charles Morris (1956) distingue tres tipos de valores: operacionales, concebidos y de objeto:

- Los “valores operacionales” dirigen el comportamiento individual, de esta manera refleja lo que la respectiva persona desea (sentido disposicional).
- Los “valores concebidos” representan las concepciones culturalmente compartidas del comportamiento deseable (sentido normativo).
- Los “valores de objeto” describen la atribución del significado o importancia hacia un objeto y evento, independientemente de las preferencias individuales o estándares normativos (sentido económico).

e. Modelo de entendimiento de Kilmann

El estudio de Ralph Kilmann (1975), se relaciona a los “constructos de valores interpersonales”. Estos constructos son

categorías mentales “por medio de los cuales un individuo percibe e interpreta las características deseables y no deseables del comportamiento interpersonal”. En este contexto, los valores pueden ser concebidos “como obediencias generales que trascienden algún contexto”.

Kilmann (1975) elaboró una lista de 18 valores diferentes, siendo estos: Ambición, Habilidad, Intelecto, Lógica, Afecto, Apertura mental, Perdón, Solidaridad, Honestidad, Responsabilidad, Obediencia, Orden, Cortesía, Auto-control, Coraje, Imaginación, Independencia, Alegría

f. Modelo de McClelland

En su trabajo sobre la motivación humana, David McClelland (1987) distingue dos tipos de motivos:

- Los motivos implícitos se basan en un número limitado de necesidades biológicas.
- Los motivos explícitos, en contraste, son necesidades auto-atribuidas que son normalmente activadas por incentivos explícitos, frecuentemente sociales, tales como recompensas, avisos, expectativas, o demandas. (McClelland, Koestner & Weinberger, 1989).

Según McClelland, los primeros motivos son accesibles sólo por medios indirectos y proyectivos. Los motivos explícitos, por otro lado, son cognitivamente elaborados y pueden ser adecuadamente evaluados a través de cuestionarios y auto-reportes. Siendo así, se puede mencionar que los motivos explícitos están muy relacionados al concepto de valores tan utilizado por otros investigadores.

g. Lista de Valores de Kahle

Lynn Kahle (1983) manifiesta que los valores pueden clasificarse de la siguiente manera:

- Sentimiento de pertenencia – (Ser aceptado y necesario para su familia, amigos y comunidad)

- Diversión y alegría de vivir – (Llevar una vida divertida y feliz)
- Relaciones amigables con los demás – (Tener amigos cercanos e íntimos)
- Auto realización – (Tener éxito en lo que se hace, en lo que quiere hacer)
- Ser respetado – (Estar contento con sí mismo y confiar en lo que se es)
- Necesidad de estímulo – (Buscar una vida excitante y estimulante)
- Sentimiento de realización – (Encontrar tranquilidad de espíritu y utilizar sus talentos de la mejor manera posible)
- Seguridad – (Estar seguro y protegido de infortunios y ataques)
- Auto respeto – (Ser admirado por los demás y recibir el reconocimiento)

2.2.3. Valores personales

2.2.3.1. Definición

Schwartz (2006) manifiesta que los valores personales (a) son conceptos o creencias, (b) referidas a los estados o comportamientos finales deseables, (c) trascienden las situaciones específicas, (d) guían la selección o evaluación del comportamiento o eventos, (e) están ordenados según su relativa importancia y (f) son estándares o criterios de vida. Siendo así, los valores tienen las siguientes características:

a. Son creencias

Son estructuras cognitivas que están muy vinculadas al afecto. Cuando los valores son activados, se confunden con el sentimiento. Las personas para quienes la independencia es un valor importante lo discuten apasionadamente, llegando a exaltarse si su independencia es amenazada, desesperándose cuando son incapaces de protegerla, y son felices cuando pueden expresarla.

b. Se refieren a estados o comportamientos finales y deseables

Es decir, los valores se refieren a aquellas metas mayores o trascendentales. (Ej. equidad social, justicia y solidaridad).

c. Trascienden las acciones y situaciones específicas

Así, por ejemplo, la obediencia y honestidad son valores que podrían ser relevantes en el trabajo, en la escuela, en los deportes, negocios y política, con la familia, amigos o extraños. Estas características distinguen a los valores de conceptos más limitados como son las normas y actitudes, conceptos que usualmente hacen referencia a acciones, objetos o situaciones específicas.

d. Los valores sirven como estándares o criterios

Los valores guían la selección o evaluación de las acciones, políticas, personas, y eventos. Las personas deciden si las acciones, políticas, personas o eventos son buenos o malos, justificados o ilegítimos, aportes valiosos o desechables; asimismo, evalúan si estas acciones facilitan o limitan el logro de los valores mantenidos.

e. Están ordenados según la importancia respecto a otros

El conjunto ordenado de valores forma un sistema de jerarquía de valores. Las culturas e individuos pueden ser calificados por las jerarquías de sus sistemas de valores. ¿Brindan las personas más importancia al logro o a la justicia, a la novedad o a la tradición, a la riqueza o a la espiritualidad? ¿Cuál de estos valores son más o menos importantes como guías y justificaciones para las decisiones tomadas por los actores en las instituciones sociales (legales, políticas, económicas, educativas, familiares, religiosas, etc.)?

f. Importancia del conjunto de valores relevantes guía la acción

Algunas actitudes o comportamientos tienen implicaciones para múltiples valores. Por ejemplo, asistir a la iglesia podría expresar y promover los valores de tradición, conformidad, seguridad y

benevolencia en una persona, pero a costo de los valores de hedonismo, auto-dirección y estimulación. Consecuentemente, es el conflicto entre la competencia de los valores que están implicados simultáneamente en la actitud o comportamiento lo que los guía. Cada valor contribuye a la acción en función tanto de su relevancia para la acción y de ahí la probabilidad de su activación y de su importancia para el actor.

