

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

*José Pablo Cruz-Tomás<sup>1</sup>,*

*Diana Jacqueline Salinas-Gamboa<sup>2</sup>*

## RESUMEN

El presente estudio de investigación trata esencialmente de 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

---

\* Recibido: 30 de mayo del 2018; aprobado: 20 de junio del 2018.

1 Bachiller en Psicología - Universidad Privada Antenor Orrego.

2 Dra. en Educación. Mg. En Psicología - Universidad Privada Antenor Orrego.

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. Se concluye que, 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.

## ***ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERSONAL VALUES IN COLLABORATORS OF AN AGRIBUSINESS COMPANY OF SANTIAGO DE CAO DISTRICT***

### ***ABSTRACT***

*The present research study is essentially a substantive investigation, with a descriptive - correlational design between the Organizational Commitment and Personal Values in collaborators of an Agroindustrial Company of the District of Santiago de Cao. For this purpose, we worked with a sample of 202 collaborators with operative positions of the aforementioned company, 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. It is concluded that, in relation to 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, positive correlation was found between Normative Commitment and the Universality, Self-Direction and Conformity dimensions.*

**Key words:** *Organizational Commitment, Personal Values, Collaborators, Agribusiness company.*

## INTRODUCCIÓN

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 revelen 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, falta de satisfacción laboral, desmotivación laboral, percepción inadecuada 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 con-

secuencia 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, sino 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 adherir a un trabajador hacia su empresa y, por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos. Arciniega (2000) los ha llamado compromiso organizacional, el cual constituye una parte transcendente 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 aquellos 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 cum-

plimiento de estas y sus intenciones de seguir trabajando ahí. Asimismo, Robbins (2000) señala que el compromiso organizacional es uno de tres tipos de actitudes que una persona tiene en 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), quienes 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, cómo 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 en 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 representan, se ven 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 les encomienda 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 de los investigadores en conocer qué relación existe entre el compromiso organizacional y los valores personales en los colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao.

## **METODOLOGÍA**

La investigación corresponde a un estudio descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 425 colaboradores. Se trabajó con una muestra de 202 colaboradores con cargos operativos, con edades entre 18 y 60 años, de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2017.

Se utilizaron dos instrumentos. El primero fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional, de Meyer y Allen (1997), y el Cuestionario de Valores Personales (PVQ), de Schwartz (1992).

Para la recolección de la información 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 en 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 terminada la evaluación de los trabajadores, se seleccionó los protocolos debidamente contestados, procediendo a codificarlos en forma consecutiva.

Por otro lado, para el análisis estadístico, una vez aplicados ambos instrumentos, a la muestra investigada correspondiente a trabajadores de una empresa agroindustrial, se realizó la crítica-codificación de los datos, que consistió en revisar las pruebas para separar aquellas incompletas y/o erróneamente llenadas. Enseguida se asignó un número a cada una de las pruebas para su identificación.

Luego fueron ingresadas en una hoja de cálculo de Microsoft Office Excel, y fueron procesadas con el soporte del paquete estadístico SPSS 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 permite 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 normas APA), para organización y presenta-

ción 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.

## 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 LOS COLABORADORES**

<b>Nivel de Compromiso Organizacional</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
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 que registran este nivel que oscilan entre 34,2% y 38,1%.

Tabla 3

**NIVEL DE VALORES PERSONALES SEGÚN  
DIMENSIONES EN LOS COLABORADORES**

<b>Nivel de Valores Personales</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Benevolencia</b>		
Bajo	36	17,8
Medio	103	51,0
Alto	63	31,2
Total	202	100,0
<b>Universalidad</b>		
Bajo	70	34,7
Medio	77	38,1
Alto	55	27,2
Total	202	100,0
<b>Autodirección</b>		
Bajo	53	26,2
Medio	77	38,1
Alto	72	35,6
Total	202	100,0
<b>Entusiasmo</b>		
Bajo	81	40,1
Medio	83	41,1
Alto	38	18,8
Total	202	100,0
<b>Hedonismo</b>		
Bajo	73	36,1
Medio	70	34,7
Alto	59	29,2
Total	202	100,0

Tabla 3 (Cont.)

Nivel de Valores Personales	N	%
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
Tradicición		
Bajo	100	49,5
Medio	70	34,7
Alto	32	15,8
Total	202	100,0

En la tabla 3 se observa un predominio de nivel bajo en las dimensiones Hedonismo, Logro, Poder y Tradición de los Valores personales, con porcentajes 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**

	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 los colaboradores.

Tabla 5

**CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LAS DIMENSIONES DE LOS VALORES PERSONALES EN LOS COLABORADORES**

	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**
Tradicición	,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 los colaboradores de la empresa. 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 LOS COLABORADORES**

	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**
Tradicición	,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.

## **DISCUSIÓN**

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 un 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 revelar 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 como 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 estas.

En cuanto a las dimensiones Compromiso Organizacional (Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad, Compromiso Normativo), predomina en los sujetos de estudio, porcentajes que oscilan entre 34,2% y 38,1%. A partir de estos resultados, se puede interpretar que, en forma general, existen 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 consecuen-

cia 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 expectativa; 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 colaboradores de la empresa 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 la empresa 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, revelando 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 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. 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 interpre-



tar que en su mayoría los trabajadores manifiestan una convicción continua que les predispone a orientar sus comportamiento hacia la preservación y mejora del bienestar de aquellas personas con quienes están 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 pertenecen, lo cual es corroborado por García (1997), quien refiere que los valores son estructuras del pensamiento que se mantienen preconfiguradas en el cerebro de cara a nuestra supervivencia como especie humana.

En cuanto al análisis relacional, se logró establecer que existe correlación significativa entre compromiso organizacional y valores personales en los sujetos de estudio, 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 cotidianidad.

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, Autoengrandecimiento, 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.

Asimismo, 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 los sujetos, 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 son las que han logrado establecer fuertes y constantes relaciones. 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 los sujetos de estudio, de lo cual se deduce que el grado de vinculación de este grupo de trabajadores con la organización en razón de haber invertido tiempo, dinero y esfuerzo, dejarla implicaría perderlo todo, por lo que se relaciona significativamente con su preocupación por la preservación y el fortalecimiento del bienestar de las personas con quienes frecuente su contacto social, apertura mental, libertad, creatividad, independencia, elección de propias metas, curiosidad y autorrespeto, 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 trabajado-

res, 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 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 los sujetos de estudio, 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 por 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 autodisciplina 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.

## **CONCLUSIONES**

PRIMERA. En el grupo de estudio predomina un nivel bajo de compromiso organizacional a nivel general, representado por el 37,1%; y en las dimensiones: Compromiso afectivo (35,6%), Compromiso de continuidad (38,1%) y Compromiso normativo (34,2%).

SEGUNDA. En los colaboradores de la empresa mencionada 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%.

TERCERA. 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 los colaboradores de la respectiva empresa.

CUARTA. 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 la empresa mencionada. Asimismo, existe una correlación muy significativa ( $p < ,01$ ), negativa y en grado medio, entre Compromiso de continuidad y Hedonismo.

QUINTA. 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 los colaboradores de la empresa en estudio.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- 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](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: McGraw Hill State 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". McGraw-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](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. Psiholgijske 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, III: 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 management 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 link-ages: 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.