

Licenciatura en Psicología Organizacional

*“El compromiso organizacional y su relación con el desempeño
de colaboradores de la Empresa Matiz S.A.E.”*

Alumnas:

Berdejo, Nélide

Herebia, Myriam

Asunción - Paraguay

2016

ÍNDICE

Portada	I
Aprobación	II
Dedicatoria	IV
Agradecimientos	V
Índice General	VI
Índice de Gráficos y Tablas	IX
Resumen ejecutivo	XII
Introducción	XIII
CAPÍTULO I - PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1. Antecedentes del problema	2
1.2. Problema	2
1.3. Objetivos	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. Justificación	4
1.5. Limitaciones	5
CAPÍTULO II - MARCO TEÓRICO	6
2.1. Compromiso Organizacional	7
2.1.1. Los tres componentes del Compromiso Personal	8
2.1.2. Modelo de los tres componentes del Compromiso Organizacional	8
2.1.3. Antecedentes del Compromiso Organizacional	10
2.1.4. Modelo de los antecedentes y consecuencias del compromiso, DeCotiis y Summers	10
2.1.5. Modelo de los antecedentes de compromiso organizacional, definición tridimensional	12
2.2. Concepto de desempeño laboral	13
2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral	15
2.3. Tipos de evaluaciones	16
2.4. Objetivos de la evaluación del desempeño	18
2.5. Oposición a la evaluación del desempeño	20
2.6. Descripción organizacional	21
2.6.1. Visión	21
2.6.2. Misión	22
2.6.3. Política de calidad	22
2.6.4. Ubicación geográfica	22
2.6.5. Organigrama Institucional	24
CAPÍTULO III - DISEÑO METODOLÓGICO	25
3.1. Tipo de investigación	26
3.1.1. Cuantitativa	26
3.1.2. Diseño no experimental	26
3.1.3. Corte transversal	27

3.1.4. Investigación descriptiva	27
3.2. Participantes	27
3.2.1. Criterios de inclusión	28
3.2.2. Criterios de exclusión	28
3.2.3. Universo y muestra	28
3.3. Hipótesis	29
3.3.1. Hipótesis de trabajo	29
3.3.2. Hipótesis nula	29
3.4. Operacionalización de variables	30
3.5. Procedimientos para la recolección de datos	32
CAPÍTULO IV - PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	33
4.1. Datos Demográficos	34
4.2. Desempeño Laboral	38
4.3. Compromiso Organizacional	41
4.4. Sentido de Pertenencia	43
4.5. Nivel de Lealtad	48
4.6. Motivos de continuidad de los colaboradores	51
4.7. Nivel de afectividad de los empleados hacia la empresa	55
CAPÍTULO V - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1. Conclusiones	61
5.2. Recomendaciones	63
CAPÍTULO VI - ANEXO	64
Anexo A - INSTRUMENTOS APLICADOS	65
Anexo B - IMPLICACIONES ÉTICAS	68
BIBLIOGRAFÍA	69

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo hallar la relación existente entre el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Matiz S.A.E. y el desempeño laboral de los mismos. Por compromiso organizacional se entiende: estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla (Meyer y Allen, 1991); y desempeño laboral: el esfuerzo individual dirigido por las capacidades y habilidades de las personas y las percepciones que éstas tengan del papel que deben realizar en las organizaciones (Gibson, y otros, 1994). Para cumplir con ese fin, se procedió a aplicar evaluaciones a los colaboradores de la empresa en cuestión. El mismo se aplicó a 47 personas; lo que equivale al 50% aproximadamente, de la población total de la empresa. Vale destacar que se buscó, en todo momento, proteger la confidencialidad de las respuestas de cada evaluado. Las evaluaciones fueron elaboradas por una serie de afirmaciones relacionadas con la empresa, en las cuales se solicitaba que contestaran siguiendo sus propios sentimientos acerca del lugar donde trabajan; y sentencias en las que se solicitaba respondan de manera objetiva. Los resultados mostraron altos niveles de compromiso organizacional y de conductas de desempeño. Se halló una relación positiva entre compromiso organizacional y desempeño laboral; fue así que se corroboró la hipótesis establecida, por ende, se puede afirmar que a mayor compromiso de los colaboradores estos mejoran su desempeño laboral.