2.2.3.2. Tipología de valores según Schwartz

Schwartz (2006) manifiesta que los valores personales son los siguientes:

a. Benevolencia

Preservación y mejora del bienestar de aquellas personas con quienes se está en frecuente contacto personal.

b. Universalismo

Comprensión, entendimiento, aprecio, tolerancia y protección para el bienestar de todas las personas y de la naturaleza.

c. Autodirección

Pensamiento y acción independiente (eligiendo, creando, explorando)

d. Estimulación

Excitación, novedad y desafío en la vida

e. Hedonismo

Placer y gratificación sensorial para uno mismo

f. Logro

Éxito personal al demostrar competencia de acuerdo a los estándares sociales

g. Poder

Estatus social y prestigio, control o dominios de las personas o recursos

h. Seguridad

Seguridad, armonía, y estabilidad de la sociedad, de las relaciones sociales y de uno mismo.

i. Conformidad

Moderación de las acciones, inclinaciones e impulsos probables de disgustar o dañar a otros y de transgredir las expectativas o normas sociales

j. Tradición

Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la religión imponen al yo.

2.3. Marco conceptual

a. Compromiso Organizacional

Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. (Meyer y Allen, 1993).

b. Valores personales

Son conceptos o creencias, referidas a los estados o comportamientos finales deseables, trascienden las situaciones específicas, guían la selección o evaluación del comportamiento o eventos, están ordenados según su relativa importancia y son estándares o criterios de vida. (Schwartz, 2006)

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

Nivel de Compromiso Organizacional	N	%
Bajo	75	37.1
Medio	66	32.7
Alto	61	30.2
Total	202	100.0

En la tabla 1, referente al nivel de Compromiso Organizacional, se observa que el 37.1% de colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, presenta nivel bajo; en tanto que el 32.7% presenta nivel medio y el 30.2%, nivel alto.

Tabla 2

Nivel de Compromiso Organizacional según dimensiones, en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

Nivel de Compromiso Organizacional	N	%
Compromiso Afectivo		
Bajo	72	35.6
Medio	68	33.7
Alto	62	30.7
Total	202	100.0
Compromiso de Continuidad		
Bajo	77	38.1
Medio	59	29.2
Alto	66	32.7
Total	202	100.0
Compromiso Normativo		
Bajo	69	34.2
Medio	66	32.7
Alto	67	33.2
Total	202	100.0

En la tabla 2, se observa un predominio de nivel bajo en las dimensiones del Compromiso Organizacional, con porcentajes de colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, que registran este nivel que oscilan entre 34.2% y 38.1%.

Tabla 3

Nivel de Valores Personales según dimensiones, en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

Nivel de Valores Personales	N	%
Benevolencia		
Bajo	36	17.8
Medio	103	51.0
Alto	63	31.2
Total	202	100.0
Universalidad		
Bajo	70	34.7
Medio	77	38.1
Alto	55	27.2
Total	202	100.0
Autodirección		
Bajo	53	26.2
Medio	77	38.1
Alto	72	35.6
Total	202	100.0
Entusiasmo		
Bajo	81	40.1
Medio	83	41.1
Alto	38	18.8
Total	202	100.0
Hedonismo		
Bajo	73	36.1
Medio	70	34.7
Alto	59	29.2
Total	202	100.0
Logro		
Bajo	93	46.0
Medio	58	28.7
Alto	51	25.2
Total	202	100.0
Poder		
Bajo	87	43.1
Medio	50	24.8
Alto	65	32.2
Total	202	100.0
Seguridad		
Bajo	73	36.1
Medio	83	41.1
Alto	46	22.8
Total	202	100.0
Conformidad		
Bajo	49	24.3
Medio	80	39.6
Alto	73	36.1
Total	202	100.0

Tradición		
Bajo	100	49.5
Medio	70	34.7
Alto	32	15.8
Total	202	100.0

En la tabla 3, se observa una predominancia de nivel bajo en las dimensiones Hedonismo, Logro, Poder y Tradición de los Valores Personales, con porcentajes de colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao que registran este nivel, que oscilan entre 36.1% y 49.5%. Asimismo, predomina en los sujetos de estudio un nivel medio en las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Seguridad y Conformidad, con porcentajes que oscilan entre 38.1% y 51.0%.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y las dimensiones de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

	Compromiso Afectivo (r)	Sig.(p)
Benevolencia	.109	.059
Universalidad	.292	.000 **
Autodirección	.358	.000 **
Entusiasmo	.331	.000 **
Hedonismo	.287	.000 **
Logro	-.039	.495
Poder	.082	.154
Seguridad	.007	.898
Conformidad	.371	.000 **
Tradición	.034	.560

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la tabla 4, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y las dimensiones Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Hedonismo y Conformidad de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional y las dimensiones de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

	Compromiso de Continuidad (r)	Sig.(p)
Benevolencia	.287	.000 **
Universalidad	.273	.000 **
Autodirección	.315	.000 **
Entusiasmo	.009	.876
Hedonismo	-.294	.000 **
Logro	.103	.074
Poder	.009	.870
Seguridad	.401	.000 **
Conformidad	.419	.000 **
Tradición	.354	.000 **

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la tabla 5, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional y las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Seguridad, Conformidad y Tradición de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao. Asimismo, existe una correlación muy significativa ($p<.01$), negativa y en grado medio, entre Compromiso de Continuidad y Hedonismo.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional y las dimensiones de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

	Compromiso Normativo (r)	Sig.(p)
Benevolencia	.027	.637
Universalidad	.296	.000 **
Autodirección	.324	.000 **
Entusiasmo	-.056	.336
Hedonismo	-.086	.134
Logro	.027	.644
Poder	.094	.101
Seguridad	.077	.184
Conformidad	.307	.000 **
Tradición	.052	.365

Nota

r : Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En la tabla 6, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional y las dimensiones Universalidad, Autodirección y Conformidad de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

CAPÍTULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

Después de haber realizado el análisis estadístico, en el presente capítulo se procederá a analizar los resultados de la investigación, por lo que, se cumplió con el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

En primera instancia, referente al nivel de Compromiso Organizacional, se encontró que predomina en los sujetos de estudio un nivel bajo, representado por 37.1%; en tanto que el 32.7% presenta nivel medio y el 30.2%, nivel alto. A partir de estos resultados, se puede inferir que la mayor parte de los trabajadores evaluados presentan claras deficiencias en su identificación con la empresa, los objetivos y las metas de la misma, tendiendo a direccionar un mínimo esfuerzo para la realización de sus deberes, únicamente por obligación, lo cual se ve reflejado en continuos inconvenientes en el desarrollo de actividades laborales, tanto a nivel individual y colectivo, que por ende afecta la productividad general. Esto es apoyado por Mathieu y Zajac (2001), quienes refieren que el compromiso organizacional está caracterizado por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la empresa, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas.

En cuanto a las dimensiones del Compromiso Organizacional (Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad, Compromiso Normativo), predomina en los Colaboradores de una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao, con porcentajes que oscilan entre 34.2% y 38.1%. A partir de estos resultados, se puede interpretar que de forma general, existe evidentes deficiencias de adhesión emocional de este grupo de trabajadores hacia la institución para la que prestan servicio, así como falencias respecto a la inversión de tiempo y esfuerzo que estos destinan al desarrollo de sus labores, lo cual tiende a afectar directamente su gratitud hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.). Esto es apoyado por Meyer y Allen (1997), quienes indicaron que la relación entre una persona y una organización presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Según estos

autores existen tres componentes del compromiso: afectivo, referido a lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas; de continuidad o conveniencia, referido a darse cuenta respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo, y normativo, referido a la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.

Con respecto a los Valores Personales, se encontró que predomina en los sujetos de estudio, un nivel bajo en las dimensiones Hedonismo, Logro, Poder y Tradición, con porcentajes que oscilan entre 36.1% y 49.5%. Estos resultados permiten inferir que la mayor parte de los colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, carecen de los recursos emocionales necesarios para controlar adecuadamente sus impulsos a nivel de gratificación sensorial, evidenciando temor al fracaso en el manejo de relaciones interpersonales en busca de alcanzar un óptimo status social y prestigio, denotando a la misma vez, falta de respeto y aceptación de las costumbres e ideas que la religión imponen al yo. Esto es apoyado por Schwartz (2006), quien manifiesta que los valores personales (a) son conceptos o creencias, (b) referidas a los estados o comportamientos finales deseables, (c) trascienden las situaciones específicas, (d) guían la selección o evaluación del comportamiento o eventos, (e) están ordenados según su relativa importancia y (f) son estándares o criterios de vida. Siendo así, los valores tienen las siguientes características:

Por otro lado, los colaboradores evaluados, alcanzan un nivel medio en las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Seguridad y Conformidad, con porcentajes que oscilan entre 38.1% y 51.0%. a partir de estos datos se puede interpretar que en su mayoría estos trabajadores, manifiestan una convicción continua que le predispone a orientar sus comportamiento hacia la preservación y mejora del bienestar de aquellas personas con quienes se está en frecuente contacto personal; denotar independencia y libertad para poder elegir, crear y explorar; manifestar excitación, respecto a lo novedoso y desafiante en la vida; y regular sus

expresiones emocionales, evitando transgredir las normas impuestas por la sociedad a la que pertenece. Esto es corroborado por García (1997), quien refiere que los valores son estructuras del pensamiento que se mantienen pre configuradas en el cerebro de cara a nuestra supervivencia como especie humana. Asimismo, Arciniega y González, (2000) definen a los valores como representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas.

En cuanto al análisis relacional, se logró establecer que existe correlación significativa entre compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, de lo cual se deduce que la intensidad de participación e identificación de este grupo de trabajadores con la organización a la que pertenecen, se relaciona significativamente con sus creencias personales, a partir de las cuales, seleccionan y/o evalúan la forma apropiada de comportarse acorde a situaciones específicas que se presentan en su cotidianeidad.

Resultados similares, fueron encontrados por Krapić y Barić (2016), quienes, al evaluar un grupo de colaboradores de varias organizaciones medianas y grandes de Zagreb, Croacia, hallaron que la contribución incremental de los valores personales y organizacionales predice el compromiso afectivo, normativo y total. Asimismo, Marsollier y Expósito (2016) al evaluar un grupo de empleados de una organización estatal en Mendoza, Argentina, encontraron que existe una relación muy significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional (Vigor Dedicación, Absorción) y las dimensiones de los Valores Personales (Auto-trascendencia, Conservación, Auto-engrandecimiento, Apertura al Cambio). De igual manera, Omar, Paris y Vaamonde (2008) al investigar la relación entre compromiso organizacional y los valores individuales en un grupo de empleados pertenecientes a 12 empresas en Rosario, Argentina, encontraron que ambos constructos se relacionan significativamente. De igual manera, Becerra (2013), al evaluar un grupo de colaboradores de serenazgo en Trujillo, Perú, encontró que existe una

relación parcial entre los valores interpersonales y el compromiso organizacional en los sujetos de estudio.

En contraste, Osorio (2016), por medio de sus investigaciones, encontró que no existe relación entre compromiso organizacional y los valores personales dentro del comportamiento de un grupo de funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá, Colombia.

Ante lo expuesto podemos afirmar que la relación entre el compromiso organizacional y los valores personales en colaboradores de empresas de distintos rubros, puede variar de una realidad a otra, en base al contexto, las características sociodemográficas y la diversidad de factores emocionales que estos puedan presentar, por lo que no se puede generalizar los resultados alcanzados en la presente investigación.

Se encontró que existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y las dimensiones Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Hedonismo y Conformidad de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, de lo cual se deduce que los lazos emocionales que este grupo de colaboradores han logrado forjar con la organización a la que pertenecen, reflejado en su apego emocional al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, se relaciona significativamente con su comprensión, tolerancia y protección del bienestar de las personas con las que interactúa, su independencia de acciones y pensamiento, su agrado por la variedad y emociones novedosas, así como su necesidad de placer y satisfacción, y su grado de aceptación por la normas establecidas por la sociedad en la que viven. Esto es apoyado por Meyer y Allen (1997), quienes refieren que el compromiso afectivo incluye las características personales, las características estructurales, las características relacionadas al trabajo y las experiencias de trabajo. Este tipo de compromiso se predice mejor a través de la experiencia en el trabajo, que promueve los sentimientos de comodidad en la organización y las competencias personales. No obstante, estos autores observaron que las experiencias de trabajo es lo que ha logrado establecer fuertes y constantes relaciones de trabajo. Aquellos

empleados cuyas experiencias dentro de la organización están en equilibrio con sus expectativas, y satisfacen sus necesidades básicas, tienden a desarrollar una mayor vinculación afectiva con la organización que la que tienen las personas cuyas experiencias son menos satisfactorias.

De igual manera, se encontró que existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional y las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Seguridad, Conformidad y Tradición de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, de lo cual se deduce que el grado de vinculación de este grupo de trabajadores hacia la organización a razón de haber invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo, se relaciona significativamente con su preocupación por la preservación y el fortalecimiento del bienestar de las personas con quien se frecuente contacto social, apertura mental, libertad, creatividad, independencia, elección de propias metas, curiosidad y autorespeto, cumplimiento de las normas o expectativas sociales y respeto a las tradiciones, humildad, devoción, aceptación del estilo de vida y moderación. Y al establecer el compromiso de continuidad con Hedonismo, una relación significativa de índole inversa, es evidente que mientras mayor es el grado de apego a la empresa por parte de este grupo de trabajadores, a partir de la falta de oportunidades que puedan experimentar fuera de ella, ante la incierta demanda del mercado laboral, menor será el grado de placer y diversión en la vida que estos puedan llegar a alcanzar. Esto es apoyado por Hellriegel y Slowm, (2004), quienes manifiestan que el compromiso inicial de los empleados con una organización está determinado en gran parte por las características individuales como la personalidad y las actitudes y cuán bien las experiencias de trabajo iniciales corresponden a las expectativas. Con el tiempo el compromiso organizacional tiende a fortalecerse porque las personas establecen vínculos más fuertes con la organización y con sus trabajadores de trabajo debido a que pasan más tiempo con ellos, la antigüedad en el trabajo con frecuencia brinda ventajas que tienden a crear actitudes de trabajo más positivas y las oportunidades en el mercado del trabajo disminuyen con la edad, provocando que los trabajadores se vinculen con más fuerza al empleo actual.

Además, se encontró que existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional y las dimensiones Universalidad, Autodirección y Conformidad de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, de lo cual se deduce que el sentimiento que manifiesta este grupo de colaboradores, de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad, se relaciona significativamente con su actitud de preservación pro el bienestar tanto de las personas con las que interactúa como con la naturaleza que lo rodea, libertad, creatividad, independencia, elección de propias metas, curiosidad y el grado de obediencia o auto-disciplina, para mantener un adecuado cumplimiento por las normas y reglas de convivencia establecidas por la sociedad. Esto es corroborado por Matheiu & Zajac (1990), quienes manifiestan que el compromiso normativo describe el proceso por el cual, tanto la organización como la predisposición del individuo, conllevan a desarrollar el compromiso organizacional. Las acciones de la organización incluyen, por ejemplo, la selección y la inducción del personal, mientras que la predisposición del individuo incluye la actitud hacia el trabajo desarrollado, la lealtad con la que se trabaja, la congruencia entre los valores de la organización, los valores personales del individuo, entre otros.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En el grupo de estudio, predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general representado por el 37.1%; y en sus dimensiones: Compromiso Afectivo (35.6%), Compromiso de Continuidad (38.1%) y Compromiso Normativo (34.2%)
- En los colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao, predomina un nivel bajo en las dimensiones Hedonismo, Logro, Poder y Tradición de los Valores Personales, con porcentajes, que oscilan entre 36.1% y 49.5%. Asimismo, predomina un nivel medio en las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Seguridad y Conformidad, con porcentajes que oscilan entre 38.1% y 51.0%.
- Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y las dimensiones Universalidad, Autodirección, Entusiasmo, Hedonismo y Conformidad de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.
- Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Compromiso de Continuidad del Compromiso Organizacional y las dimensiones Benevolencia, Universalidad, Autodirección, Seguridad, Conformidad y Tradición de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao. Asimismo, existe una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa y en grado medio, entre Compromiso de Continuidad y Hedonismo.
- Existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional y las dimensiones Universalidad, Autodirección y Conformidad de los Valores Personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos encontrados podemos sugerir las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda diseñar y ejecutar sesiones de entrenamiento (Coaching Cognitivo y/o Organizacional) dirigidas a los colaboradores que presentan un nivel bajo de Compromiso Organizacional y sus dimensiones, con la finalidad de que ostenten un cambio de perspectiva sobre la importancia del trabajo que realizan para la empresa, y por ende alcancen un mayor grado de identificación con la misma, tendiendo a predisponer de manera espontánea, mejoras en su productividad, acorde a las actividades propias de su puesto de trabajo. En específico estas sesiones, permitirán que los colaboradores refuercen su vínculo emocional en la empresa (Compromiso Afectivo); reflexionen sobre el beneficio de laborar en la empresa en comparación con otras opciones de empleo (Compromiso de Continuidad); y a la misma vez generar en ellos un sentido de retribución y lealtad (Compromiso Normativo)
- Desarrollar sesiones de capacitación de desarrollo personal, dirigidas a los colaboradores que alcanzaron niveles bajos de Valores Personales, con la finalidad que en un corto a mediano plazo, puedan ostentar un mayor grado de gratificación sensorial con el trabajo que realizan (Hedonismo); alcanzar un mayor índole de competencia social (Logro); y a la misma vez, ostentar un mayor reconocimiento de la importancia de las costumbres religiosas (Tradición).
- Ejecutar sesiones de orientación y consejería basadas en la Psicología Positiva, tanto a nivel individual como grupal, con el propósito de que los colaboradores puedan analizar y autoevaluar el desarrollo y curso de su comportamiento. Asimismo, esto permitirá crear condiciones de trabajo ideales para que los trabajadores se sientan comprometidos con la organización, satisfechos en el trabajo y motivados para llevar a cabo las tareas con un desempeño por encima del nivel mínimo de rendimiento.

- Reforzar el compromiso de los colaboradores con la institución; a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desarrollo de sus labores sea motivado en continuidad. Este tipo de reconocimiento puede ser a través de placas, certificados y premios. Asimismo, se podría desarrollar programas de salud laboral, a través de juegos o dinámicas, que incluya a los familiares de los trabajadores, incrementando así, su nivel de motivación, dado que, como sabemos, un trabajador sano es un trabajador más productivo.
- Se sugiere a los egresados y profesionales de la carrera de Psicología continuar con el estudio de las variables compromiso organizacional y valores personales, con el objetivo de comprender con mayor profundidad los factores emocionales ligados a ambas en los colaboradores tanto de empresas privadas como instituciones públicas de nuestra localidad.
- Brindar un informe oral a la gerencia donde se pueda exponer los resultados de la investigación, con la finalidad de que las autoridades de la organización cuenten con un conocimiento más objetivo sobre el aspecto socioemocional de los trabajadores, y a partir de ellos dispongan de las acciones necesarias para ejecutar un plan de capacitaciones y/o talleres de desarrollo personal.
- Realizar futuros estudios, que tomen en cuenta la comparación de aspectos sociodemográficos que en particular presentan los trabajadores con cargos operativos de empresas agroindustriales, con el propósito de conocer con mayor objetividad la forma como se presenta el compromiso organizacional y los valores personales, vinculados a estos aspectos.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. REFERENCIAS

- Allport, G. Vernon, P. y Lindzey, G. (1960). Study of values: A scale for measuring the dominant interests in personality. Houghton Mifflin.
- Arciniega, L. & González, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15 (3), 281-296.
- Arenas, J y García, R. (2007), El desarrollo del compromiso relacional en el contexto de las alianzas estratégica internacionales. El papel de la adaptación cultural. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16, 67-88
- Argomedo, J. (2013). Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arias, G. y Mercado, S. (1998). Validez de la prueba compromiso organizacional. México DF: Trillas.
- Becerra, C. (2013). Los Valores Interpersonales y El Compromiso Organizacional del Personal de Serenazgo. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Benítez, L. (2012). Incidencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal de una organización aeroportuaria. Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias en Administración de Negocios. Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Comercio y Administración. Unidad Santo Tomás. Sección de estudios de Posgrado e Investigación.
- Braithwaite, V. y Law, H. (1985). Structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach value survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49 (1), 250-263.
- Bustamante C. Santillán G. y Navarro E. (2007). Clima y Compromiso Organizacional: Una investigación. Serie Libros y Manuales:

- Finanzas, Contaduría y Administración. Unidad Multidisciplinaria: CIEA.Investigaciones/12:2007_V.I
- Capuñay, E. y Vergara, C. (2011). Valores interpersonales y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Interamericana Norte – Sucursal Chiclayo. Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología. Facultad de Humanidades. Escuela Profesional de Psicología. Pimentel, Chiclayo.
- Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos. (5taed.). Colombia: McGraw – Hill Interamericana. S.A.
- Claire, M. y Bohrt, M. (2003).Compromiso Organizacional de los trabajadores de una empresa pública. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol10_n2/a06.pdf
- Contreras, L., y Lujano, Ch. (1999). Compromiso organizacional en trabajadores accionistas. (Trabajo para optar el título de Lic. en Psicología. Ucab. Caracas).
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento Humanos del Trabajo. México: Mc Graw HillState University.
- Durgee, J. & Veryzer, R. (1996) Observation: translating values into product wants. *Journal of Advertising Research*, 133-152, Nov./Dic.
- England, G. (1967). Personal value systems of American managers. *Academy of Management Journal*, 10 (1), 107-117.
- Escurra, M. (2003). Sistema de valores en estudiantes de quinto año de secundaria de Lima Metropolitana pertenecientes a diferentes estratos socio económicos. *Revista de Investigación en Psicología* , 49 - 72.
- Etkin, J. (1994). La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la concepción institucionalizada”. Mc Graw-Hill. España.
- Feather, N. (1996). Values, deservingness, and attitudes toward high achievers: Research on tall poppies. In C. Seligman, J. M. Olson,&M. P. Zanna (Eds.), *The Ontario symposium: The psychology of values*, 8: 215–251. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Figueroa, A. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región

- La Libertad. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Humanidades. Escuela Académico Profesional de Psicología. Trujillo, Perú
- García, B. (1997). El educador ante la crisis de valores. Venezuela. Dossier Valores, Escuela y Sociedad. Revista Movimiento pedagógico. Año III
- Hellriegel D. (1999), Clima y Compromiso Organizacional. Recuperado de: http://www.adizesca.com/site/assets/gclima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Hellriegel D. y Slow, J. (2004), Comportamiento Organizacional. 10 Edición. México. Editorial Thomson
- Inglehart, R. (1994). Modernización y post-modernización: La cambiante relación entre el desarrollo económico, cambio cultural y político. Madrid: Fundesco.
- Kahle, L. (1983). Social Values and Social Change: Adaptation to Life in America. New York, NY: Praeger Publishers
- Kilmann, R. H.& Thomas, K. W. (1975). Interpersonal conflict-handling behavior as reflections of Jungian personality dimensions. *Psychological reports*, 37(3), 971-980.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientation in the theory of action: An exploration in definition and classification. En: Parsons, T. y Shils, E. (Eds.). *Toward a general theory of action*, 388–433. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Krapić, N. y Barić, S. (2016). Osobne i organizacijske radne vrijednosti kao prediktori odanosti organizaciji. *Psihologijske teme*, 25(3), 479-498.
- Lucano, I. (2013). Clima organizacional y valores en la Empresa Gloria S.A. - La Libertad. Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela Académico Profesional de Administración. Trujillo, Perú.
- Maldonado, A. (2011), Estudio sobre las Dimensiones del Compromiso Organizacional y los niveles de calidad de vida. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

- Márquez, M. (2001) Satisfacción Laboral. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhhsatlab.htm>.
- Marsollier, R. y Expósito, C. (2016). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, 20 (2), 29-50.
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, Vol. 108, pp. 171-194.
- McClelland, D. (1987). *Human motivation*. Glenview, Ill: Scott.
- McClelland, D. Koestner, R. & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96, 690-702.
- Márquez, M. (2001) Satisfacción Laboral. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhhsatlab.htm>.
- Mendoza, B. (2006). Análisis de los valores de los estudiantes de hoteles y restaurantes durante su formación profesional en la UDLAP. Tesis profesional para optar el grado de Licenciada en Administración de Hoteles y Restaurantes. Departamento de Turismo. Escuela de Negocios y Economía, Universidad de las Américas Puebla. Puebla, México.
- Meyer, J. y Allen, N (1997). *Commitment in the workplace theory, research, and application*. California: Sage Publications.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment: some methodological considerations: *Human resources mangment review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Montero, M. (1994). Indefinición y contradicciones de algunos conceptos básicos en la psicología social. En M. Montero (Comp). *Construcción y crítica de la psicología social*. Anthropos. Barcelona.
- Morris, C. (1956). *Varieties of human value*. Chicago: University of Chicago Press.

- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. California Academic Press.
- Noblecilla, J. (2012), *Contrato Psicológico y Compromiso Organizacional en una Empresa Privada de Piura*. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Omar, A. Paris, L. y Vaamonde, J. (2008). El interjuego entre el compromiso organizacional y los valores personales. *Psicodebate*, 9 (2) 27-43.
- Osorio, L. Ramos, E. y Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S*, 7(2). Universidad Católica de Colombia, Universidad de San Buenaventura.
- Robbins, S. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Sánchez, C. y Reyes, M. (2006). *Metodología de la investigación científica aplicadas a la psicología de la educación y ciencias sociales*. Editorial Mantaro.
- Scheaffer, R. y Mendenhall, W. (2007). *Elementos de Muestreo*. (6ª Ed.). Madrid: Thomson. 81-180.
- Schwartz, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5, 137-182. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/8980/7849>.
- Vallejos, C. (2014). *Ética profesional y compromiso organizacional de los contadores públicos*. Universidad Peruana Unión (UPeU), Perú
- Yovera, V. (2012), *Engagement y los niveles de Compromiso Organizacional de la sub región Luciano Castillo Coloma – Sullana*. Tesis para optar el título de licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

ANEXOS

ANEXO A

Tabla A1

Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov de las puntuaciones de El Cuestionario de Compromiso Organizacional, en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

	Z(K-S)	Sig.(p)
Compromiso Organizacional	.138	.003 **
Compromiso Afectivo	.162	.000 **
Compromiso de Continuidad	.142	.001 **
Compromiso Normativo	.102	.070 **

Nota:

Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

Tabla A2

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala de los Valores Personales (PVQ), en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

	Z(K-S)	Sig.(p)
Benevolencia	.173	.000 **
Universalidad	.131	.004 **
Autodirección	.141	.002 **
Entusiasmo	.220	.000 **
Hedonismo	.144	.000 **
Logro	.157	.000 **
Poder	.145	.000 **
Seguridad	.150	.000 **
Conformidad	.143	.000 **
Tradición	.156	.000 **

Nota:

Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

*p<.05 : Significativa

En las tablas A1 y A2, se muestra los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada para evaluar el cumplimiento del supuesto de normalidad en las distribuciones de las variables en estudio. En la Tabla A1, se aprecia que las dimensiones de la Compromiso Organizacional, difieren muy significativamente ($p<.01$), de la distribución normal. En lo que respecta a los Valores Personales (Tabla A2), se aprecia que todas las dimensiones que la conforman, difieren significativamente ($p<.01$), de la distribución normal. De los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de normalidad se deduce que para el proceso estadístico de evaluación de la correlación entre el Compromiso Organizacional y los Valores Personales, debería usarse la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

Tabla A3

Correlación ítem-test en El Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

Compromiso Afectivo		Compromiso de Continuidad		Compromiso Normativo	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.346	Ítem01	.412	Ítem01	.480
Ítem02	.388	Ítem02	.476	Ítem02	.419
Ítem03	.514	Ítem03	.533	Ítem03	.360
Ítem04	.367	Ítem04	.359	Ítem04	.427
Ítem05	.239	Ítem05	.254	Ítem05	.359
Ítem06	.414			Ítem06	.506
Ítem07	.562				

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la tabla A3, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las subescalas correspondientes al Compromiso Organizacional, donde se puede observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .239 y .562.

Tabla A4

Confiabilidad en el Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

	A	Sig.(p)	N° Ítems
Compromiso Organizacional	.914	.000**	18
Compromiso Afectivo	.851	.000**	7
Compromiso de Continuidad	.798	.000**	5
Compromiso Normativo	.837	.000**	6

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
**p<.01 : Muy significativa

En la Tabla A4, se muestran los índices de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que el Compromiso Organizacional y sus subescalas registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que el Cuestionario de Compromiso Organizacional, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

Tabla A5

Correlación ítem-test en el Cuestionario de Valores Personales (PVQ) en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

Benevolencia		Universalidad		Autodirección		Entusiasmo		Hedonismo		Logro		Poder		Seguridad		Conformidad		Tradición	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	346	Ítem01	385	Ítem01	447	Ítem01	564	Ítem01	493	Ítem01	403	Ítem01	544	Ítem01	284	Ítem01	288	Ítem01	438
Ítem02	484	Ítem02	355	Ítem02	275	Ítem02	298	Ítem02	434	Ítem02	599	Ítem02	485	Ítem02	285	Ítem02	560	Ítem02	480
Ítem03	529	Ítem03	378	Ítem03	524	Ítem03	249	Ítem03	503	Ítem03	302	Ítem03	255	Ítem03	450	Ítem03	265	Ítem03	586
Ítem04	382	Ítem04	466	Ítem04	412	Ítem04	412			Ítem04	574			Ítem04	537	Ítem04	479		
		Ítem05	251											Ítem05	428				
		Ítem06	337																

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la tabla A5, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las subescalas correspondientes a los Valores Personales, donde se puede observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .249 y .599.

Tabla A6

Confiabilidad en el Cuestionario de Valores Personales (PVQ) en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

	A	Sig.(p)	N° Ítems
Benevolencia	.847	.000**	4
Universalidad	.793	.000**	6
Autodirección	.831	.000**	4
Entusiasmo	.804	.000**	4
Hedonismo	.768	.000**	3
Logro	.775	.000**	4
Poder	.744	.000**	3
Seguridad	.803	.000**	5
Conformidad	.814	.000**	4
Tradicón	.782	.000**	3

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

En la Tabla A6, se muestran los índices de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que las subescalas de los Valores Personales registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que el Cuestionario de Valores Personales (PVQ), presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

Tabla A7

Normas en percentiles del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

Pc	Dimensiones			Pc	
	General	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad		Compromiso Normativo
99	75	31	21	25	99
95	68	29	19	24	95
90	63	28	18	22	90
85	60	23	16	21	85
80	55	21	15	19	80
75	51	20	14	18	75
70	49	19	14	17	70
65	46	17	13	16	65
60	43	16	13	16	60
55	42	15	12	15	55
50	40	15	11	14	50
45	39	14	10	14	45
40	37	14	10	13	40
35	36	13	9	13	35
30	34	13	8	12	30
25	33	12	8	11	25
20	31	11	7	10	20
15	28	10	6	9	15
10	25	9	6	8	10
5	22	8	5	7	5
3	19	7	5	6	3
1	18	7	5	6	1

Nota:

Pc : Percentil

Fuente: Datos alcanzados en el estudio (Cruz, 2017)

Tabla A8

Normas en percentiles del Cuestionario de Valores Personales (PVQ) en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao

Pc	Ben	Uni	Auto	Ent	Hed	Log	Pod	Seg	Conf	Trad	Pc
99	20	30	20	20	14	19	17	24	19	19	99
95	20	29	19	19	13	17	16	23	18	17	95
90	20	29	19	18	12	17	15	23	17	17	90
85	19	28	18	17	11	16	15	22	17	17	85
80	19	27	18	17	11	16	14	22	16	16	80
75	19	27	17	16	10	16	14	21	16	16	75
70	18	26	17	16	10	15	13	21	16	15	70
65	18	26	17	16	9	15	13	21	16	15	65
60	18	25	16	16	9	15	13	21	15	15	60
55	18	25	16	15	9	15	12	20	15	15	55
50	18	25	16	15	9	14	12	20	15	15	50
45	17	24	15	15	8	14	11	20	15	14	45
40	17	24	15	15	8	14	11	20	14	14	40
35	17	24	15	14	7	13	11	19	14	14	35
30	16	23	15	14	7	13	10	19	14	13	30
25	16	23	14	14	7	12	10	19	14	13	25
20	16	22	14	14	6	12	10	18	13	13	20
15	15	21	14	13	6	12	9	18	13	12	15
10	15	20	13	13	5	11	9	18	12	12	10
5	14	18	12	12	3	10	8	17	12	11	5
3	14	17	12	11	3	10	8	16	12	10	3
1	13	15	10	9	3	9	7	15	11	10	1

Nota:

Pc : Percentil

Fuente: Datos alcanzados en el estudio (Cruz, 2017)

ANEXO B: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)

ITEM S	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 para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
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 abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
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.					

ANEXO C: CUESTIONARIO DE VALORES DE SCHWARTZ (PVQ)

	Ítems	Se parece mucho a mi	Se parece a mi	Se parece algo a mi	Se parece poco a mi	No se parece a mi	No se parece nada a mi
1	Tener ideas nuevas y ser creativa es importante para él/ella. Le gusta hacer las cosas de manera propia y original.						
2	Para él/ella es importante ser rico/a. Quiere tener mucho dinero y poder comprar cosas caras.						
3	Piensa que es importante que a todas las personas del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deberían tener las mismas oportunidades en la vida.						
4	Para él/ella es muy importante mostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo/la admire por lo que hace.						
5	Le importa vivir en lugares seguros. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.						
6	Piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.						
7	Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aún cuando nadie las esté observando.						
8	Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a él/ella. Incluso cuando está en desacuerdo con ellas, todavía intenta poder entenderlas.						
9	Piensa que es importante no pedir más de lo que se tiene. Cree que las personas deben estar satisfechas con lo que tienen.						
10	Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él/ella es importante hacer cosas que le resulten placenteras.						
11	Es importante tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener la libertad de planear y elegir por si mismo/a sus actividades.						
12	Es muy importante para él/ella ayudar a la gente que lo/la rodea. Se preocupa por su bienestar.						
13	Para él/ella es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.						
14	Es muy importante la seguridad de su país. Piensa que el estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.						
15	Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.						
16	Es importante comportarse siempre correctamente. Procura evitar hacer cualquier cosa que la gente juzgue incorrecta.						
17	Para él/ella es importante mandar y decir a los						

	demás lo que tienen que hacer. Desea que las personas hagan lo que se les dice.						
18	Es importante ser leal a sus amigos. Se entrega totalmente a las personas cercanas.						
19	Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza, siendo importante el cuidado del medio ambiente.						
20	Las creencias religiosas son importantes para él/ella. Trata firmemente de hacer lo que su religión le manda.						
21	Le importa que las cosas estén en orden y limpias. No le gusta para nada que las cosas estén hechas un lío.						
22	Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curioso/a y trata de entender toda clase de cosas.						
23	Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él/ella es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.						
24	Piensa que es importante ser ambicioso/a. Desea mostrar lo capaz que es.						
25	Cree que es mejor hacer las cosas de forma tradicional. Es importante para él/ella conservar las costumbres que ha aprendido.						
26	Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él/ella. Le agrada "darse los gustos"						
27	Es importante atender a las necesidades de los demás. Trata de apoyar a quienes conoce.						
28	Cree que debe respetar siempre a sus padres y a las personas mayores. Para él/ella es importante ser obediente.						
29	Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los más débiles.						
30	Le gustan las sorpresas. Tener una vida llena de emociones es importante para él/ella.						
31	Tiene mucho cuidado de no enfermarse. Para él/ella es muy importante mantenerse sano/a.						
32	Progresar en la vida es importante para él/ella. Se esfuerza en ser mejor que otros.						
33	Para ella es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.						
34	Es importante para ella ser independiente. Le gusta arreglárselas solo/a.						
35	Es importante para él/ella que haya un gobierno estable. Le preocupa que se mantenga el orden social.						
36	Le es importante ser siempre amable con todo el mundo. Trata de no molestar o irritar nunca a los demás.						
37	Él/Ella realmente desea disfrutar de la vida. Pasarla bien es muy importante.						
38	Es importante ser humilde y modesto/a. Trata de no llamar la atención.						
39	Siempre quiere ser él/ella la que toma las						

	decisiones. Le gusta ser líder.						
40	Le es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse en ella. Cree que la gente no debería alterar el medio ambiente.						

ANEXO D

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Yo, _____ con N° de DNI: _____ acepto participar voluntariamente en la investigación titulada **“Compromiso Organizacional y Valores Personales en Colaboradores de una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago de Cao”**, realizada por el estudiante de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, José Pablo Cruz Tomás.

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

Firma del participante



DNI: