aaM9312

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIOLOGO)

Título:

TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU PREDOMINIO EN EMPRESAS PRIVADAS Y EN ORGANIZACIONES PUBLICAS.

Realizado por:

MARIA ALEJANDRA MARQUEZ LLORCA.

Profesor guía: FRANCISCO HERRERA.

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de: OPACIEN (19) puntos.

Nombre: FRANCISCO COELLO Firma

Nombre: FRANCISCO HERRERA Firma

Nombre: Firma

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
CARACAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

Caracas, 07 de ~~Octubre~~ DICIEMBRE de 1998

Universidad Católica Andrés Bello
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Especialidad: Relaciones Industriales

TESIS
RI99
M373

TRABAJO DE GRADO

TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU PREDOMINIO EN EMPRESAS PRIVADAS Y EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS

TUTOR:
Francisco Herrera.

María Alejandra Márquez Llorca

OCTUBRE, 1998.

RESUMEN.

En medio de la gran diversidad de personas que trabajan en empresas del sector productivo y de servicios, encontramos que así mismo existe diversidad de comportamientos de dichos empleados para con su organización. A lo largo del tiempo se van desarrollando lazos entre el individuo y la organización que determinará en gran medida su actitud frente al trabajo, estos lazos podrían llamarse "compromisos" que las personas generan día a día en su vida laboral.

Compromiso organizacional es en concreto la respuesta resultante de una evaluación de la situación laboral lo cual une ó adhiere el individuo a la organización (Mowday, Porter y Steers, 1982). Se encuentran diferentes tipos de compromisos organizacionales: afectivo, de continuación y normativo (Meyer y Allens, 1991), tres visiones diferentes o maneras de sentir apego hacia el trabajo por parte de los miembros de una organización, esto se debe en gran parte a un conjunto de factores personales y situacionales que en consecuencia producen las diferencias.

Sobre esta base teórica el objetivo de este estudio es identificar que tipo de compromiso organizacional se encuentra en empresas privadas y que tipo de compromiso organizacional se encuentra en organizaciones públicas, y determinar si existen diferencias significativas. Para ello se han seleccionado cuatro organizaciones, dos empresas privadas las cuales son Xerox de Venezuela y Empresas Polar y dos organizaciones públicas que son el Servicio Autónomo de Sanidad Agropecuaria (S.A.S.A) y la Oficina Central de Coordinación y Planificación de La República de Venezuela (CORDIPLAN), a las cuales se les ha suministrado el instrumento que mide respectivamente el Compromiso Organizacional denominado "Cuestionario de Compromiso Organizacional", este cuestionario fue proporcionado a 121 personas en total entre las cuatro organizaciones.

Los resultados arrojados por el análisis estadístico mostraron que el tipo Compromiso Organizacional para todas las organizaciones encuestadas fue el compromiso afectivo, así mismo el nivel de Compromiso Organizacional que obtuvieron todas las organizaciones fue el nivel medio-alto . Se pudo observar que no existe diferencias significativas entre las empresas privadas venezolanas y las organizaciones públicas venezolanas, con respecto a su tipo y nivel de Compromiso Organizacional predominante.

INDICE.

Pag.

Resumen 1

Dedicatorias. 5

Agradecimientos. 6

I. Formulación del problema 7

II. Marco teórico 10
1. Compromiso organizacional: 10
1.1. Compromiso Afectivo 11
1.2. Compromiso Calculador 13
1.3. Compromiso Normativo 15
2. Empresas privadas y Organizaciones públicas: 17
2.1 Empresas Privadas 17
2.2.Organización Pública de la administración central . . 17
2.2.1. Oficinas centrales de la Presidencia . . . 17
2.2.2. Ministerios 18

III. Objetivos de la investigación: 19
1. Objetivo general: 19
2. Objetivos específicos: 19

IV. Marco Metodológico: 20
1. Tipo de estudio : 20
2. Diseño de la investigación: 20
3. Determinación de la población y muestra: 20
3.1. Población 20
3.2. Tipo de muestra 20
3.3 Tamaño de la muestra 21
4. Recolección de datos 24
4.1. Cuestionario de Compromiso Organizacional . . . 24
4.2. Estudios reportados 24
5. Procedimiento: 25

V. Análisis de los resultados 27
1. Tipo de Compromiso predominante. 27
1.1 Xerox de Venezuela. 27
1.2 Empresas Polar. 30
1.3 Servicio Autónomo de Sanidad Agropecuaria (S.A.S.A). . 32
1.4 Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Repúblicas de Venezuela (CORDIPLAN). 34
2. Nivel de Compromiso predominante 37
2.1 Xerox de Venezuela. 37
2.2 Empresas Polar. 39
2.3 Servicio Autónomo de Sanidad Agropecuaria (S.A.S.A). . 41
2.4 Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Repúblicas de Venezuela (CORDIPLAN). 43

VI. Conclusiones 46

VII. Recomendaciones 48

VII. Referencias bibliográficas: 49

VIII. Anexos: 52

Anexo 1: Solicitud tipo, de participación. 53

Anexo 2: Instrumento de Compromiso Organizacional. 56

Anexo 3: Tabla de especificaciones de instrumento Compromiso Organizacional 60

Anexo 4: Gráficos de Variables Demográficas 62

Anexo 5: Especificaciones de variables demográficas y Tipo y nivel de Compromiso Organizacional 67

Anexo 6: Características de la muestra. Tipo de Compromiso Organizacional 69

Anexo 7: Características de la muestra. Nivel de Compromiso Organizacional 74

Anexo 8: Matrices de codificación. (Xerox, Polar. S.A.S.A, CORDIPLAN) . 78

Anexo 9: Coeficiente de confiabilidad instrumento Compromiso Organizacional 84

Anexo 10: Datos brutos obtenidos en XEROX. (Variables demográficas, nivel de compromiso, tipo de compromiso.) 93

Anexo 11: Datos brutos obtenidos en POLAR. (Variables demográficas, nivel de compromiso, tipo de compromiso.) 103

Anexo 12: Datos brutos obtenidos en S.A.S.A. (Variables demográficas, nivel de compromiso, tipo de compromiso.) 113

Anexo 13: Datos brutos obtenidos en CORDIPLAN. (Variables demográficas, nivel de compromiso, tipo de compromiso.) 124

DEDICATORIA

A mi madre por haber sido mi modelo a seguir en todos estos años de estudios, en cuanto a dedicación, perseverancia y responsabilidad, sólo tu presencia me hacía seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS por todas las cosas buenas que pone en mi camino a pesar de las adversidades.

A mi madre por su ayuda en todo momento aunque existiera cansancio.

A Francisco Herrera por ser mi profesor guía

A Anabella Ramírez y Miguel Ginés, esos pequeños minutos para mí valieron oro.

A Betsy Vera y Henry Gómez por su Colaboración.

I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Hoy en día encontramos en diferentes empresas de nuestro país un sin número de empleados que están a cargo de determinados puestos de trabajos los cuales los manejan y los llevan a cabo bajo ciertos parámetros de subjetividad, esto quiere decir, que cada cual ejecuta su trabajo de una manera particular, de este modo encontramos a individuos que realizan grandes esfuerzos para el desarrollo de su tarea, como aquellos que no realizan esfuerzo alguno o un empeño muy débil. Esta manera particular de ejecutar la tarea puede ser consecuencia de un tipo de compromiso organizacional que el individuo haya internalizado a la entrada de su organización ó en el transcurso de su pertenencia en la misma (Steers, 1977).

Para comprender el compromiso organizacional hay que entender primero que los individuos generan un conjunto de sentimientos humanos, afectados por esperanzas y aspiraciones personales, por costumbres o tradiciones, por esta razón podemos comprender que si se trata de un individuo autónomo que está entrando a una organización, lleno de ideas, que quiere participar activamente en la empresa, se sentirá a gusto trabajando en un ambiente democrático, mientras que si es una persona que prefiere que le indiquen concretamente lo que tiene que hacer y no le gusta tomar parte en reuniones de discusión, podría encontrarse mejor en un ambiente autocrático, y su compromiso con la organización en cualquiera de los dos casos tendría un fuerte peso arraigado en sus intereses.

El compromiso organizacional se encuentra fuertemente ligado con la satisfacción en el trabajo (Mathieu, 1991). La gente que no está satisfecha en sus empleos es menos simpática y amable, muestra mayor hastío, ensueño y descontento general que sus compañeros satisfechos. Al trabajador insatisfecho le es difícil adaptarse a las normas arbitrarias de trabajo o a las rígidas exigencias del empresario, esto quiere decir que no se encuentra interesado ni identificado con la organización, por lo tanto su compromiso con la misma debería ser mínimo o nulo (Mathieu, 1991).

Hay que tomar en cuenta que las necesidades humanas cambian con el tiempo y con las circunstancias, en la juventud, los hombres buscan la oportunidad y en la madurez, la

seguridad; al igual que las causas que generan una conducta, no son las mismas que la mantienen (Fleishman, 1976). El individuo, en su trayectoria por conseguir una meta específica, puede modificarla, o añadir nuevas aspiraciones u objetivos, y el grado de aspiraciones de una persona está relacionado con sus sentimientos de éxito, determinando en gran medida sus actitudes.(Fleishman, 1976).

En el caso de un trabajador venezolano sería importante señalar que, debido a las condiciones variantes del entorno económico, político, social, laboral venezolano, se crea un ambiente inestable, lo que puede propiciar la frustración repetida ocasionando la merma de sus aspiraciones, y por consiguiente la merma de su compromiso con una determinada organización.

Añadido a esto se ve una notable diferencia entre trabajadores de organizaciones públicas y trabajadores de empresas privadas, el compromiso que generan los primeros para con su organización no es el mismo que el que generan los segundos, una de las explicaciones de estas diferencias está basada en el hecho de que las estrategias que utilizan los gerentes de ambos sectores, operan en diferentes contextos que generan restricciones distintas en los comportamientos y tomas de decisiones, y que la naturaleza de la propiedad, sea pública o privada, contribuye a afectar las preferencias por distintos estilos gerenciales (Mishra et al. , 1989). Los empleados del sector privado han sido más frecuentemente reportados por mantener un mayor compromiso que los empleados del sector público. (Odom et al, 1990. Savery, 1991). El propósito de esta investigación es el de verificar esta afirmación en organizaciones venezolanas, contrastando los diferentes tipo de compromiso organizacional que resalten en cada sector sea público ó privado.

Es importante para las organizaciones estar al tanto de los intereses de las personas que las integran y saber si los mismos van de acuerdo y paralelos a los intereses de la propia organización, a la vez tener conciencia de los beneficios que se generan de la buena relación trabajador-organización, para así conocer las deficiencias que se puedan presentar a lo largo de un determinado proceso productivo ó un determinado sistema de servicio, atribuibles a un problema de recursos humanos, esto se podría traducir en descensos en la productividad ó disminución en la calidad de la tarea desempeñada. Esto constituye un problema para las empresas ya que sus beneficios se ven seriamente disminuidos, por lo contrario a lo anterior, nada mejor que un individuo comprometido que se queda en la compañía en las buenas y en las malas, va al trabajo regularmente, trabaja todo el día (tal vez más), protege los bienes de la compañía, y comparte sus metas, visto desde este punto de vista, tener una fuerza de trabajo comprometida es definitivamente una ventaja (Meyer y Allen, 1997).

Existen tres tipos de compromiso organizacional: afectivo, de continuación ó calculador y normativo y el trabajador adoptará o dejará de adoptar cualquiera de los tres

dependiendo de las circunstancias que lo rodean.(Meyer y Allens, 1991). La naturaleza del estado psicológico de cada forma de compromiso es diferente (Meyer, Allen y Smith, 1993), por lo tanto Allen argumenta que uno puede lograr un mejor entendimiento de las relaciones de los empleados con la organización cuando se consideran los tres tipos de compromiso entre sí; Los empleados pueden experimentar grados variantes en las tres formas de compromiso, Meyer y Allen hipotetízan que cada componente es desarrollado como el resultado de diferentes experiencias que contienen diferentes implicaciones para el comportamiento en el trabajo.

La importancia de diferenciar el compromiso organizacional existente en una determinada organización pública ó empresa privada, es dar a conocer que existen factores específicos ya sean motivacionales, remunerativos o ambientales, que hacen que el individuo no se comporte de la misma manera frente a su organización, y que por lo tanto generaran conductas diferentes que puedan ser fácilmente observables, y que conlleven a contribuir con el éxito ó fracaso de una empresa, así mismo, Mowday et al, 1982, sugiere que obteniendo un gran entendimiento de los procesos relacionados al compromiso organizacional traería como consecuencia implicaciones para empleados, organizaciones y hasta la sociedad misma, y, con perspectiva a largo plazo una sociedad como un todo tiende a beneficiarse del compromiso de sus empleados en términos de bajos niveles de rotación laboral y por lo tanto alta producción nacional y calidad en el trabajo (Mathieu, 1990).

Cabe entonces hacerse la siguiente pregunta: **¿Qué tipo y que nivel de compromiso Organizacional predomina en empresas venezolanas de carácter privado y en organizaciones de carácter público?.**

II. MARCO TEÓRICO-

1. **Compromiso Organizacional.**

Los empleados al entrar a una organización interpretan y repasan el significado de trabajo que adquieren como pertenecientes a una organización particular y el concepto de s mismos como miembros funcionales de la misma, el desenvolvimiento de las actitudes y comportamientos que irán adoptando los individuos dependerá de la calidad de la experiencias iniciales de trabajo, desencadenando los ajustes necesarios del individuo a la organización. Los ajustes positivos ocurren cuando los cambios que van aconteciendo a lo largo de un determinado periodo satisfacen mutuamente al individuo y a la organización (Mowday et al 1982); El compromiso organizacional ha sido utilizado para predecir: e desempeño en la tarea, el ausentismo laboral, la rotación y otros comportamientos(Mathieu & Zajac, 1990).

Se puede definir al compromiso organizacional como una respuesta actitudina resultante de una evaluación de la situación laboral lo cual une o adhiere el individuo a la organización.(Mowday, Porter y Steers,1982).

Allen, Meyer y Smith (1993), lo definen como un estado psicológico que caracteriza las relaciones entre empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la O.

Así mismo Meyer y Allen (1991), identifican tres temas distintos relacionados con la definición de Compromiso Organizacional, con respecto a las implicaciones de la toma de decisiones de seguir o dejar de pertenecer como miembro de la organización:

1- Compromiso como una adhesión afectiva con la organización.; los empleados con alto compromiso **afectivo**, continúan en la organización. porque ellos así lo desean.

2-Compromiso como el costo percibido por dejar la organización.; aquellos con fuerte compromiso de **continuación** seguirán en la organización. porque lo necesitan.

3-Compromiso como una obligación de permanecer como miembro de la organización. Aquellos con fuerte compromiso **normativo** continuaran porque se sienten obligados a ello.

1.1.**Compromiso afectivo**.

El **compromiso afectivo** ha sido definido como la fuerza relativa de la identificación individual en una organización en particular que se encuentra unida a tres factores:

1-Alta aceptación y creencia en los valores y metas de la organización.

2-Complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables en favor de la organización.

3-Fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización.(Mowday, et a 1982,p.27).

Los antecedentes afectivos incluyen características personales, características organizacionales y experiencias laborales (Mowday et al, 1982).

En las características organizacionales encontramos variables de estructura organizacional que influyen en el compromiso afectivo, tales como la descentralización que ha sido relacionada con un mayor compromiso afectivo (Bateman y Strasser, 1984, Morris y Steers, 1980; c.p.Meyer y Allen, 1997), pero en general la evidencia de estas relaciones no son ni consistentes ni concisas (Mathieu y Zajac, 1990). Puede que simplemente sea que al momento del empleado tomar actitudes hacia la organización, este tiende a tomar más en cuenta sus experiencias en el día a día del trabajo que a ser influenciado por estas variables de macroniveles (Meyer y Allen, 1997). En otras variables de interés como las percepciones de justicia de la política en temas específicos como, los exámenes antidrogas, el salario y la toma estratégica de decisiones, así como la forma de como se comunica una política han sido reportadas correlaciones positivas significativas (Meyer y Allen, 1997).

Acerca de las características personales, las investigaciones se han concentrado en dos tipos de variables: variables demográficas (ej. género, edad, antigüedad) y variables de disposición (ej. personalidad, valores). En general, las relaciones entre las variables demográficas y el compromiso afectivo no son ni fuertes ni consistentes (Meyer y Allen, 1997).

Los resultados del meta análisis han reportado que el género y el compromiso afectivo no están relacionados (Aven, Parker y McEvoy, 1993; Mathieu y Zajac, 1990; c.p.Meyer y Allen, 1997), ellos argumentan que las diferencias de los géneros en el compromiso, cuando las hay, son atribuidas más propiamente a diferentes características de trabajo y a experiencias que en algunas muestras están relacionadas al género.

Con respecto a la edad la evidencia meta-analítica prueba que se encuentra, aunqu poco, significativamente relacionada con el compromiso (Mathieu y Zajac, 1990). Est relación existe más aun cuando se controlan las variables que con frecuencia se confunde con la edad como lo son el tiempo de ejercicio (Allen y Meyer, 1993). Es difícil interpreta esta relación como evidencia inequívoca de que envejecer influencie el compromiso afectiv de alguien, puede darse el caso de que los empleados más viejos tengan más experiencia de trabajos positivas que los empleados jóvenes (Meyer y Allen, 1997).

Las revisiones meta-analíticas también reportan relaciones positivas entre l antigüedad o tiempo de ejercicio en la organización y el compromiso afectivo (Cohen 1993 Mathieu y Zajac, 1990; c.p. Meyer y Allen, 1997). Al igual que con la edad es difíc generar una interpretación inequívoca del hallazgo, visto de esta manera es posible que lo empleados necesiten adquirir cierta cantidad de experiencia con una organización para esta fuertemente adheridos a ella o que los empleados que sirven por largos periodos desarrolla retrospectivamente un apego afectivo hacia su organización, de forma alternativa, l relación entre ambas variables puede reflejar el hecho de que, con el tiempo, aquellos qu no desarrollan un fuerte apego emocional con la organización deciden dejarla, y por ell aquellos empleados más fuertemente comprometidos permanecen en el grupo de lo empleados con más años de servicio a la organización (Meyer y Allen, 1997).

En el caso de las variables demográficas como el estado civil y el nivel educacional estas parecen no estar relacionadas consistentemente con el compromiso afectivo (Meyer y Allen, 1997).

Considerando las variables de disposición tenemos que los individuos con características personales particulares son más o menos propensos a sentirse emocionalmente comprometidos con una organización, de esta manera empleados con mucha necesidad de superación y fuerte sentido ético tienen un fuerte compromiso afectivo (ej. Buchanan, 1974; c.p. Meyer yAllen, 1997), pero la característica personal que reporto la unión más fuerte fue aquella observada entre la competencia percibida y el compromiso afectivo (Mathieu y Zajac, 1990), la explicación de está relación se sostiene en que los empleados con una fuerte confianza en sus habilidades y logros tenían un mayor compromiso afectivo que aquellos que tenían una convicción menor, otra explicación se deriva del ejemplo de que la gente competente fue capaz de escoger organizaciones de alta calidad, la cual en respuesta les inspiró un sentido de compromiso más fuerte.

Con respecto a las experiencias laborales encontramos las relaciones más fuertes y consistentes con el compromiso afectivo que han sido obtenidas por diversos estudios, ya que aquellos empleados cuyas expectativas y necesidades básicas han sido satisfechas en sus experiencias laborales tienden a generar un afecto mayor que con aquellas cuyas experiencias son menos satisfactorias (Meyer y Allen, 1991). El término *espectro de*

trabajo es empleado para describir muchas características de trabajo que han sido relacionadas con la satisfacción y motivación del empleado (Hackmán y Oldham, 1980; c.p. Meyer y Allen, 1979) y se ha corroborado la importancia de esta variable para predecir al compromiso afectivo (ej. Hackett y otros, 1994; Meyer, Bobocel y Allen, 1991; c.p. Meyer y Allen, 1997).

Entre las experiencias de trabajo el compromiso afectivo ha sido correlacionado positivamente con la dificultad en el trabajo, el grado de autonomía y la variedad de habilidades que usa el empleado (ej. Colarelli, Dean, y Konstans, 1987; Dunham, Grube y Castañeda, 1994; Steers, 1977; c.p. Meyer y Allen, 1997). También las características del rol del empleado con la organización están correlacionadas consistentemente con el compromiso afectivo, tales como ambigüedad de roles, conflicto de roles, en estos casos el compromiso afectivo será bajo (Mathieu y Zajac, 1990). Finalmente las relaciones entre los empleados y sus supervisores o líderes podría también influir en el desarrollo del compromiso afectivo, el compromiso afectivo será mayor en aquellos empleados cuyos líderes le permitan participar en la toma de decisiones, los traten con consideración y justicia (Meyer y Allen, 1997).

En general, "específicamente se resalta la importancia de las experiencias de grupo que transmiten el mensaje de que la organización es solidaria con sus empleados, que los trata justamente, y que aumenta su sentido de importancia y competencia personal pareciendo valorar sus aportes a la organización" (c.p. Meyer y Allen, 1997, pp.46). Además, "parece que el impacto de las experiencias de trabajo sobre el compromiso afectivo de la organización es mayor hasta el punto en que los empleados le atribuyen la experiencia a la organización y creen que ésta es motivada por el bien de los empleados"(c.p. Meyer y Allen, 1997, pp.56).

1.2. **Compromiso Calculador**.

El **compromiso de continuación** se define como "un fenómeno estructural que ocurre como resultado de una transacción individuo-organización y alteraciones en proyectos o inversiones en el tiempo" (Hrebiniak y Alutto, 1972, pp.556, c.p. Mathieu y Zajac, 1990, pp.172), este compromiso se puede desarrollar como resultado de cualquier acción o evento que incremente el costo que representa abandonar la organización, dado que el empleado reconozca que estos costos existen (c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 56).

Meyer y Allen (1991) han resumido estas acciones y eventos, en su modelo de compromiso organizacional de tres componentes, en términos de dos grupos de variables: inversiones y alternativas. La noción de las inversiones proviene en parte, de la teoría de Becker (1960) acerca del compromiso, el mismo argumentó que el compromiso con un curso en particular, resulta de la acumulación de apuestas unilaterales que hace una persona,

las apuestas unilaterales son acciones que unen a una persona con un curso de acción particular en virtud del hecho de que algo se perdería si el o ella dejara de actuar.

La otra variable propuesta en el compromiso calculador es la percepción de alternativas de empleo que tiene el empleado, la percepción de disponibilidad de alternativas está correlacionado negativamente con el compromiso calculador, y al igual que con las inversiones muchos eventos o acciones pueden influir en la percepción de alternativas de la persona como lo son los índices de desempleo, el clima económico en general, la percepción de alternativas en el grado en que sus destrezas parezcan actuales y comerciales contra obsoletas y no-comerciales, además del resultado de búsquedas previas de empleo, si otras organizaciones han tratado de contratar al empleado anteriormente y el grado en que los factores familiares limitan la habilidad del empleado para reubicarse. (Meyer y Allen, 1997).

Es importante destacar que "ni las inversiones ni las alternativas tendrán impacto sobre el compromiso calculador a menos que o hasta que el empleado se percate de ellas y de sus implicaciones"(c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 58), por esto la toma de conciencia por parte de empleado representa el proceso por medio del cual estas inversiones y alternativas afectan el compromiso de permanencia.

En resumen los empleados reconocen que tienen acumuladas oportunidades y ventajas, que serían perdidas si tuvieran que dejar la organización o bien si reconocen que el provecho comparado de las alternativas es limitado, esto quiere decir que a menor cantidad de alternativas que los empleados crean disponibles, más fuerte será su compromiso calculador con su empleador actual (Allen y Meyer, 1990).

Diferentes estudios han corroborado la relación entre el compromiso calculador y diferentes variables de interés como lo son la percepción de los empleados acerca de la transferencia de sus habilidades y la educación hacia otras organizaciones (Allen y Meyer, 1990; Lee, 1992; Withey, 1988; c.p. Meyer y Allen, 1997), en estos estudios los empleados que pensaban que sus inversiones educativas o de entrenamiento eran más difíciles de transferir para otro sitio presentaban un más fuerte sentido de compromiso calculador hacia su organización actual. Otro tipo de inversiones que los empleados podrían perder al dejar a sus organizaciones son las prestaciones, el estatus, la seguridad económica, las mismas estuvieron correlacionadas positivamente con el compromiso calculador (Whitener y Walz, 1993; c.p. Meyer y Allen,1997). Jane (1994) examinó que los empleados que se identificaban mucho con el "rol del proveedor" (ej. el único asalariado o trabajador de la casa) tenían un sentido de compromiso calculador más fuerte que aquellos que apenas se identificaban con este rol (c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 59).

En cuanto a los antecedentes del compromiso calculador, la mayoría son aquellos que se pueden acumular con el tiempo, por este motivo algunos investigadores han empleado variables basadas en el tiempo (ej. edad, tiempo de ejercicio) como medidas antecedentes de compromiso de permanencia (ej. Alutto, Hrebeniak y Alonso, 1973; Ferris y Aranya, 1983; Ritzer y Trice, 1969; c.p. Meyer y Allen, 1997). Los hallazgos obtenidos de estos estudios deben ser interpretados con cuidado ya que para algunos empleados los costos percibidos en relación con el abandono de la organización aumentan con la edad y con el aumento de su tiempo de ejercicio (antigüedad), y para otros el costo que representa dejar la compañía puede realmente disminuir, al aumentar la experiencia y las destrezas del valor del empleado para otras compañías (Meyer y Allen, 1997).

Por ello, "es mejor ver la edad y el tiempo de ejercicio como variables alternas o sustitutas de inversiones acumuladas y de percepción de alternativas y no como pronosticadores directos del compromiso calculador" (Cohen y Lowenberg, 1990; Meyer y Allen, 1984, c.p.Meyer y Allen, 1997, pp. 60).

Debe destacarse que los compromisos afectivo y calculador no son conceptos totalmente distinguibles y que las mediciones de cada uno contienen elementos del otro. Además, es posible acercarse a una organización a través del intercambio de relaciones (compromiso calculador) así como es probable desarrollar actitudes consistentes con el mantenimiento de la membrecía (compromiso afectivo). Sin embargo las dos formas son suficientemente distintas para permitir las comparaciones entre las relaciones relativas con otras variables de interés. (Mathieu y Zajac, 1990)

1.3. **Compromiso normativo.**

Y finalmente, el **compromiso normativo** ha sido definido como "la totalidad de presión normativa internalizada para actuar de tal modo que se logren los objetivos e intereses de la organización" (c.p Wiener, 1982, pp. 418). Este compromiso resulta de las experiencias de socialización del individuo que enfatizan la necesidad de mantener lealtad al empleador, ó a través de la recepción de beneficios que crean en el empleado un sentido de obligación de retribución a la organización; por esto, los empleados con un fuerte compromiso normativo se mantendrán con la organización en virtud de lo que creen que es "moral o correcto" (Wiener, 1982; Scholl, 1981; Meyer y Allen, 1991, Meyer y Allen, 1997, pp. 60) . "Una premisa básica de este modelo, es que una completa explicación de la conducta de los individuos en las organizaciones, requiere una consideración de las presiones normativas internalizadas por el individuo, por ejemplo, los estándares morales, y estas presiones una vez establecidas, pueden ocasionar grandes efectos en la conducta, independientemente de las recompensas ó castigos" (c.p. Wiener, 1982, pp. 418). El proceso supuestamente involucrado que se encuentra aquí es el de la internalización, en el caso del compromiso normativo lo que sé internaliza es la creencia acerca de la conveniencia de ser leal a la organización.

El compromiso normativo se desarrolla en la base del tipo específico de inversión que la organización hace en el empleado, específicamente las inversiones que parecen difíciles de compensar por los empleados (Meyer y Allen, 1991; Scholl, 1981), inversiones tales como pagos de entrenamiento patrocinado a favor del empleado, o políticas de contratación con beneficios especiales que favorezcan a los miembros de la familia del empleado, y conociendo las normas de reciprocidad (Goulner, 1960; c.p. Meyer y Allen, 1997), se sostiene que los empleados puedan encontrar incomodo este tipo de desbalance o endeudamiento y para rectificar el desbalance, se sienta comprometido normativamente con la organización, tomando en cuenta que es posible que existan diferencias individuales y culturales en el grado en que la gente ha internalizado las normas de reciprocidad y en el grado en que las inversiones organizacionales conducirán a un sentimiento de endeudamiento (Meyer y Allen, 1997).

Añadiendo y relacionando lo anterior, el compromiso normativo podría desarollarse con base en el "contrato psicológico" entre un empleado y su organización (Argyris, 1990; Rousseau, 1989, 1995; Schein, 1980; c.p. Meyer y Allen, 1997). Los contratos psicológicos están constituidos por la creencia de las partes envueltas en una relación de intercambio respecto a sus obligaciones mutuas, este tipo de contrato puede ser subjetivo y por ello puede ser visto de manera diferente por las dos partes, además que están sujetos a cambios en el tiempo a medida que una o ambas partes considere que las obligaciones fueron cumplidas o violadas (Robinson, Kraatz y Rosseau, 1994; c.p. Meyer y Allen, 1997).

La evidencia empírica, aunque es poca sugiere la relevancia jugada por el rol de la primera socialización, parte de esta información proviene del estudio de Meyer y otro, (1993), estos investigadores desarrollaron una medida que refleja una creencia bastante generalizada en creer en, y en necesitar realizar sus obligaciones para con otros, perspectiva esta que sería modelada por la primera socialización de la persona. Existe evidencia acerca de los valores culturales y su relación con el compromiso normativo y parte de esta es provista por un estudio de Vardi, Wiener y Popper (1989), al comparar dos organizaciones que eran similares en todo, menos en un aspecto: el grado hasta el cual los valores organizacionales eran congruentes con los valores generales en la cual esta operaba; Vardi y otro predijeron y hallaron que los empleados de la organización cuyos valores eran consistentes con los valores culturales tenían un compromiso normativo con la organización más fuerte que con la otra organización.

Meyer y Allen (1991) argumentaron que era más apropiado el considerar el Compromiso Afectivo, Calculador y Normativo como componentes, en vez de tipos de compromiso, ya que las relaciones de los empleados con la organización pueden reflejar diversos grados de los tres compromisos, por ejemplo: un empleado puede sentir a la vez un fuerte vinculo con la organización y un sentido de obligación de permanecer en ella, un segundo empleado puede disfrutar trabajar para la organización pero también reconocer que

dejarla sería muy dificultoso desde el punto de vista económico. Finalmente un tercer empleado puede experimentar un grado considerable de deseo, necesidad y obligación de continuar con su empleador corriente.

2. ***Empresas privadas y Organizaciones públicas.***

2.1. **Empresas privadas.**

Organización de personal (empresario ó dirección, socios industriales o trabajadores), capital (dinero, propiedades, maquinas) y trabajo (con unidad de nombre, permanencia en actividad, etc.) con finalidad lucrativa para los socios y accionistas (Cabanellas, 1979).

Se caracterizan por la obtención de sus fondos por parte de particulares que pasan a formar parte de la organización por el aporte de su inversión, llamados accionistas y a cambio reciben derechos a participar en sus ganancias en forma de trozos de papel llamados acciones, los accionistas eligen un consejo de administración que es responsable de contratar a los altos directivos y supervisar su trabajo (Fischer y otros, 1990).

En cuanto a su constitución, organización y funcionamiento están sometidas al derecho privado, sin perjuicio de las innumerables restricciones y limitaciones a la libertad económica previstas en las leyes (derecho público), y que por su puesto, les son aplicables (Brewer Carias, 1980).

2.2. **Organización pública de la Administración Central.**

Es aquella que corresponde a nivel nacional a la República, como persona político-territorial y está constituida por la Presidencia, Oficinas Centrales de la República, Ministerios y Organismos con autonomía funcional, a nivel estadal corresponde a la Gobernación y a nivel local la organización administrativa municipal sería la propia Municipalidad, a cargo del Alcalde; cada una de estas personas jurídicas (la República, los Estados y lo Municipios), tienen sus propias competencias que ejercen con autonomía (artculos, 16 y 25 de la Constitución), esta autonomía de carácter territorial puede decirse, que es el más alto grado de autonomía dentro de la organización nacional, e implica, una autonomía política, una autonomía organizativa, una autonomía normativa, una autonomía tributaria y una autonomía administrativa (Brewer Carias, 1991).

2.2.1. Oficinas Centrales de la Presidencia.

"Son órganos auxiliares, del Presidente y del Consejo de Ministros en las funciones señaladas tanto en la Ley Orgánica de la Administración Central (artículo 41 y siguiente) como en las leyes especiales" (c.p. Brewer Carias, 1991, p.p.99).

2.2.2. Ministerios.

"Son los órganos directos del Presidente de la República, por tanto constituyen los canales normales a través de los cuales se ejerce el poder ejecutivo" (c.p. Brewer Carias, p.p. 97), y conforme a la Constitución, el número, competencia y organización de los Ministerios, es decir de los despachos ministeriales debe estar determinados en la Ley Orgánica (artículo, 193) (Brewer Carias, 1991).

Cabe destacar que existen diferencias entre los dos sectores, una de ellas sería los objetivos que persiguen ambos empresarios, en la EPR, la finalidad primera consiste en aumentar las utilidades y expandir sus ventas, en cambio en la EPU el motor no es la ganancia, sino la adecuación a ciertas normas señaladas en general por el gobierno central: por ejemplo el suministro adecuado y a precios fijados no necesariamente por el mercado sino que, a menudo, por decisiones políticas; otra diferencia sería la de que en el primer caso, suelen considerar sobre todo la eficacia de la gestión que exige controles y mandatos precisos, y en este sentido la evaluación más clara y exacta es el monto del beneficio, en el segundo caso en general son ajenos a los riesgos de la gestión financiera y aceptan los criterios derivados de la adecuación del plan; pero el rasgo distintivo más sobresaliente es la naturaleza del poder que ejercen ambas clases de empresarios, el empresario privado funda su poder en la disposición de los beneficios que genera, que consume ó invierte, según su criterio, en cambio el empresario público no puede disponer a su arbitrio de las eventuales ganancias de la empresa, así como su suerte no depende de las pérdidas que puedan producirse.(Viloria, 74).

Odom y sus colegas(Odom et al, 1990), opinan que las dimensiones predominantes de la cultura organizacional, conducen a la creación de conductas positivas de los empleados que se presentan en menor grado en las empresas del sector público, contrastando al estudio anterior (Choudhry, 1989), reportaron diferencias insignificantes en las actitudes hacia el trabajo de los empleados del sector público y privado, de la misma manera (Kline y Peters, 1991) reportaron diferencias insignificantes entre ambos sectores.

Finalmente la idea fijada por los autores (Baldwin, 1987; Morow et al, 1988; Odom et al, 1990), es la de remover las barreras burocráticas con la creación de estructuras más flexibles(particularmente en el sector público), lo cual contribuirá con el compromiso de los empleados en términos de lealtad y apego con la organización.

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1. Objetivo general.

- Identificar el Tipo de Compromiso Organizacional predominante que se presenta en empresas privadas y en organizaciones públicas.

2. Objetivos específicos.

- Identificar el Nivel de Compromiso Organizacional predominante en empresas privadas y en organizaciones públicas
- Describir el Tipo y el Nivel de Compromiso Organizacional que los individuos generan en empresas privadas y en organizaciones públicas.
- Describir el tipo y el nivel de compromiso organizacional según sexo para cada empresa privada y para cada organización pública.
- Describir el tipo y el nivel de compromiso organizacional según edad para cada empresa privada y para cada organización pública.
- Describir el tipo y el nivel de compromiso organizacional según estado civil para cada empresa privada y para cada organización pública.
- Describir el tipo y el nivel de compromiso organizacional según educación para cada empresa privada y para cada organización pública.
- Describir el tipo y el nivel de compromiso organizacional según antigüedad para cada empresa privada y para cada organización pública.

IV. MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de estudio..

- El estudio es **descriptivo** ya que trata de describir el Tipo y el Nivel de Compromiso Organizacional que adoptan los individuos de las empresas privadas y organizaciones públicas que fueron objeto de la investigación.

2. Diseño de la investigación

-El diseño de investigación apropiado para el estudio ha sido el **diseño no experimental** y específicamente el **transeccional descriptivo**, ya que se desea observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, además se desea indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una ó más variables (Sampieri y otros, 1991), en este caso, describir el tipo y el nivel de compromiso organizacional en empresas privadas y organizaciones públicas en un momento determinado, presentándose un panorama del estado de las variables en cuatro organizaciones venezolanas, se realizó una medición única y simultánea para cada empresa.

3. Determinación de la población y selección de la muestra-

3.1. POBLACIÓN

La población consiste en la totalidad de los empleados profesionales que hayan permanecido durante seis meses o más en las empresas privadas Xerox de Venezuela y Empresas Polar y en las organizaciones públicas Servicio Autónomo de Sanidad Agropecuaria (S.A.S.A), adscrito al Ministerio de Agricultura y Cría, y La Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República (CORDIPLAN).

3.2. TIPO DE MUESTRA:

El tipo de nuestra utilizada es la **probabilística**, en donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos (Sampieri y otros, 1991).

3.3. TAMAÑO DE LA MUESTRA

De una población de153 empleados de Xerox de Venezuela, se tomo una muestra de 31 individuos, de 144 empleados de Empresas Polar se tomó una muestra de 30 individuos, de 102 empleados de S.A.S.A. se tomó una muestra de 28 individuos y de 180 empleados de CORDIPLAN, se tomó una muestra de32 individuos.

El procedimiento de selección fue el de números Random ó números aleatorios, se eligieron entonces a aquellos individuos que determinó la tabla de números random hasta completar el tamaño de la muestra.

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente formula para muestras finitas (López, 94-95):

$$n = \frac{z^2 \times N \times \bar{p} \times \bar{q}}{\left[(n-1) \times e^2\right] + \left(z^2 \times \bar{p} \times \bar{q}\right)}$$

Donde:

Z = Valor estadístico de nivel de confianza (95% = 1,96)

e = Error (5% de significación)

N = Población

$\bar{p}$ = Probabilidad de ocurrencia (estandart = 0,5).

$\bar{q} = 1 - \bar{P}$

Cálculo para hallar la muestra de los empleados en XEROX:

Donde:

Z = 1,96

e = 0,05

N = 153

$\bar{p} = 0,5$

$\bar{q} = 0,5$

Sustituyendo los valores tenemos que:

$$n = \frac{1,96^2 \times 153 \times 0,5 \times 0,5}{\left[(1524) \times 0,05^2\right] + \left(1,96^2 \times 0,5 \times 0,5\right)}$$

31 empleados muestra.

-Cálculo para hallar la muestra de los Empleados en POLAR.

Donde:

Z = 1,96

e = 0,05

N = 144

$\bar{p} = 0,5$

$\bar{q} = 0,5$

Sustituyendo los valores tenemos:

$$n = \frac{1,96^2 \times 144 \times 0,5 \times 0,5}{\left[(144-1) \times 0,05^2\right] + \left(1,96^2 \times 0,5 \times 0,5\right)}$$

30 empleados muestra.

-Cálculo para hallar la muestra de los empleados en SA.S.A.

Donde:

Z = 1,96

e = 0,05

N = 102

$\bar{p} = 0,5$

$\bar{q} = 0,5$

Sustituyendo los valores tenemos:

$$n = \frac{1,96^2 \times 102 \times 0,5 \times 0,5}{\left[(102-1) \times 0,05^2\right] + \left(1,96^2 \times 0,5 \times 0,5\right)}$$

28 empleados muestra.

-Cálculo para hallar la muestra de los empleados de CORDIPLAN.

Donde:

Z = 1,96

e = 0,05

N = 180

$\bar{P} = 0,5$

$\bar{q} = 0,5$

Sustituyendo los valores tenemos que:

$$n = \frac{1{,}96^2 \times 180 \times 0{,}5 \times 0{,}5}{\left[(180-1) \times 0{,}05^2\right] + \left(1{,}96^2 \times 0{,}5 \times 0{,}5\right)}$$

32 empleados muestra.

4. Recolección de datos.

Para la obtención de los datos de la muestra deseada, y de esta manera lograr la medición de las variables mencionadas en los objetivos de esta investigación se utilizó el instrumento siguiente:

4.1. "Cuestionario de Compromiso Organizacional"

"El desarrollo de las escalas de compromiso afectivo, calculador y normativo está basado en los principios de la construcción de escalas delineado por Jackson (1970) y descrito en detalle en otras partes (Allen y Meyer, 1990). Se usaron definiciones de los tres constructos para desarrollar un grupo inicial de puntos que luego fue administrada a una muestra de hombres y mujeres que trabajaban en varias ocupaciones y organizaciones. Los puntos fueron seleccionados para la inclusión en las escalas, sobre la base de una serie de reglas de decisión que tomaron en cuenta la distribución de las respuestas en una escala de acuerdo-desacuerdo de 7 puntos para cada punto, correlaciones punto escala, y el deseo de incluir puntos negativos y positivos a la vez" (c.p. Meyer y Allen, 1997, p.p.117).

Este instrumento empleado en la investigación pertenece a la versión revisada por Meyer et al (1993) (ver anexo 2), el mismo cuenta con 18 ítems de los cuales 4 son reversibles, el puntaje más bajo que se puede obtener es de 18 puntos y el más alto es de 126 puntos, las especificaciones de los 18 ítems que posee, se encuentra en el anexo 3. El instrumento fue utilizado anteriormente en Venezuela en una empresa del sector ferretero por las alumnas Alemán y González, (1997) el cual fue sometido a un proceso de análisis por expertos en el área de desarrollo organizacional y psicometría para asegurar la validez del mismo, además de llevarse a cabo dos operaciones una de tipo empírica y otra de tipo estadístico para completar el proceso de validación, al final los resultados de la investigación reportaron por medio del coeficiente de confiabilidad una alta consistencia interna en los elementos de la prueba.

Por lo tanto el orden en que se presentaron los ítems fue el mismo presentado en la investigación citada anteriormente.

4.2. **Estudios reportados**

En estudios recientes la confiabilidad media para las escalas de compromiso afectivo, de continuidad y normativo, fue de .85, .79, .73 (Allen y Meyer, 1997). Otro estudio realizado por Caruana, Ewing y Ramaseshan en Agosto de 1997 sobre el compromiso organizacional y el desempeño en una empresa del sector público en Australia, con una muestra de 123 personas arrojó un coeficiente alfa de 0.903, 0.83, 0.772 para el compromiso afectivo, continuidad y normativo respectivamente y para la escala completa un coeficiente de 0.813.

Un estudio realizado en Venezuela en una empresa del sector ferretero realizado por Alemán y González, 1997. U.C.A.B. obtuvieron para una muestra de 125 personas los coeficientes de confiabilidad alfa de cronbach de .86, .62 y .64 para los componentes afectivo, normativo y de continuidad y un coeficiente de .81 para la escala completa del instrumento.

En el presente estudio el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó para la muestra de XEROX de Venezuela de 31 individuos, un coeficiente de 0.85 para la escala completa del instrumento, así mismo la muestra de 30 personas de Empresas Polar arrojo un coeficiente de 0.82, la muestra de 28 personas de S.A.S.A arrojo un coeficiente de 0.69 y para la muestra de 32 personas de CORDIPLAN arrojó un coeficiente de 0.69 (ver anexo 9).

5.Procedimiento.

Se seleccionó intencionalmente dos empresas privadas y dos organizaciones públicas, las cuales fueron escogidas debido al fácil y posible acceso que se podía conseguir para llevar a cabo fructuosamente la recolección de los datos necesarios para la investigación. A la llegada de cada empresa se presentó el proyecto y los objetivos del mismo a la Gerencia de recursos Humanos para obtener su consentimiento y la aprobación requerida, y de esta manera, poder entregar el instrumento a los empleados de cada empresa en particular (ver anexo 1). Con la debida aprobación concedida se procedió a buscar aleatoriamente en la nómina de los empleados profesionales de la organización que tuvieran seis meses o más años en la empresa, uno a uno los individuos requeridos hasta alcanzar la muestra deseada, se les hizo llegar a algunos personalmente y a otros por correo interno, la encuesta y sus especificaciones para que tuvieran la idea del procedimiento en que se encontraban involucrados y pidiéndoles que una vez contestada completamente la devolvieran a mi persona directamente si estaba presente ó como ocurrió en algunos casos al departamento de Recursos Humanos.

Una vez con el total de encuestas recogidas, se procedió a vaciar la data, para determinar el tipo de Compromiso organizacional predominante en cada individuo, se tomó el puntaje más alto que obtuviera de los tres tipos de compromiso, si se obtenían puntajes

iguales, se determinaba un compromiso mixto, y se codificaba en otro punto diferente al de los tres tipos de compromiso organizacional (ver Anexo 5 y 6), en cuanto al nivel de compromiso, se tomaba el puntaje total de los tres tipos de compromiso y se creo una escala de 4 intervalos para codificarlo, el primer intervalo (1) era un nivel bajo para los individuos con un puntaje total entre 8 a 38 puntos, el segundo intervalo (2) era un nivel medio-bajo para los individuos con un puntaje total entre 39 y 69 puntos, el tercer intervalo (3) era un nivel medio-alto para los individuos con un puntaje total entre 70 y 100 puntos y el ultimo intervalo (4) era un nivel alto para los individuos con un puntaje entre 101 y 130 puntos (ver anexo 5 y 7). Luego, con todos los datos codificados incluyendo las variables demográficas (ver anexo 8), se procedió a introducirlos en el paquete estadístico SPSS 8.0, el cual arrojo las frecuencias absolutas y relativas (ver anexos 10,11,12 y 13), y una vez con los resultados, se procedió al análisis descriptivo de las variables con sus conclusiones pertinentes.

V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para el análisis de los resultados se utilizó la prueba estadística descriptiva para cada una de las variables, para ello se procedió ha realizar la distribución de frecuencias relativas, que son los porcentajes de casos en cada categoría, en el estudio, el porcentaje que arroje el mayor valor será reconocido como la tendencia general de poseer un determinado tipo de compromiso organizacional. También se realizó la distribución de frecuencias relativas para conocer el nivel de compromiso organizacional. Los valores de las variables demográficas que se han tomado para hacer inferencias en cuanto a la tendencia general que arrojan los resultados de poseer un determinado tipo o nivel de compromiso organizacional, han sido aquellos que representan la muestra en su mayoría, esto quiere decir, que existen estratos en las variables demográficas que no se han tomado en cuenta por no ser significativos en cuanto a la cantidad de individuos que se encuentran en su intervalo determinado.

1. Tipo de Compromiso Predominante.

1.1.- **Xerox de Venezuela**:

El tipo de compromiso predominante es el Compromiso Afectivo con un total del 54,8% de los individuos entrevistados.

-Tipo de compromiso según sexo:

Relación Tipo de Compromiso y Sexo						
	Compromiso Organizacional					
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Afectivo-calculador	Normativo-calculador
Femenino	7	2	2	0	0	0
Masculino	10	3	2	3	1	1

La población se distribuye en un 60% hombres y 40% mujeres. La tendencia de ambos géneros es poseer el tipo de Compromiso Afectivo. Del 54,8% del total de los individuos que arrojaron tener un compromiso afectivo, los hombres representan un 32,6% y las mujeres un 22,6% (ver anexos, 5 y 10).

-Tipo de Compromiso según edad:

Relación Tipo de Compromiso y Edad						
	Compromiso organizacional					
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Afectivo-calculador	Normativo-calculador
18 a 25 años	3	2	0	0	0	1
26 a 33 años	10	3	2	1	0	0
34 a 41 años	4	0	2	1	1	0
42 o más	0	0	0	1	0	0

La mayoría de la población se encuentra en una edad comprendida entre 26 y 33 años, representando un 51,6% de la población total. La tendencia de los individuos que se encuentran en este intervalo es la de poseer predominantemente el compromiso afectivo. Así mismo, el compromiso predominante en los otros estratos es el compromiso afectivo (ver anexos 5 y 10).

-Tipo de compromiso según estado civil:

Relación Tipo de Compromiso y Estado Civil						
	Compromiso Organizacional					
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Afectivo-calculador	Normativo-calculador
Soltero	9	3		1		1
Casado	7	2	4	2	1	
Divorciado	1					
Viudo						

Más de la mitad de la población es casada, pero existe mayor proporción de individuos que poseen compromiso afectivo entre los solteros que entre los casados, pero

entre los solteros no hay indicios de personas con compromiso calculador (ver anexos 5 y 10)

-Tipo de Compromiso Organizacional según educación:

Relación Tipo de Compromiso y Educación						
	Compromiso Organizacional					
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Afectivo-calculador	Normativo-calculador
Secundaria	0	0	0	0	0	0
Técnico Medio	1	0	0	0	0	1
Técnico Superior	4	1	1	0	0	0
Universitario	11	4	3	2	1	0
Post-grado	1	0	0	1	0	0

La mayoría de la población la conforman los que han obtenido un nivel educativo universitario y el segundo lugar lo ocupan los técnicos superiores. La tendencia general de los que obtuvieron educación universitaria es la de poseer en su mayoría el compromiso afectivo al igual que los técnicos superiores. (Ver anexos 5 y 10).

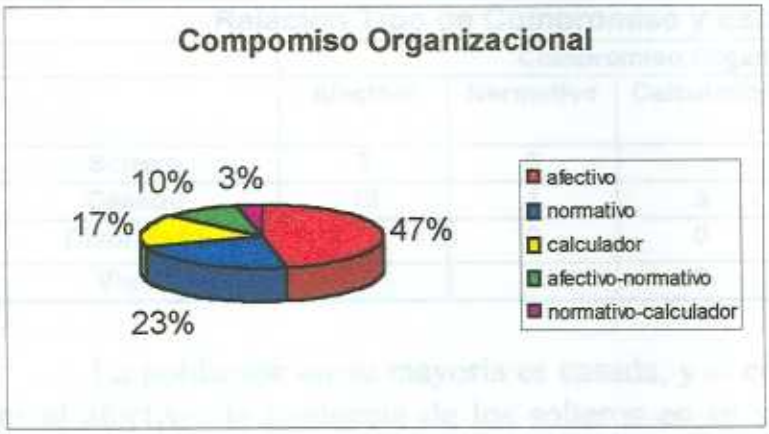
-Tipo de compromiso organizacional según antigüedad.

Relación Tipo de Compromiso y Antigüedad						
	Compromiso Organizacional					
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Afectivo-calculador	Normativo-calculador
6 meses a 2 años	6	2	1	1		
2 años a 3 y medio		3	1	1		1
3 y medio a 5 años	2					
5 o más	9		2	1	1	

La mayoría de la población se encuentra entre los individuos que han permanecido por más de cinco años en la organización y los individuos que han permanecido en la organización entre seis meses y dos años, ambos intervalos poseen el compromiso afectivo predominantemente (ver anexos 5 y 10).

1.2.-**Empresas Polar**:

El tipo de compromiso predominante es el afectivo con un 46,7% de los individuos entrevistados.



-Tipo de compromiso según sexo:

Relación Tipo de Compromiso y Sexo					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
Femenino	5	4	0	2	1
Masculino	9	3	5	1	0

La población se distribuye en 60% hombres y 40% las mujeres, en los dos casos el compromiso predominante es el afectivo, pero se puede observar que la tendencia de las mujeres es de no poseer el compromiso calculador (ver anexos 5 y 11).

-Tipo de compromiso según edad:

Relación Tipo de Compromiso y Edad					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
18 a 25 años	2	3	0	1	0
26 a 33 años	8	3	1	1	0
34 a 41 años	1	1	3	0	1
42 o más	3	0	1	1	0

El 43% de la población, significando esto la mayor parte de la población, se encuentra comprendida entre 26 y 33 años y la misma posee predominantemente un tipo de compromiso afectivo. En los individuos comprendidos entre dieciocho y veinticinco años el compromiso que predomina es el normativo, entre 34 y 41 años el tipo de compromiso que

predomina es el calculador y en los individuos que tienen cuarenta y dos años ó más predomina el compromiso afectivo (ver anexos 5 y 11).

-Tipo de compromiso según estado civil:

Relación Tipo de Compromiso y Estado Civil					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
Soltero	3	6		1	0
Casado	10	1	5	2	1
Divorciado	1	0	0	0	0
Viudo	0	0	0	0	0

La población en su mayoría es casada, y el compromiso que predomina en este grupo es el afectivo, la tendencia de los solteros en su mayoría es la de poseer un compromiso normativo (ver anexos 5 y 11).

-Tipo de compromiso según educación:

Relación Tipo de Compromiso y educación					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
Secundaria	0	0	0	0	0
Técnico Medio	0	0	2	0	0
Técnico Superior	4	1	0	1	0
Universitario	4	6	3	2	1
Post--grado	6	0	0	0	0

El 53% de la población la representa los individuos con educación universitaria. Mientras que la tendencia los técnicos superiores es poseer en su mayoría un compromiso afectivo, la tendencia de los individuos con educación universitaria es la de poseer el compromiso normativo predominantemente y los que han obtenido un post-grado reflejaron en su totalidad una tendencia a poseer el compromiso afectivo (ver anexos 5 y 11).

-Tipo de compromiso según antigüedad:

Relación Tipo de Compromiso y Antigüedad					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-Normativo	Normativo-calculador
6 meses a 2 años	1	3	1	2	0
2 años a 3 y medio	3	1	1	0	0
3 y medio a 5 años	0	2	1	0	
5 o más	10	1	2	1	1

La mayoría de la población la conforman los individuos que han permanecido en la organización 5 años o más. Las personas que han permanecido por menos de dos años a la organización poseen en su mayoría el compromiso normativo. La tendencia de poseer el compromiso afectivo predomina en los trabajadores que han permanecido dentro de la organización cinco años y más y los que han permanecido durante más de dos años hasta tres años y medio (ver anexos 5 y 11).

1.3.- **Servicio Autónomo de Sanidad Agropecuaria (S.A.S.A)**.

El tipo de compromiso predominante es el afectivo, con un total del 50% del total de los individuos entrevistados.

-Tipo de compromiso según sexo:

Relación Tipo de Compromiso y Sexo					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
Femenino	7	2	3	1	1
Masculino	7	2	4	1	0

La población se encuentra distribuida en 50% los Hombres y 50% las mujeres. La tendencia general es la de poseer un tipo de compromiso predominantemente afectivo en ambos géneros (ver anexos 5 y 12).

-Tipo de compromiso según edad:

Relación Tipo de Compromiso y Edad					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
18 a 25 años	3	0	1	0	0
26 a 33 años	5	2	2	0	1
34 a 41 años	4	0	3	2	0
42 o más	2	2	1	0	0

La población encuestada en su mayoría se encuentra en edades comprendidas entre los 26 y 41 años de edad. En los tres primeros estratos la tendencia es la de poseer el tipo de compromiso predominantemente afectivo (ver anexos 5 y 12).

-Tipo de Compromiso según estado civil:

Relación Tipo de Compromiso y Estado Civil					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
Soltero	8	3	4	1	0
Casado	4	1	3	1	1
Divorciado	1	0	0	0	0
Viudo	1	0	0	0	0

La mayoría de la población se encuentra distribuida entre los solteros con el 57.1% de la población total y entre los casados con el 35.7% de la población total, el tipo de compromiso predominante en ambos casos es el afectivo (ver anexos 5 y 12).

-Tipo de compromiso según educación:

Relación Tipo de Compromiso y educación					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
Secundaria	2	1	1	0	0
Técnico Medio	3	1	2	0	0
Técnico Superior	2	1	1	0	0
Universitario	7	1	3	2	0
Post-grado	0	0	0	0	1

La mayoría de la población tiene un nivel educativo universitario y el resto se reparte casi equitativamente en los tres primeros estratos, se puede observar que en estos diferentes niveles educativos la tendencia general es la de poseer el tipo de compromiso predominantemente afectivo (ver anexos 5 y 12).

-Tipo de compromiso según antigüedad:

Relación Tipo de Compromiso y Antigüedad					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
6 meses a 2 años	2	0	0	1	0
2 años a 3 y medio	2	0	1	0	0
3 y medio a 5 años	4	0	3	0	0
5 o más	6	4	3	1	1

La mayoría de la población se encuentra en los individuos que han permanecido durante 5 años o más en la organización, la tendencia general de estos individuos es la de poseer un tipo de compromiso afectivo, igualmente que en los individuos que han permanecido durante 3 años y medio en la organización (ver anexos 5 y 12).

1.4.- Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República (CORDIPLAN).

El tipo de compromiso que predomina en esta organización es al igual que en las organizaciones anteriores es el Afectivo con un 50% del total de los individuos entrevistados.

-Tipo de compromiso organizacional según sexo:

Relación Tipo de Compromiso y Sexo					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
Femenino	10	4	5	1	1
Masculino	6	2	2	0	1

La población se encuentra distribuida en 65.6% mujeres y 34.4% los hombres. La tendencia general de ambos géneros es la de poseer el tipo de compromiso predominantemente afectivo y se distribuye de igual manera entra hombres y mujeres (ver anexos 5 y 13).

-Tipo de compromiso organizacional según edad:

Relación Tipo de Compromiso y Edad					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
18 a 25 años	1	3	1	0	0
26 a 33 años	8	1	2	1	1
34 a 41 años	3	1	2	0	1
42 o más	4	1	2	0	0

La mayoría de la población se concentra en edades comprendidas entre 26 y 33 años, y la tendencia general de poseer el tipo de compromiso predominantemente es el afectivo exceptuando a los individuos entre dieciocho y veinticinco años cuya tendencia predominó el compromiso normativo (ver anexos 5 y 13).

-Tipo de compromiso según estado civil:

Relación Tipo de Compromiso y Estado Civil					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
Soltero	10	3	2	0	1
Casado	5	2	5	1	1
Divorciado	1	1	0	0	0
Viudo	0	0	0	0	0

Los solteros representan el 50% de la población total y la tendencia de los mismos es de poseer el tipo de compromiso afectivo, los casados representan el 43,8% de la población total y la tendencia de poseer el tipo de compromiso es igual que la de los solteros, afectiva (ver anexos 5 y 13).

-Tipo de compromiso según educación:

Relación Tipo de Compromiso y educación					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-Normativo	Normativo-Calculador
Secundaria	0	0	0	0	0
Técnico Medio	0	0	0	0	0
Técnico Superior	3	1	2	0	0
Universitario	11	2	5	0	2
Post-grado	2	3	0	1	0

La mayoría de la población se encuentra en los individuos con educación universitaria y representan el 62.5%. La tendencia en éste estrato es la de poseer el tipo de compromiso afectivo, al igual que los técnicos superiores, pero en los individuos con post-grado la tendencia es hacia el tipo de compromiso normativo (ver anexos 5 y 13).

-Tipo de compromiso según antigüedad:

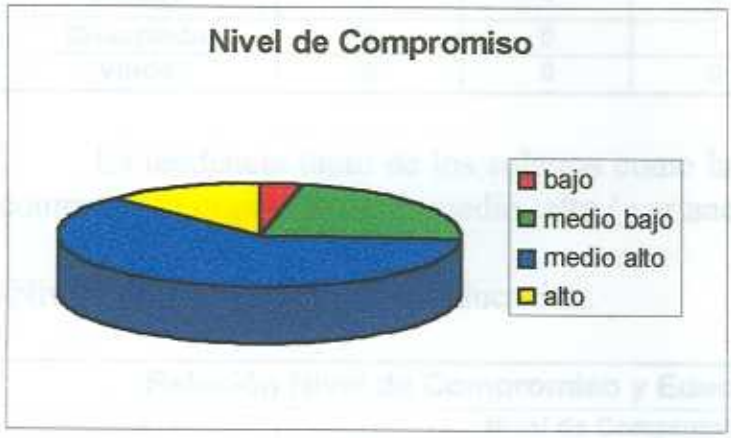
Relación Tipo de Compromiso y Antigüedad					
	Compromiso Organizacional				
	Afectivo	Normativo	Calculador	Afectivo-normativo	Normativo-calculador
6 meses a 2 años	1	2	1	1	0
2 años a 3 y medio	4	1	1	0	1
3 y medio a 5 años	3	2	0	0	0
5 o más	8	1	5	0	1

La mayoría de la población se encuentra ubicada entre los individuos que han permanecido en la organización por 5 años o más en la organización y la tendencia es la de poseer el tipo de compromiso predominantemente afectivo (ver anexos 5 y 13).

II. Nivel de Compromiso

2.1.- Xerox de Venezuela.

El nivel de compromiso predominante es el medio-alto con un total de 61.3% del total de los individuos entrevistados.



-Nivel de Compromiso según sexo:

Relación Nivel de Compromiso y Sexo				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Femenino	0	2	8	1
Masculino	1	5	11	3

La tendencia es la de poseer un nivel de compromiso organizacional predominantemente medio- alto en ambos sexos (ver anexo 10).

-Nivel de compromiso organizacional según edad:

Relación Nivel de Compromiso y Edad				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
18 a 25 años	0	1	4	1
26 a 33 años	0	3	12	1
34 a 41 años	1	3	3	1
42 o más	1	7	19	4

La tendencia general de los cuatro estratos es la de poseer el nivel de compromiso organizacional predominantemente medio-alto (ver anexo 10).

-Nivel de compromiso según estado civil:

Relación Nivel de Compromiso y Estado Civil				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Soltero	0	3	10	1
Casado	1	4	8	3
Divorciado	0	0	1	0
Viudo	0	0	0	0

La tendencia tanto de los solteros como la de los casados es la de poseer el nivel de compromiso organizacional medio- alto (ver anexo 10)

-Nivel de compromiso según educación:

Relación Nivel de Compromiso y Educación				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Secundaria	0	0	0	0
Técnico Medio	0	0	2	0
Técnico Superior	0	1	5	0
Universitario	1	5	12	3
Postgrado	0	1	0	1

Tanto los técnicos superiores como los individuos con un nivel universitario obtuvieron la tendencia de poseer el tipo de compromiso organizacional medio-alto (ver anexo 10)

-Nivel de compromiso según antigüedad:

Relación Nivel de Compromiso y Antigüedad				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
6 meses a 2 años	0	4	5	1
2 años a 3 y medio	0	0	5	1
3 y medio a 5 años	0	0	2	0
5 o más	1	3	7	2

La tendencia general en los todos los estratos fue la de poseer un nivel de compromiso organizacional medio-alto (ver anexo 10).

2.2.- Empresas Polar.

El nivel de compromiso organizacional que predomina en general es el medio-alto con un porcentaje del 50% del total de la población encuestada.

-Tipo de Compromiso según sexo:

Relación Nivel de Compromiso y Sexo				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Femenino	0	0	7	5
Masculino	0	6	8	4

Tanto en las mujeres como los hombres la tendencia es la de poseer un nivel de compromiso medio-alto, pero las mujeres en proporción tienden hacia un mayor nivel de compromiso organizacional que los hombres (ver anexo 11)

-Tipo de compromiso organizacional según edad:

Relación Nivel de Compromiso y Edad				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
18 a 25 años	0	1	4	1
26 a 33 años	0	3	7	3
34 a 41 años	0	0	4	2
42 o más	0	2	0	3

La tendencia de los individuos en edades comprendidas entre los 18 años y 41 es la de poseer un nivel de compromiso medio-alto, pero al aumentar la edad se encontró que la tendencia de los individuos de 42 años o más, aumenta al nivel de compromiso alto (ver anexo 11)

-Tipo de compromiso según estado civil:

Relación Nivel de Compromiso y Estado Civil				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Soltero	0	3	6	1
Casado	0	3	9	7
Divorciado	0	0	0	1
Viudo	0	0	0	0

Tanto los solteros como los casados tienen la tendencia de poseer el nivel medio-alto como el nivel de compromiso organizacional predominante (ver anexo 11).

-Tipo de compromiso según educación:

Relación Nivel de Compromiso y Educación				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Secundaria	0	0	0	0
Técnico Medio	0	0	2	0
Técnico Superior	0	0	4	2
Universitario	0	3	8	5
Post-rado	0	3	1	2

En los técnicos medio y altos y en los universitarios encontramos que los mismos presentan la tendencia a poseer el nivel de compromiso medio-alto, pero en los individuos con post-grado la tendencia del nivel de compromiso organizacional desciende a medio-bajo (ver anexo 11).

-Tipo de compromiso según antigüedad:

Relación Nivel de Compromiso y Antigüedad				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
6 meses a 2 años	0	1	6	0
2 años a 3 y medio	0	1	2	2
3 y medio a 5 años	0	2	0	1
5 o más	0	2	7	6

Tanto en los individuos con 6 meses hasta 2 años dentro de la organización como los individuos con 5 años o más, la tendencia de poseer un nivel de compromiso organizacional es hacia el nivel medio-alto (ver anexo 11).

2.3.-Servicio Autónomo de Sanidad Agrícola (S.A.S.A.).

El nivel de compromiso organizacional que predomina es el nivel medio-alto con un porcentaje del 60.7%.

-Nivel de Compromiso según sexo:

Relación Nivel de Compromiso y Sexo				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Femenino	0	6	8	0
Masculino	0	5	9	0

Tanto los solteros como los casados tienen la tendencia de poseer el nivel medio-alto como el nivel de compromiso organizacional predominante (ver anexo 12).

-Nivel de compromiso organizacional según edad:

Relación Nivel de Compromiso y Edad				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
18 a 25 años	0	1	3	0
26 a 33 años	0	5	5	0
34 a 41 años	0	4	5	0
42 o más	0	1	4	0

En los individuos de 26 a 33 años la tendencia se reparte equitativamente entre el nivel de compromiso medio-bajo y medio-alto, y en los de 34 a 41 años la tendencia es la de poseer un nivel de compromiso medio- alto seguido muy de cerca por la tendencia de poseer un nivel medio-bajo (ver anexo 12).

-Nivel de compromiso según estado civil:

Relación Nivel de Compromiso y Estado Civil				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Soltero	0	7	9	0
Casado	0	3	7	0
Divorciado	0	0	1	0
Viudo	0	1	0	0

Tanto los solteros como los casados tienen la tendencia de poseer el nivel medio-alto como el nivel de compromiso organizacional predominante (ver anexo 12).

-Nivel de compromiso según educación:

Relación Nivel de Compromiso y Educación				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Secundaria	0	1	3	0
Técnico Medio	0	2	4	0
Técnico Superior	0	4	0	0
Universitario	0	3	10	0
Postgrado	0	1	0	0

La tendencia de los individuos con nivel universitario, técnicos medios y secundaria es la de poseer predominantemente un nivel de compromiso organizacional medio-alto, y la tendencia de los técnicos superiores es la de poseer predominantemente el nivel medio-bajo (ver anexo 12).

-Nivel de compromiso según antiguedad:

Relación Nivel de Compromiso y Antigüedad				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
6 meses a 2 años	0	0	3	0
2 años a 3 y medio	0	0	3	0
3 y medio a 5 años	0	4	3	0
5 o más	0	7	8	0

La tendencia de los individuos con 3 años y medio y más, es la de poseer el nivel de compromiso organizacional medio-alto (ver anexo 12).

2.4.- Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República (CORDIPLAN).

El nivel de compromiso organizacional que predomina es el nivel medio-alto con un porcentaje del 50% de total de la población encuestada.

-Nivel de Compromiso según sexo:

Relación Nivel de Compromiso y Sexo				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Femenino	0	8	11	2
Masculino	0	5	5	1

La tendencia de las mujeres es la de poseer el nivel de compromiso organizacional medio-alto, mientras que en los hombres la tendencia se reparte equitativamente entre el nivel medio-bajo y el nivel medio-alto (ver anexo 13).

-Nivel de compromiso organizacional según edad:

Relación Nivel de Compromiso y Edad				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
18 a 25 años	0	4	1	0
26 a 33 años	0	3	9	1
34 a 41 años	0	2	3	2
42 o más	0	4	3	0

La tendencia de los individuos de 18 a 25 años, y la de los individuos de 42 años o más es la de poseer el nivel de compromiso organizacional medio-bajo, y en los individuos de 26 a 41 años, la tendencia es la de poseer el nivel medio-alto (ver anexo 13).

-Nivel de compromiso según estado civil:

Relación Nivel de Compromiso y Estado Civil				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Soltero	0	5	9	2
Casado	0	8	5	1
Divorciado	0	0	2	0
Viudo	0	0	0	0

La tendencia de los solteros es la de poseer un nivel de compromiso medio-alto y la de los casados es la de poseer un nivel de compromiso medio-bajo (ver anexo 13).

-Nivel de compromiso según educación:

Relación Nivel de Compromiso y Educación				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
Secundaria	0	0	0	0
Técnico Medio	0	0	0	0
Técnico Superior	0	2	4	0
Universitario	0	9	8	3
Post-grado	0	2	4	0

La tendencia general de los universitarios es la de poseer un nivel de compromiso medio- bajo y medio-alto, y en los técnicos superiores y los individuos con post-grado la tendencia es la de poseer el nivel de compromiso medio-alto (ver anexo 13).

-Nivel de compromiso según antigüedad:

Relación Nivel de Compromiso y Antigüedad				
	Nivel de Compromiso			
	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Alto
6 meses a 2 años	0	3	2	0
2 años a 3 y medio	0	2	4	1
3 y medio a 5 años	0	2	2	1
5 o más	0	6	8	1

La tendencia de los individuos que han permanecido durante 6 meses a 2 años en la organización es la de poseer el nivel de compromiso organizacional medio-bajo, luego en los individuos que han permanecido entre 2 a 3 años y medios, la tendencia es hacia el nivel medio-alto, en los individuos que tienen 3 años y medio dentro de la organización, la tendencia es igual hacia poseer el nivel medio-bajo y medio-alto, y por último en los

individuos que pertenecen durante 5 años o más en la organización la tendencia es la de poseer el nivel de compromiso alto (ver anexo 13).

VI. CONCLUSIONES

- La tendencia general en las cuatros organizaciones tanto privadas como públicas fue la de poseer un tipo de compromiso organizacional afectivo.

- En cuanto al género se puede observar que tanto en las mujeres como en los hombres de las empresas privadas y de las organizaciones públicas predomina el tipo de compromiso afectivo, sin existir diferencias significativas entre ambos sectores.

- En cuanto a la edad, tanto los individuos de las empresas privadas como los de organizaciones publicas, presentan la tendencia a poseer en sus diferentes edades, el tipo de compromiso afectivo.

-En cuanto al estado civil, tanto los solteros como los casados, presentan la tendencia a poseer el tipo de compromiso afectivo en las empresas privadas y en las organizaciones publicas.

-En cuanto a la antigüedad la tendencia de ambas organizaciones tanto públicas como privadas es hacia el compromiso afectivo y la mayor cantidad de individuos que poseen este tipo de compromiso se encuentra en los que han permanecido 5 años o más dentro de la organización.

-En las cuatro organizaciones la tendencia general es la de poseer el nivel de compromiso organizacional medio- alto.

-La tendencia general de hombres y mujeres tanto de las organizaciones publicas como en las privadas, es la de poseer el nivel de compromiso organizacional medio-alto.

-En cuanto a las edades se encuentra que en los individuos entre 18 y 25 años en las empresas privadas el nivel de compromiso organizacional tiende a ser medio-alto y que en las organizaciones públicas tiende a ser medio-bajo, así mismo se concluye que existe mayoría de individuos que presentan el nivel medio-alto en los individuos de empresas privadas, mientras que en las organizaciones públicas hay menor numero de individuos con compromiso medio-alto y hasta existe la tendencia al nivel medio-bajo.

-Con respecto al estado civil tanto los solteros como los casados poseen la tendencia al nivel de compromiso medio-alto en empresas privadas como en organizaciones públicas.

-Con respecto a la educación los individuos técnicos superiores y los del nivel educativo universitario de las organizaciones públicas presentan una mayor tendencia a poseer el nivel de compromiso medio-bajo, mientras que los individuos de estos mismos

estratos de las empresas públicas presentan la tendencia a poseer el nivel de compromiso medio-alto; A diferencia de lo anterior los individuos con post- grado en las empresas privadas presentan la tendencia a poseer el nivel medio- bajo, mientras que en los individuos con post-grado de las organizaciones públicas presentan la tendencia al nivel medio-alto. En los demás niveles educativos en ambos tipo de organizaciones la tendencia es igual al nivel medio-alto.

-El mayor numero de personas con la tendencia a poseer el nivel medio- alto con inclinación al nivel medio alto se encuentra entre los individuos que pertenecen durante 5 años o más dentro de la organización, tanto en empresas privadas como en las organizaciones públicas.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda para futuros estudios:

- Realizar un análisis comparativo entre empresas privadas y organizaciones públicas de la administración descentralizada (empresas públicas).
- Realizar nuevos estudios con una muestra más grande donde se pueda obtener una mayor cobertura de los individuos, en cada estrato de las variables demográficas.
- Realizar un estudio sobre la relación del tipo de compromiso organizacional y el perfil motivacional del venezolano en la teoría de Mc Clelland.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- BALDWIN, J.N., Public versus Private: not that different, not that consequential, Public personnel management. vol. 16,2 (1987).

- BECHER, H.C, (1960), Notes of concept of commitment, American Journal of Sociology (66) 32 - 42.

- BREWER CARIAS, ALLAN R. (1980), Regimen jurídico de las empresas públicas venezolanas, editorial jurídica venezolana.

- BREWER CARIAS, ALLAN R. (1991), Pricipios del regimen jurídico de la organización administrativa venezolana, editorial juridídica venezolana.

- BROOKS, J.L. Y SEERS, A., (1991), Predictors of organizational commitment: Variations across carreer stages, Journal of vocational behavior. 38 (1), 53-64.

- CABANELLAS, GUILLERMO, (1979), Diccionario Jurídico Elemental.

-CARUANA, A. ERWIN, M.T. y RAMASESHAN,V, (1997), Organizational Commitment and Performance: The Australian Public Sector Experience, Working Paper Series. Curtin Business School.

- CHOUDHRY.S., (1989), Occupational Level and job Satisfaction: A comparative study of public and private sector organization, Indian journal of applied psicology. 26 (2), 1-5.

- FISCHER. S, DORN BUSCH.R. y SCHMALENSEE. R. (1991). Economía 2da edición. Mc Graw Hill.

-FLEISHMAN. E.A., (1976), Estudios de Psicología industrial y del personal, Mexico, Trillas.

-GONZALEZ Y ALEMAN, (1977), Las Propiedades motivantes del puesto de trabajo como predictoras del Compromiso Organizacional, Tesis de grado, U.C.A.B.

-GRAU. L, CHANDLER.B. and BURTON, B. (1991). Institutional loyalty and job satisfaction among nurse aides in nursing homes. Journal of aging and health. 3 (1), 47-65.

- KATZ. R Y VAN MAANAN. J.(1977) The Loci of work satisfaction, job interaction and policy. Human Relation, 30, 469-486.

- KLINE. C.J Y PETERS. L. H, (1991). Behavioral Commitment and Tenior of New Employes: a replication and extension, academic of management journal. 34 (1) 194-204.

-LOPEZ, FEDERICO, (1994, 1995), Apuntes de estadística II.

-MATHIEU, J.E y ZAJAC, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents,correlates, and consequences of organizational commitment, Psycological Bulletin.vol 108,2 .

-MATHIEU, J.E (1991) A cross- level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction, Journal of applied Psicology, 76 (5), 607-618.

-MEYER, J.P Y ALLEN, N.J (1990). Afecctive and Continuance Commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. Journal of applied psycology, 75,710-720.

-MEYER, J.P Y ALLEN, N.J (1991) A Three Component conceptualization of organizational commitment, Human resource management rewiew.

-MEYER, J.P y ALLEN, N.J (1993) Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, Journal of Applied psychology. vol 78, 4, 538-551.

-MEYER, J.P. Y ALLEN, N.J (1997), Commitment in the workplace, United States of América, SAGE Publications.

-MISHRA, P.K, DAS, B.K.Y DASH, M. (1989) Work culture and organization, role behavior, Social science international vol 5,(1), 49-55.

-MORROW, P.C, MC ELROY,J.C Y BLUM, M. (1988) Work commitment among departament of transportation employees, Review of Public Personnel Administration, vol 8,(3), 96-104.

-MOTTAZ, C. (1986) An analysis of the relationship betwen educatión and organizational commitment in a variety of occupational groups, Journal of vocational behavior, vol 28.

-MOWDAY, R.T. PORTER,L.W. Y STEERS,R.M. (1982) Employee organization linkages: The psicology of commitment, absenteeism, and turnover, San diego c.a: Academic Press.

-ODOM,R.Y., BOXX, W.R Y DUNN, M.G. (1990) Organizational cultures, commitment, satisfaction and cohesion, Public Productivity y Managment review, vol 14(2), 157-169.

-PORTER, L.W., STEERS,R.M. Y MOWDAY, R.T. (1974) Organizational Commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric tecnicians, Journal of applied psicology vol 59, 603-609.

-SAMPIERI, R.H, COLLADO,C.F. Y LUCIO, P.B. (1991) Metodología de la investigación, Mac Grawhill.

-SAVERY, L.K. (1991) Perceive and preferred styles of leadership: Influences on employee job satisfaction, Journal of Managerial psicology, vol 6 (1), 28-32.

-SCHOLL, R.W. (1981) Differentianting commitment fron expectancy as a motivating force, Academy of managment review vol 6, 589-599.

-SHORE, L.M. Y MARTINS, H.J. (1989) Job satisfaction and organizational commitment in relations to work performance and turnover intentions., Human Relations, vol 42 (7), 625-637.

-STEERS, R.M. (1977) Antecedents and outcomes of organizational commitment, Administrative Science Quaterly vol 22, 46-56.

-VILORIA, E. (1974) Estado, desarrollo y empresa pública en venezuela. IESA.

-VILORIA,E. (1983) Las empresas públicas en Venezuela, Escuela nacional de administración y hacienda pública.

-WIENER, Y. (1982) Commitment in organizations: A Normative view, Academy of managment review, vol 7 (3), 418-428.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda para futuros estudios:

- Realizar nuevos estudios relacionados con el tipo de Compromiso Organizacional con una muestra más grande donde se pueda obtener una mayor cobertura de los individuos, en cada estrato de las variables demográficas.
- Realizar un estudio sobre la relación del tipo de compromiso organizacional y el perfil motivacional del venezolano en la teoría de Mc Clelland.
- Realizar un análisis comparativo entre empresas privadas y organizaciones públicas de la administración descentralizada (empresas públicas).

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Solicitud tipo. De participación.

CERVECERÍA POLAR.
Gerencia Nacional de Recursos Humanos.
Lic. Michelina Di Bella.

Me dirijo a Ud. con la finalidad de presentarle mi Proyecto de Grado que estoy realizando actualmente en la Universidad Católica Andrés Bello en la especialidad de Relaciones Industriales.

Para tal fin ha sido desarrollado un instrumento que mide el Compromiso Organizacional de los empleados con su organización. Los resultados que se han obtenido con dicho instrumento gozan de una alta confiabilidad y serán utilizados con un fin estrictamente académico.

Mucho le agradecería la autorización necesaria para llevar a cabo la presentación de las encuestas para los empleados de CERVECERÍA POLAR.

Se anexa el formato de encuesta para ser distribuido entre el personal.

En espera de su pronta respuesta, se despide de Ud;

Atentamente,

Ma. Alejandra Márquez

Vo.Bo.

Lic. Francisco Herrera
Profesor tutor en RRII
U.C.A.B.

XEROX de Venezuela.
Lic. Giovanni Turola.

Me dirijo a Ud. con la finalidad de presentarle mi Proyecto de Grado que estoy realizando actualmente en la Universidad Católica Andrés Bello en la especialidad de Relaciones Industriales.

Para tal fin ha sido desarrollado un instrumento que mide el Compromiso Organizacional de los empleados con su organización. Los resultados que se han obtenido con dicho instrumento gozan de una alta confiabilidad y serán utilizados con un fin estrictamente académico.

Mucho le agradecería la autorización necesaria para llevar a cabo la presentación de las encuestas para los empleados de XEROX de Venezuela.

Se anexa el formato de encuesta para ser distribuido entre el personal.

En espera de su pronta respuesta, se despide de Ud;

Atentamente,

Vo.Bo.

_____
Ma. Alejandra Márquez

_____
Lic. Francisco Herrera
Profesor tutor en RRII
U.C.A.B.

Anexo 2: Instrumento de Compromiso Organizacional.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario forma parte de un Trabajo de Grado que desarrolla actualmente una estudiante del quinto año de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.

El mismo tiene como propósito conocer el Tipo de Compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización, caracterizado por la unión emocional, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella.

La veracidad de su respuesta es de suma importancia. No existen respuestas buenas ni malas, ya que no es un test para medir conocimientos ni capacidades.

La información recolectada es confidencial, teniendo un fin estrictamente académico, por lo cual el instrumento es de carácter anónimo.

Le agradecemos de antemano toda la colaboración que pueda Ud. brindar en esta actividad y el tiempo que la misma le pueda tomar.

Datos biográficos

- Sexo: Femenino___ Masculino___ - Edad:____

- Estado civil: Soltero___ Casado___ Divorciado___ Viudo___

- Educación formal: Secundaria___ Técnico medio___ Técnico superior___ Universitaria___ Post-grado___ Especialidad___

- Antigüedad en la empresa: Años:____ Meses:____

-Posición jerárquica dentro de la organización: Profesional___

INSTRUCCIONES GENERALES

a.) Se le presentarán algunas preguntas cerradas, a las cuales tendrá que responder indicando la alternativa que mejor adecue a su sentimiento hacia la organización.

b.) Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

CATEGORÍAS.

1= Totalmente en desacuerdo
2= Moderadamente en desacuerdo
3= Débilmente en desacuerdo
4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
5= Débilmente de acuerdo
6= Moderadamente de acuerdo
7= Totalmente de acuerdo

EJEMPLO:

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el numero 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente.

☐ Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.

Para contestar, indique la opción que mejor indique su opinión.

PREGUNTAS.

☐ 1.) Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.

☐ 2.) Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.

☐ 3.) Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.

☐ 4.) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo

☐ 5.) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.

CATEGORÍAS.

1= Totalmente en desacuerdo
2= Moderadamente en desacuerdo
3= Débilmente en desacuerdo
4= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
5= Débilmente de acuerdo
6= Moderadamente de acuerdo
7= Totalmente de acuerdo

☐ 6.) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

☐ 7.) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.

☐ 8.) Esta organización merece mi lealtad.

☐ 9.) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.

☐ 10.) No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.

☐ 11.) Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.

☐ 12.) Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal .

☐ 13.) Le debo muchísimo a mi organización.

☐ 14.) No me siento como "parte de la familia" en mi organización.

☐ 15.) No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.

☐ 16.) Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.

☐ 17.) Sería muy difícil para mi en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.

☐ 18.) No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.

Anexo 3 : Tabla de especificaciones de instrumento de Compromiso Organizacional.

Tabla de Especificaciones

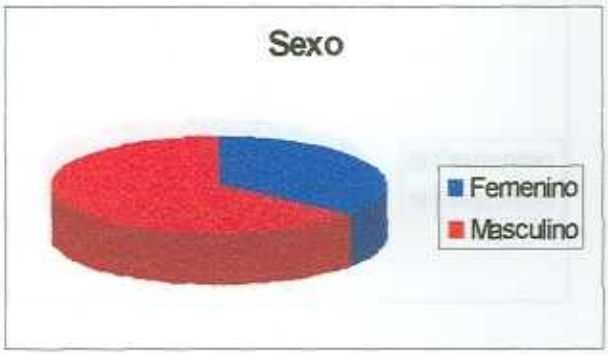
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

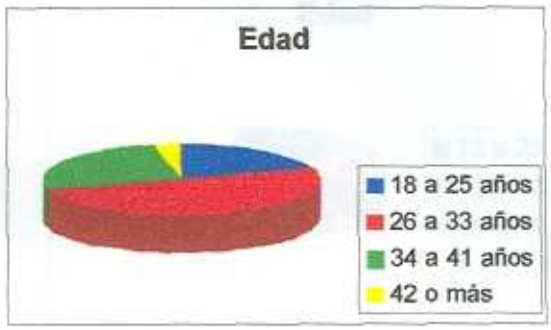
	Componente Afectivo	Componente Normativo	Componente Continuidad
Preguntas	6	2	1
	9	7	3
	12	8	4
	14	10	5
	15	11	16
	18	13	17
Sub-total	6	6	6
TOTAL	18		

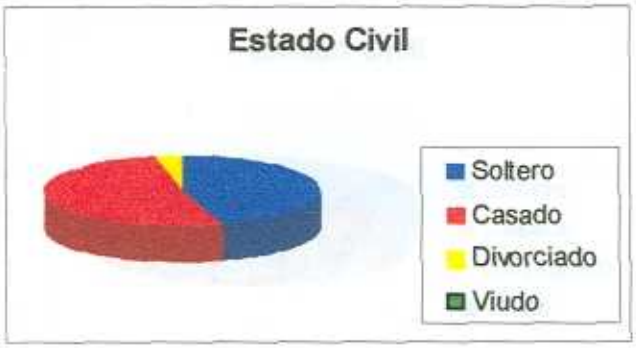
Anexo 4: Gráficos de Variables Demográficas.

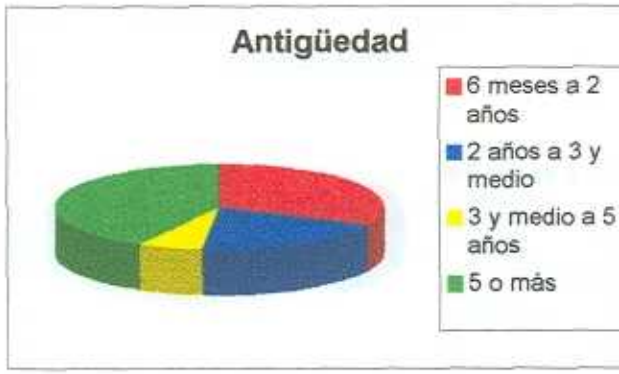
Variables Demográficas

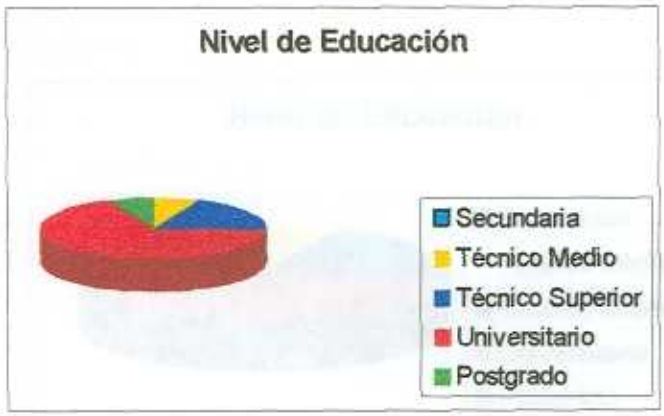
Xerox





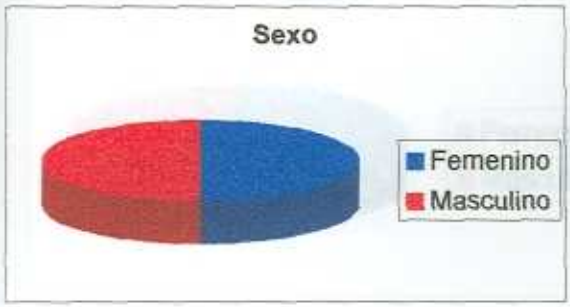


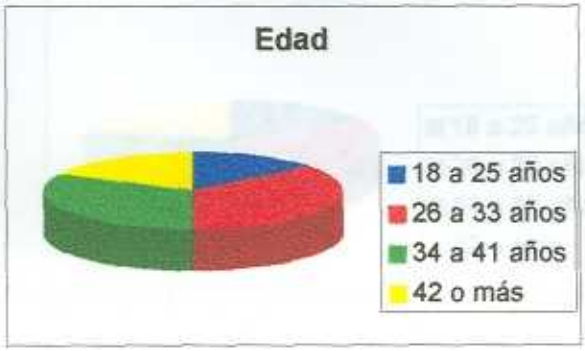


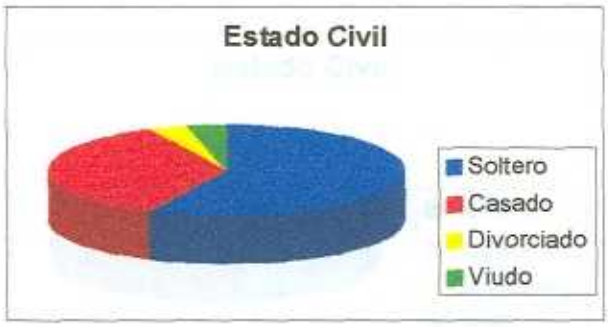


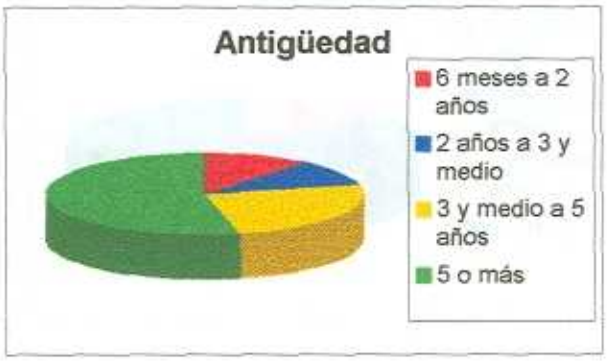
Variables Demográficas

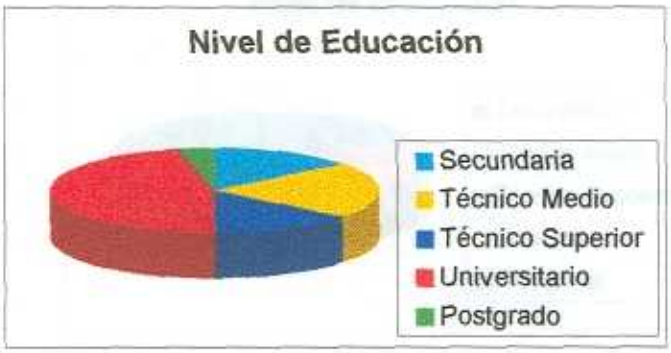
S.A.S.A





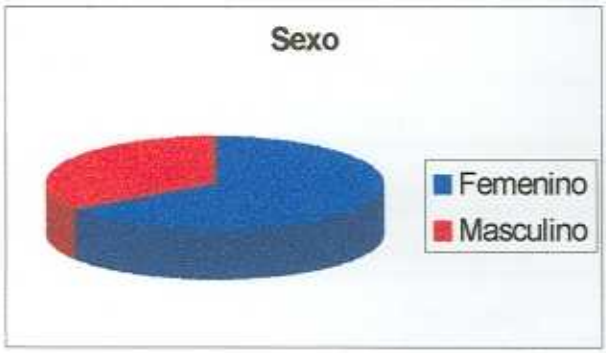


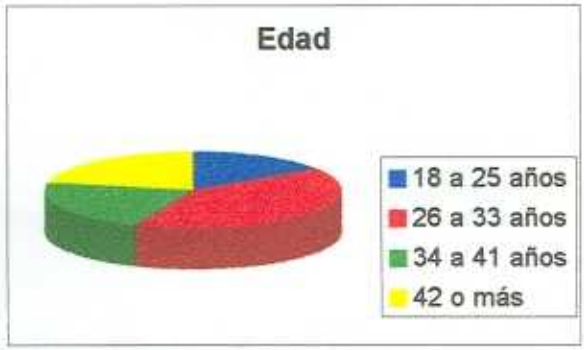


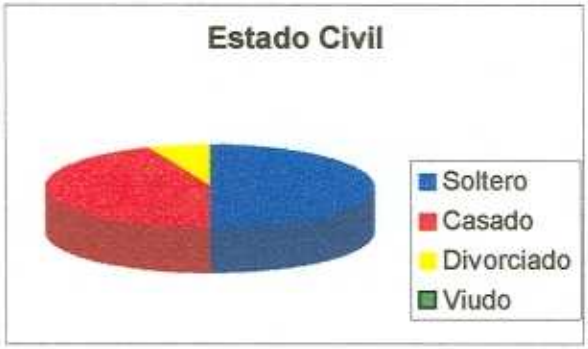


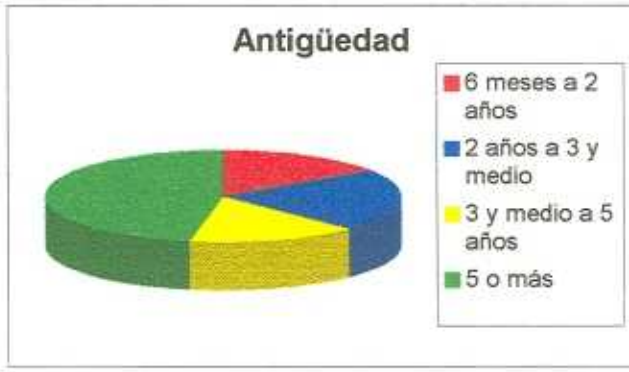
Variables Demográficas

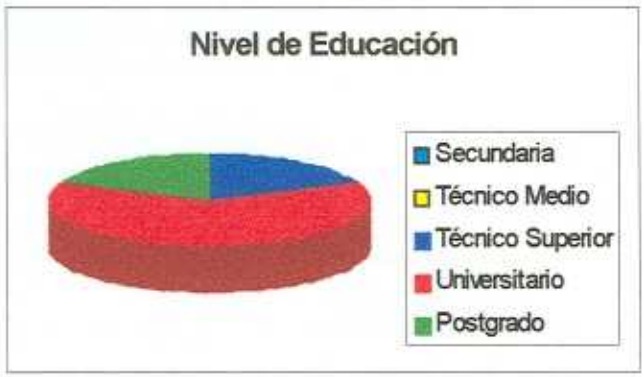
Cordiplan











Anexo 5: Tabla de especificaciones de variables demográficas. Tipo y nivel de Compromiso Organizacional.

Especificaciones Compromiso Organizacional

Tipo de Compromiso	Codigo
Afectivo	1
Normativo	2
Calculador	3
Afectivo-Normativo	4
Afectivo-Calculador	5
Normativo-Calculador	6
Afect.-Normat.-Calcul.	7

Variables	Codigo
Sexo	V1
Edad	V2
Estado Civil	V3
Educacion	V4
Antigüedad	V5

Niveles de Compromiso	Codigo
Bajo	1
Medio-bajo	2
Medio-alto	3
Alto	7

Anexo 6: Características de la muestra. Tipo de Compromiso Organizacional.

Tipo de Compromiso XEROX

SUJET.	V1	V2	V3	V4	V5	COMPROM.
1	2	1	1	2	2	6
2	1	2	2	4	2	2
3	2	1	1	2	1	1
4	2	2	1	3	4	1
5	2	1	1	3	1	2
6	2	2	1	4	1	2
7	2	3	2	4	4	5
8	1	2	1	4	3	1
9	1	3	1	3	3	1
10	2	3	2	4	4	3
11	2	2	2	4	4	1
12	1	1	1	4	2	2
13	1	2	1	3	4	1
14	2	1	1	4	1	1
15	2	2	1	4	4	1
16	1	3	3	4	4	1
17	1	2	2	4	1	3
18	1	2	2	4	1	1
19	2	2	2	4	1	1
20	1	1	1	4	1	1
21	2	2	2	4	2	2
22	1	2	2	4	2	3
23	2	3	2	4	4	1
24	2	2	1	4	1	1
25	2	3	2	3	4	3
26	2	3	2	4	4	1
27	1	2	2	5	4	1
28	2	4	2	4	4	4
29	2	2	2	3	4	1
30	2	3	2	4	2	4
31	2	2	1	5	1	4

Tipo de Compromiso POLAR

SUJETO	V1	V2	V3	V4	V5	COMPROM.
1	2	4	2	5	4	1
2	2	4	2	3	4	1
3	2	4	2	4	1	3
4	2	3	2	3	4	1
5	2	3	2	2	4	3
6	2	2	2	5	4	1
7	2	3	2	2	2	3
8	2	2	1	4	4	2
9	2	2	2	3	4	1
10	2	2	1	4	1	1
11	1	4	2	3	4	4
12	1	1	1	4	1	2
13	1	1	1	4	1	2
14	1	1	1	3	1	2
15	1	1	1	4	1	4
16	1	4	2	5	4	1
17	2	1	2	5	2	1
18	1	3	2	4	3	2
19	1	2	2	4	2	1
20	2	2	1	4	2	2
21	2	2	1	4	3	2
22	2	2	2	4	3	3
24	2	1	1	5	2	1
25	1	3	2	4	4	7
26	1	2	2	3	4	1
27	1	2	2	4	4	1
28	2	2	2	4	1	4
29	2	2	1	5	4	1
30	1	2	3	4	4	1
31	2	3	2	4	4	3

Tipo de Compromiso S.A.S.A.

SUJETO	V1	V2	V3	V4	V5	COMPROM.
1	1	1	1	2	3	1
2	1	1	1	2	2	1
3	1	1	2	2	2	3
4	1	4	2	1	4	2
5	2	3	2	1	4	1
6	2	2	1	4	3	1
7	1	2	1	4	1	1
8	2	1	1	4	1	1
9	2	3	2	4	3	3
10	1	2	1	1	4	3
11	2	3	1	4	5	3
12	1	2	2	5	4	6
13	2	2	1	3	3	3
14	2	2	1	3	4	1
15	2	3	2	4	5	4
16	1	4	1	4	5	1
17	2	3	1	4	3	1
18	1	2	1	4	4	2
19	1	2	3	2	3	1
20	1	3	1	4	1	4
21	2	2	2	4	4	1
22	2	2	1	3	4	2
23	1	3	2	3	4	1
24	2	3	2	4	2	1
25	2	4	2	4	4	3
26	2	4	1	2	4	2
27	1	4	4	1	4	1
28	1	3	1	2	3	3

Tipo de Compromiso CORDIPLAN

SUJETO	V1	V2	V3	V4	V5	COMPRO.
1	2	4	2	4	4	3
2	1	3	3	5	2	2
3	1	3	2	4	1	3
4	2	1	1	4	1	2
5	1	4	2	4	4	1
6	1	1	1	3	1	2
7	2	3	1	4	3	1
8	1	4	2	5	4	2
9	1	1	1	4	2	1
10	1	2	2	4	4	3
11	1	2	1	3	3	1
12	2	4	2	5	4	1
13	2	2	1	5	4	1
14	1	1	1	3	2	3
15	2	4	2	4	4	3
16	1	3	1	3	4	3
17	1	4	2	4	4	1
18	1	3	1	4	2	1
19	1	2	1	3	1	1
20	2	2	1	4	2	6
21	1	2	2	5	1	4
22	1	3	2	4	4	6
23	2	2	2	5	3	2
24	1	2	2	4	4	3
25	1	2	1	4	2	1
26	1	2	3	4	2	1
27	2	3	2	4	4	1
28	2	4	1	4	4	1
29	1	2	1	4	4	1
30	1	1	1	4	3	2
31	1	2	2	3	4	1
32	2	2	1	4	3	1

Anexo 7: Características de la muestra. Nivel de Compromiso Organizacional.

Nivel de Compromiso XEROX

SUJET.	V1	V2	V3	V4	V5	NIVEL COMP
1	2	1	1	2	2	3
2	1	2	2	4	2	3
3	2	1	1	2	1	3
4	2	2	1	3	4	3
5	2	1	1	3	1	3
6	2	2	1	4	1	3
7	2	3	2	4	4	1
8	1	2	1	4	3	3
9	1	3	1	3	3	3
10	2	3	2	4	4	3
11	2	2	2	4	4	3
12	1	1	1	4	2	3
13	1	2	1	3	4	3
14	2	1	1	4	1	4
15	2	2	1	4	4	3
16	1	3	3	4	4	3
17	1	2	2	4	1	2
18	1	2	2	4	1	3
19	2	2	2	4	1	3
20	1	1	1	4	1	2
21	2	2	2	4	2	3
22	1	2	2	4	2	3
23	2	3	2	4	4	2
24	2	2	1	4	1	2
25	2	3	2	3	4	2
26	2	3	2	4	4	2
27	1	2	2	5	4	4
28	2	4	2	4	4	4
29	2	2	2	3	4	3
30	2	3	2	4	2	4
31	2	2	1	5	1	2

Nivel de Compromiso POLAR

SUJETO	V1	V2	V3	V4	V5	NIVEL COMP
1	2	4	2	5	4	2
2	2	4	2	3	4	4
3	2	4	2	4	1	2
4	2	3	2	3	4	3
5	2	3	2	2	4	3
6	2	2	2	5	4	3
7	2	3	2	2	2	3
8	2	2	1	4	4	4
9	2	2	2	3	4	3
10	2	2	1	4	1	3
11	1	4	2	3	4	4
12	1	1	1	4	1	3
13	1	1	1	4	1	3
14	1	1	1	3	1	3
15	1	1	1	4	1	3
16	1	4	2	5	4	4
17	2	1	2	5	2	4
18	1	3	2	4	3	4
19	1	2	2	4	2	4
20	2	2	1	4	2	3
21	2	2	1	4	3	2
22	2	2	2	4	3	2
24	2	1	1	5	2	2
25	1	3	2	4	4	3
						3
						3
						3
						2
						4
						4

Nivel de Compromiso S.A.S.A

SUJETO	V1	V2	V3	V4	V5	NIVEL COMP
1	1	1	1	2	3	2
2	1	1	1	2	2	3
3	1	1	2	2	2	3
4	1	4	2	1	4	3
5	2	3	2	1	4	3
6	2	2	1	4	3	3
7	1	2	1	4	1	3
8	2	1	1	4	1	3
9	2	3	2	4	3	2
10	1	2	1	1	4	3
11	2	3	1	4	5	2
12	1	2	2	5	4	2
13	2	2	1	3	3	2
14	2	2	1	3	4	2
15	2	3	2	4	5	3
16	1	4	1	4	5	3
17	2	3	1	4	3	3
18	1	2	1	4	4	2
19	1	2	3	2	3	3
20	1	3	1	4	1	3
21	2	2	2	4	4	3
22	2	2	1	3	4	2
23	1	3	2	3	4	2
24	2	3	2	4	2	3
25	2	4	2	4	4	3
26	2	4	1	2	4	3
27	1	4	4	1	4	2
28	1	3	1	2	3	2

Nivel de Compromiso CORDIPLAN

SUJETO	V1	V2	V3	V4	V5	NIVEL COM.
1	2	4	2	4	4	2
2	1	3	3	5	2	3
3	1	3	2	4	1	2
4	2	1	1	4	1	2
5	1	4	2	4	4	2
6	1	1	1	3	1	3
7	2	3	1	4	3	4
8	1	4	2	5	4	3
9	1	1	1	4	2	2
10	1	2	2	4	4	4
11	1	2	1	3	3	2
12	2	4	2	5	4	2
13	2	2	1	5	4	3
14	1	1	1	3	2	2
15	2	4	2	4	4	2
16	1	3	1	3	4	3
17	1	4	2	4	4	3
18	1	3	1	4	2	4
19	1	2	1	3	1	3
20	2	2	1	4	2	3
21	1	2	2	5	1	2
22	1	3	2	4	4	3
23	2	2	2	5	3	3
24	1	2	2	4	4	2
25	1	2	1	4	2	3
26	1	2	3	4	2	3
27	2	3	2	4	4	2
28	2	4	1	4	4	3
29	1	2	1	4	4	3
30	1	1	1	4	3	2
31	1	2	2	3	4	3
32	2	2	1	4	3	3

Anexo 8: Matrices de codificación.

XEROX

SUJET.	V1	V2	V3	V4	V5	A6	A9	A12	A14	A15	A18	TOTAL	N2	N7	N8	N10	N11	N13	TOTAL	C1	C3	C4	C5	C16	C17	TOTAL	COMP.	SUMATORIA	NIVEL.
1	2	1	1	2	2	6	2	7	4	7	6	32	5	4	7	7	6	4	33	6	7	7	3	4	6	33	N,C	98	M-A
2	1	2	2	4	2	7	7	7	3	1	7	32	7	6	3	7	7	7	37	1	7	7	1	1	6	23	N	92	M-A
3	2	1	1	2	1	4	6	5	7	7	6	35	3	7	7	4	4	5	30	4	7	6	2	5	7	31	A	96	M-A
4	2	2	1	3	4	6	6	7	5	5	6	35	4	4	6	4	5	7	30	7	6	5	2	6	5	31	A	96	M-A
5	2	1	1	3	1	6	5	5	3	3	3	25	6	1	5	6	5	4	27	4	6	6	1	4	5	26	N	78	M-A
6	2	2	1	4	1	6	6	6	2	4	4	28	6	2	6	6	6	4	30	4	7	6	1	4	4	26	N	84	M-A
7	2	3	2	4	4	1	1	1	1	1	7	12	1	1	1	1	1	1	6	7	1	1	1	1	1	12	A,C	30	B
8	1	2	1	4	3	7	6	6	7	7	7	40	3	5	5	4	5	7	29	1	7	7	1	1	5	22	A	91	M-A
9	1	3	1	3	3	4	4	6	7	7	4	32	5	3	4	3	4	5	24	5	2	6	5	2	2	22	A	78	M-A
10	2	3	2	4	4	6	2	6	4	4	6	28	5	5	6	7	6	4	33	6	7	7	7	1	6	34	C	95	M-A
11	2	2	2	4	4	6	6	5	7	7	6	37	2	1	6	6	2	5	22	5	1	7	2	2	2	19	A	78	M-A
12	1	1	1	4	2	4	5	6	7	6	6	34	6	5	7	6	6	7	37	6	6	5	1	5	2	25	N	96	M-A
13	1	2	1	3	4	6	6	7	7	7	7	40	5	5	6	3	7	7	33	1	6	2	1	5	7	22	A	95	M-A
14	2	1	1	4	1	6	7	7	7	7	7	41	7	6	7	7	6	6	39	7	6	7	1	1	4	26	A	106	A
15	2	2	1	4	4	3	6	7	7	7	5	35	2	3	6	5	1	6	23	7	4	6	1	2	2	22	A	80	M-A
16	1	3	3	4	4	7	7	6	4	7	6	37	7	2	4	1	1	5	20	7	1	5	1	1	5	20	A	77	M-A
17	1	2	2	4	1	1	5	5	3	3	5	22	1	1	7	5	1	5	20	7	2	3	2	6	3	23	C	65	M-B
18	1	2	2	4	1	6	6	6	4	6	2	30	7	1	6	2	6	6	28	1	6	7	1	1	1	17	A	75	M-A
19	2	2	2	4	1	7	7	7	7	7	7	42	1	1	7	7	7	7	30	1	7	7	1	1	1	18	A	90	M-A
20	1	1	1	4	1	1	1	1	7	7	7	24	2	1	1	6	1	1	12	1	2	2	1	2	2	10	A	46	M-B
21	2	2	2	4	2	2	5	6	1	7	3	24	5	7	6	2	3	5	28	6	7	2	7	1	1	24	N	76	M-A
22	1	2	2	4	2	5	6	5	3	3	3	25	1	1	5	1	1	4	13	4	6	7	6	6	6	35	C	73	M-A
23	2	3	2	4	4	3	7	7	2	2	2	23	1	1	6	2	1	5	16	7	5	5	1	1	2	21	A	60	M-B
24	2	2	1	4	1	5	6	6	6	2	6	31	6	1	7	1	1	5	21	2	1	7	1	1	1	13	A	65	M-B
25	2	3	2	3	4	1	6	2	2	1	4	16	1	1	4	1	5	4	16	1	2	4	1	7	2	17	C	49	M-B
26	2	3	2	4	4	4	6	6	4	2	7	29	3	1	4	4	5	5	22	4	1	6	1	3	3	18	A	69	M-B
27	1	2	2	5	4	6	6	7	7	7	7	40	5	5	6	6	5	7	34	6	7	7	1	5	6	32	A	106	A
28	2	4	2	4	4	6	7	7	6	7	7	40	6	7	7	7	7	6	40	6	6	6	5	4	6	33	A,N	113	A
29	2	2	2	3	4	7	7	7	7	7	7	42	6	1	7	7	7	7	35	4	6	7	1	1	4	23	A	100	M-A
30	2	3	2	4	2	7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	1	1	1	24	A,N	108	A
31	2	2	1	5	1	2	4	4	2	4	3	19	2	4	2	6	3	2	19	2	2	3	5	4	2	18	A,N	56	M-B

POLAR

SUJETO	V1	V2	V3	V4	V5	A6	A9	A12	A14	A15	A18	TOTAL	N2	N7	N8	N10	N11	N13	TOTAL	C1	C3	C4	C5	C16	C17	TOTAL	COMP.	SUMATORIA	NIVEL.
1	2	4	2	5	4	4	5	7	5	3	6	30	1	1	6	1	2	5	16	4	1	4	1	1	5	16	A	62	M-B
2	2	4	2	3	4	7	7	7	7	7	7	42	2	7	7	2	7	7	32	1	6	7	6	6	7	33	A	107	A
3	2	4	2	4	1	1	5	6	1	1	1	15	1	1	7	1	7	1	18	1	1	6	2	7	2	19	C	52	M-B
4	2	3	2	3	4	6	7	7	7	7	7	41	2	2	7	6	6	6	29	1	7	1	1	1	6	17	A	87	M-A
5	2	3	2	2	4	1	2	5	7	7	1	23	4	2	4	7	1	2	20	6	1	3	3	7	7	27	C	70	M-A
6	2	2	2	5	4	6	7	7	7	6	6	39	2	1	7	7	5	7	29	1	5	7	1	1	5	20	A	88	M-A
7	2	3	2	2	2	1	7	7	1	1	1	18	5	4	5	7	1	6	28	1	7	7	2	6	6	29	C	75	M-A
8	2	2	1	4	4	6	7	7	7	7	7	41	7	7	7	7	7	7	42	1	7	7	1	1	7	24	N	107	A
9	2	2	2	3	4	7	7	6	7	7	6	40	6	1	7	7	6	6	33	1	3	7	1	3	6	21	A	94	M-A
10	2	2	1	4	1	6	6	6	7	7	7	39	1	1	7	7	6	6	28	1	6	6	3	4	4	24	A	91	M-A
11	1	4	2	3	4	7	7	7	6	7	7	41	7	7	7	7	7	6	41	6	6	7	2	6	6	33	A,N	115	A
12	1	1	1	4	1	7	7	7	1	7	7	36	7	4	7	7	5	7	37	1	7	7	1	1	1	18	N	91	M-A
13	1	1	1	4	1	3	7	7	7	7	6	37	6	5	7	7	7	6	38	6	1	6	1	5	5	24	N	99	M-A
14	1	1	1	3	1	4	6	7	5	6	7	35	7	5	7	6	5	7	37	6	6	7	1	4	4	28	N	100	M-A
15	1	1	1	4	1	2	5	6	7	7	7	34	6	3	6	7	6	6	34	5	2	6	3	3	2	21	A,N	89	M-A
16	1	4	2	5	4	7	7	7	7	7	7	42	7	6	7	7	7	7	41	7	7	7	6	1	7	35	A	118	A
17	2	1	2	5	2	7	7	7	6	7	7	41	6	5	6	7	7	7	38	7	6	7	2	2	5	29	A	108	A
18	1	3	2	4	3	4	7	6	7	7	7	38	7	7	7	7	7	6	41	4	6	7	3	4	1	25	N	104	A
19	1	2	2	4	2	6	7	7	4	7	7	38	6	5	7	7	5	6	36	6	7	7	5	1	7	33	A	107	A
20	2	2	1	4	2	2	5	2	3	3	3	18	6	4	7	2	2	6	27	1	6	5	1	6	6	25	N	70	M-A
21	2	2	1	4	3	2	5	3	3	3	3	19	3	1	7	2	2	6	21	1	3	4	1	7	4	20	N	60	M-B
22	2	2	2	4	3	4	1	6	2	3	6	22	1	1	3	5	1	2	13	1	4	7	4	5	6	27	C	62	M-B
24	2	1	1	5	2	6	6	5	3	3	3	26	2	6	6	2	4	5	25	2	2	2	2	5	5	18	A	69	M-B
25	1	3	2	4	4	4	6	6	7	2	7	32	7	5	7	4	2	7	32	1	6	7	6	6	6	32	A,N,C	96	M-A
26	1	2	2	3	4	4	6	7	7	4	7	35	1	1	4	6	1	7	20	1	6	1	1	7	7	23	A	78	M-A
27	1	2	2	4	4	7	5	7	6	7	7	39	5	2	6	6	5	7	31	1	7	7	4	1	6	26	A	96	M-A
28	2	2	2	4	1	4	5	7	6	7	6	35	6	5	7	7	4	6	35	6	4	7	2	2	6	27	A,N	97	M-A
29	2	2	1	5	4	4	6	6	4	6	6	32	6	1	6	1	1	2	17	1	1	4	1	2	2	11	A	60	M-B
30	1	2	3	4	4	6	6	7	7	7	7	40	1	1	7	7	5	7	28	1	7	7	7	6	6	34	A	102	A
31	2	3	2	4	4	7	7	7	3	2	6	32	4	7	6	5	6	7	35	5	7	6	7	6	7	38	C	105	A

SUJETO	V1	V2	V3	V4	V5	A6	A9	A12	A14	A15	A18	TOTAL	N2	N7	N8	N10	N11	N13	TOTAL	C1	C3	C4	C5	C16	C17	TOTAL	COMP.	SUMATORIA	NIVEL
1	1	1	1	2	3	1	7	4	7	6	6	**31**	1	1	7	1	4	6	**20**	2	1	2	1	1	4	**11**	A	**16**	M-B
2	1	1	1	2	2	7	7	7	7	7	7	**42**	7	7	7	4	4	7	**36**	2	1	2	1	1	4	**11**	A	**18**	M-A
3	1	1	2	2	2	4	6	6	2	4	7	**29**	1	7	7	4	7	2	**28**	7	5	7	6	1	5	**31**	C	**14**	M-A
4	1	4	2	1	4	4	7	2	7	4	1	**25**	7	1	7	6	2	6	**29**	1	1	4	7	7	1	**21**	N	**8**	M-A
5	2	3	2	1	4	7	7	7	7	7	7	**42**	6	1	7	1	7	7	**29**	6	1	6	1	1	6	**21**	A	**20**	M-A
6	2	2	1	4	3	1	7	5	7	7	6	**33**	2	1	7	2	7	6	**25**	7	1	3	1	2	1	**15**	A	**13**	M-A
7	1	2	1	4	1	2	5	6	6	6	6	**31**	2	5	6	4	6	5	**28**	4	5	6	4	1	5	**25**	A	**16**	M-A
8	2	1	1	4	1	6	5	7	3	7	7	**35**	7	1	7	7	6	4	**32**	2	7	7	2	7	7	**32**	A	**18**	M-A
9	2	3	2	4	3	1	6	1	7	5	1	**21**	1	1	4	1	1	6	**14**	6	6	7	5	5	1	**30**	C	**8**	M-B
10	1	2	1	1	4	6	6	5	6	3	2	**28**	7	4	5	2	4	4	**26**	6	7	7	7	4	7	**38**	C	**13**	M-A
11	2	3	1	4	5	1	1	1	6	1	6	**16**	2	1	1	7	1	2	**14**	1	7	6	1	1	2	**18**	C	**10**	M-B
12	1	2	2	5	4	1	6	6	3	1	2	**19**	6	1	6	4	4	1	**22**	1	7	6	1	1	6	**22**	N,C	**9**	M-B
13	2	2	1	3	3	1	1	5	1	2	1	**11**	2	2	2	2	2	7	**17**	6	6	6	1	6	6	**31**	C	**14**	M-B
14	2	2	1	3	4	4	6	5	6	2	1	**24**	2	1	4	2	2	6	**17**	1	2	6	4	4	6	**23**	A	**13**	M-B
15	2	3	2	4	5	5	6	6	3	5	5	**30**	6	5	6	3	6	4	**30**	7	4	6	5	3	4	**29**	A,N	**13**	M-A
16	1	4	1	4	5	7	7	7	6	6	6	**39**	7	1	7	1	1	6	**23**	1	6	4	1	4	1	**17**	A	**13**	M-A
17	2	3	1	4	3	6	6	6	7	7	7	**39**	6	1	7	7	7	2	**30**	6	4	6	1	1	2	**20**	A	**11**	M-A
18	1	2	1	4	4	1	2	6	1	1	1	**12**	2	1	7	1	1	6	**18**	1	1	1	1	4	7	**15**	N	**14**	M-B
19	1	2	3	2	3	6	6	6	6	6	6	**36**	7	6	6	5	3	3	**30**	6	7	7	4	2	3	**29**	A	**12**	M-A
20	1	3	1	4	1	4	3	7	6	6	6	**32**	6	6	6	5	2	7	**32**	6	2	6	1	1	1	**17**	A,N	**14**	M-A
21	2	2	2	4	4	4	6	6	6	6	6	**34**	5	1	2	1	3	5	**17**	7	7	5	1	1	2	**23**	A	**13**	M-A
22	2	2	1	3	4	4	3	1	3	4	4	**19**	1	1	5	7	4	4	**22**	7	5	4	1	3	1	**21**	N	**9**	M-B
23	1	3	2	3	4	1	5	3	5	1	1	**16**	1	1	5	1	1	4	**13**	1	3	3	1	4	1	**13**	A	**6**	M-B
24	2	3	2	4	2	1	3	3	7	6	6	**26**	6	6	6	3	4	3	**28**	3	3	4	1	4	1	**16**	A	**10**	M-A
25	2	4	2	4	4	1	4	7	4	6	3	**25**	6	4	6	2	1	7	**26**	6	6	6	7	2	1	**28**	C	**11**	M-A
26	2	4	1	2	4	4	3	3	6	6	7	**29**	7	6	4	4	4	6	**31**	1	3	3	4	2	1	**14**	N	**14**	M-A
27	1	4	4	1	4	1	2	1	6	7	7	**24**	1	1	1	7	1	1	**12**	1	4	6	1	1	1	**14**	A	**9**	M-B
28	1	3	1	2	3	1	6	6	1	1	1	**16**	7	1	7	1	1	1	**18**	7	7	4	1	7	1	**27**	C	**3**	M-B

CORDIPLAN

SUJETO	V1	V2	V3	V4	V5	A6	A9	A12	A14	A15	A18	**TOTAL**	N2	N7	N8	N10	N11	N13	**TOTAL**	C1	C3	C4	C5	C16	C17	**TOTAL**	COMP.	**SUMATORI.**	Nivel.
1	2	4	2	4	4	3	6	3	2	2	2	**18**	1	1	5	3	5	3	**18**	7	6	1	5	6	5	**30**	C	**66**	M-B
2	1	3	3	5	2	2	1	3	5	6	6	**23**	5	6	5	7	1	6	**30**	2	1	4	7	6	6	**26**	N	**79**	M-A
3	1	3	2	4	1	1	1	1	5	7	7	**22**	1	1	1	7	1	1	**12**	1	1	4	7	7	6	**26**	C	**60**	M-B
4	2	1	1	4	1	4	4	4	5	6	2	**25**	1	2	6	7	6	4	**26**	1	5	6	2	2	2	**18**	N	**69**	M-B
5	1	4	2	4	4	1	7	7	7	7	7	**36**	1	1	7	4	1	6	**20**	1	1	7	1	2	1	**13**	A	**69**	M-B
6	1	1	1	3	1	3	5	6	4	4	4	**26**	6	6	7	4	5	4	**32**	1	7	7	4	3	6	**28**	N	**86**	M-A
7	2	3	1	4	3	7	7	7	7	7	7	**42**	7	7	7	6	4	7	**38**	5	7	7	1	7	7	**34**	A	**114**	A
8	1	4	2	5	4	4	5	6	3	7	7	**32**	6	6	7	7	6	6	**38**	1	5	7	1	2	5	**21**	N	**91**	M-A
9	1	1	1	4	2	3	4	1	6	7	7	**28**	6	4	1	4	4	1	**20**	1	4	4	1	1	4	**15**	A	**63**	M-B
10	1	2	2	4	4	7	7	7	2	6	6	**35**	6	6	6	4	6	7	**35**	4	7	7	6	7	7	**38**	C	**108**	A
11	1	2	1	3	3	2	7	7	7	7	7	**37**	1	1	7	7	1	3	**20**	1	1	4	1	1	1	**9**	A	**66**	M-B
12	2	4	2	5	4	4	4	5	5	6	5	**29**	1	1	7	4	4	5	**22**	4	2	4	1	3	4	**18**	A	**69**	M-B
13	2	2	1	5	4	6	6	6	6	7	6	**37**	6	5	6	2	5	6	**30**	6	5	7	1	3	5	**27**	A	**94**	M-A
14	1	1	1	3	2	1	1	1	7	2	7	**19**	1	1	1	2	1	4	**10**	6	7	7	6	7	7	**40**	C	**69**	M-B
15	2	4	2	4	4	1	5	2	2	3	2	**15**	6	2	5	1	1	2	**17**	1	7	7	6	2	7	**30**	C	**62**	M-B
16	1	3	1	3	4	3	7	7	1	6	7	**31**	7	5	7	1	4	6	**30**	7	7	7	1	4	7	**33**	C	**94**	M-A
17	1	4	2	4	4	6	6	6	7	7	7	**39**	7	6	6	7	6	6	**38**	1	1	7	1	1	1	**12**	A	**89**	M-A
18	1	3	1	4	2	6	6	7	7	7	7	**40**	5	7	7	4	5	7	**35**	4	7	7	6	1	1	**26**	A	**101**	A
19	1	2	1	3	1	6	6	7	7	7	7	**40**	7	5	7	3	5	5	**32**	4	7	7	6	1	1	**26**	A	**98**	M-A
20	2	2	1	4	2	3	5	3	3	3	5	**22**	7	5	5	3	6	6	**32**	4	7	6	5	3	7	**32**	N,C	**86**	M-A
21	1	2	2	5	1	1	6	6	1	1	6	**21**	1	1	6	7	1	5	**21**	4	1	1	1	1	7	**15**	A,N	**57**	M-B
22	1	3	2	4	4	1	3	5	5	3	6	**23**	1	3	6	6	2	6	**24**	3	6	5	1	2	7	**24**	N,C	**71**	M-A
23	2	2	2	5	3	6	1	7	2	6	2	**24**	1	1	7	7	5	7	**28**	1	7	7	1	1	7	**24**	N	**76**	M-A
24	1	2	2	4	4	3	1	4	6	2	2	**18**	1	1	7	3	5	4	**21**	1	5	6	1	7	7	**27**	C	**66**	M-B
25	1	2	1	4	2	2	6	7	7	7	7	**36**	2	2	7	7	2	7	**27**	1	7	6	6	2	6	**28**	A	**91**	M-A
26	1	2	3	4	2	6	4	7	7	7	7	**38**	4	4	5	6	7	7	**33**	4	4	6	4	1	4	**23**	A	**94**	M-A
27	2	3	2	4	4	1	6	6	6	2	4	**25**	2	2	7	5	2	4	**22**	1	2	6	1	6	6	**22**	A	**69**	M-B
28	2	4	1	4	4	1	6	6	6	5	6	**30**	5	2	6	3	2	6	**24**	6	4	6	3	5	5	**29**	A	**83**	M-A
29	1	2	1	4	4	6	6	6	2	6	7	**33**	1	6	6	6	3	6	**28**	6	7	7	1	1	6	**28**	A	**89**	M-A
30	1	1	1	4	3	1	5	4	4	4	4	**22**	4	4	4	4	4	6	**26**	1	4	4	1	4	1	**15**	N	**63**	M-B
31	1	2	2	3	4	5	5	6	7	6	6	**35**	4	1	5	4	4	6	**24**	4	2	6	1	4	2	**19**	A	**78**	M-A
32	2	2	1	4	3	6	3	6	6	3	2	**26**	5	2	6	2	4	5	**24**	6	7	4	2	2	4	**25**	A	**75**	M-A

Anexo 9: Coeficiente de confiabilidad del instrumento de Compromiso Organizacional.
(Polar, S.A.S.A, Xerox, CORDIPLAN)

bility

Notes

Output Created		17 Sep 98 15:58:30
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\Polar1.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Syntax		RELIABILITY var00007 var00008 var00009 var00010 var00011 var00012 var00013 var00014 var00015 var00016 var00017 var00018 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=MEANS .
Resources	Elapsed Time	2.98611E-05

Polar1

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	4.7333	2.0667	30.0
2.	VAR00002	5.9333	1.4606	30.0

3.	VAR00003	6.3000	1.2077	30.0
4.	VAR00004	5.2333	2.1445	30.0
5.	VAR00005	5.4000	2.1751	30.0
6.	VAR00006	5.7333	1.9989	30.0
7.	VAR00007	4.4000	2.3723	30.0
8.	VAR00008	3.6000	2.3282	30.0
9.	VAR00009	6.3667	1.0662	30.0
10.	VAR00010	5.3667	2.2664	30.0
11.	VAR00011	4.5667	2.2695	30.0
12.	VAR00012	5.7667	1.7157	30.0
13.	VAR00013	2.9000	2.3831	30.0
14.	VAR00014	4.8333	2.2907	30.0
15.	VAR00015	5.7667	1.8880	30.0
16.	VAR00016	2.7000	2.0026	30.0
17.	VAR00017	3.9000	2.2947	30.0
18.	VAR00018	5.1333	1.8520	30.0

N of Cases = 30.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.9241	2.7000	6.3667	3.6667	2.3580	1.1719

Reliability Coefficients 18 items

Alpha = .8291 Standardized item alpha = .8411

bility

Notes

Output Created		17 Sep 98 16:01:02
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\Polar1.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Syntax		RELIABILITY var00025 var00026 var00027 var00028 var00029 var00030 var00031 var00032 var00033 var00034 var00035 var00036 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=MEANS .
Resources	Elapsed Time	2.5463E-05

```
****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******
Sasa1

 R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)


                          Mean        Std Dev       Cases

 1.     VAR00019         3.2857        2.2910        28.0
 2.     VAR00020         4.9643        1.9338        28.0
 3.     VAR00021         4.8214        2.0915        28.0
```

4.	VAR00022	5.0714	2.0715	28.0
5.	VAR00023	4.6429	2.2313	28.0
6.	VAR00024	4.5000	2.4721	28.0
7.	VAR00025	4.3214	2.5539	28.0
8.	VAR00026	2.6786	2.3103	28.0
9.	VAR00027	5.4286	1.9135	28.0
10.	VAR00028	3.3929	2.2334	28.0
11.	VAR00029	3.4286	2.1846	28.0
12.	VAR00030	4.5714	2.0263	28.0
13.	VAR00031	4.0000	2.5820	28.0
14.	VAR00032	4.2500	2.3194	28.0
15.	VAR00033	5.0000	1.7427	28.0
16.	VAR00034	2.5714	2.2183	28.0
17.	VAR00035	2.8929	2.0609	28.0
18.	VAR00036	3.1429	2.3208	28.0

N of Cases = 28.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.0536	2.5714	5.4286	2.8571	2.1111	.8147

Reliability Coefficients 18 items

Alpha = .6937 Standardized item alpha = .6914

Notes

Output Created	17 Sep 98 16:07:03

Comments		
Input	**Data**	E:\Trabajos de Spss\Polar1.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Syntax		RELIABILITY var00043 var00044 var00045 var00046 var00047 var00048 var00049 var00050 var00051 var00052 var00053 var00054 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=MEANS .
Resources	**Elapsed Time**	5.40509E-05

****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******

Xerox1

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00037	4.7742	2.0609	31.0
2.	VAR00038	5.4194	1.7469	31.0
3.	VAR00039	5.7097	1.6772	31.0
4.	VAR00040	4.8387	2.1771	31.0
5.	VAR00041	5.1290	2.2766	31.0
6.	VAR00042	5.4839	1.6906	31.0
7.	VAR00043	4.1290	2.2172	31.0
8.	VAR00044	3.2258	2.2907	31.0

9.	VAR00045	5.4194	1.7659	31.0
10.	VAR00046	4.5484	2.2485	31.0
11.	VAR00047	4.2581	2.3089	31.0
12.	VAR00048	5.1613	1.6950	31.0
13.	VAR00049	4.4194	2.3349	31.0
14.	VAR00050	4.7742	2.4043	31.0
15.	VAR00051	5.4839	1.8596	31.0
16.	VAR00052	2.1290	1.9449	31.0
17.	VAR00053	2.8710	1.9957	31.0
18.	VAR00054	3.5484	2.0630	31.0

N of Cases = 31.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.5179	2.1290	5.7097	3.5806	2.6818	1.0113

Reliability Coefficients 18 items

Alpha = .8533 Standardized item alpha = .8568

bility

Notes

Output Created		23 Sep 98 09:37:00
Comments		
Input	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Syntax		RELIABILITY var00007 var00008 var00009 var00010 var00011 var00012 var00013 var00014 var00015 var00016 var00017 var00018 /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=MEANS VARIANCE .
Resources	**Elapsed Time**	2.67361E-05

****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******

Cordipll

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00001	3.5000	2.1402	32.0
2.	VAR00002	4.7500	1.9675	32.0
3.	VAR00003	5.1875	1.9746	32.0
4.	VAR00004	4.9063	2.0691	32.0
5.	VAR00005	5.1875	2.0070	32.0
6.	VAR00006	5.4375	1.9166	32.0
7.	VAR00007	3.7188	2.4526	32.0
8.	VAR00008	3.3438	2.1792	32.0
9.	VAR00009	5.6875	1.7494	32.0
10.	VAR00010	4.5938	1.9815	32.0
11.	VAR00011	3.6875	1.9082	32.0

12.	VAR00012	5.1250	1.6991	32.0
13.	VAR00013	3.1250	2.1665	32.0
14.	VAR00014	4.7188	2.3994	32.0
15.	VAR00015	5.6563	1.6965	32.0
16.	VAR00016	2.8750	2.3106	32.0
17.	VAR00017	3.2813	2.2322	32.0
18.	VAR00018	4.7500	2.2860	32.0

N of Cases = 32.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.4184	2.8750	5.6875	2.8125	1.9783	.8713

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.3049	2.8780	6.0151	3.1371	2.0900	.8730

Reliability Coefficients 18 items

Alpha = .6914 Standardized item alpha = .7090

Anexo 10: Datos brutos obtenidos en XEROX.
(Variables demográficas, nivel de compromiso, tipo de compromiso.)

ncies

Notes

Output Created		17 Sep 98 16:58:29
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\xerox2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=sexo edad estado educac antigue comprm /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN /ORDER ANALYSIS .
Resources	Total Values Allowed	18724
	Elapsed Time	4.96528E-05

Statistics

		SEXO	EDAD	estado civil	educación	antigüedad	compromiso organizacional
N	Valid	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.6452	2.129	1.5806	3.7419	2.5806	2
Std. Deviation		0.4864	0.7634	0.5642	0.6816	1.336	1.39
Variance		0.2366	0.5828	0.3183	0.4645	1.7849	1.93

Table

SEXO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	35.5	35.5	35.5
	2	20	64.5	64.5	100
	Total	31	100	100	

EDAD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	19.4	19.4	19.4
	2	16	51.6	51.6	71
	3	8	25.8	25.8	96.8
	4	1	3.2	3.2	100
	Total	31	100	100	

estado civil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	45.2	45.2	45.2
	2	16	51.6	51.6	96.8
	3	1	3.2	3.2	100
	Total	31	100	100	

educación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.5	6.5	6.5
	3	6	19.4	19.4	25.8
	4	21	67.7	67.7	93.5
	5	2	6.5	6.5	100
	Total	31	100	100	

antigüedad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	32.3	32.3	32.3
	2	6	19.4	19.4	51.6
	3	2	6.5	6.5	58.1
	4	13	41.9	41.9	100
	Total	31	100	100	

organizacional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	afectivo	17	54.8	54.8	54.8
	normativo	5	16.1	16.1	71
	calculador	4	12.9	12.9	83.9
	afectivo-normativo	3	9.7	9.7	93.5
	afectivo-calculador	1	3.2	3.2	96.8
	normativo-calculador	1	3.2	3.2	100
	Total	31	100	100	

abs

ncies

Notes

Output Created		17 Sep 98 17:24:12
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\xerox2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=nivcomp /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN /ORDER ANALYSIS .
Resources	Total Values Allowed	18724
	Elapsed Time	3.1713E-05

Statistics

Compromiso

N	Valid	31
	Missing	0
Mean		2.84
Std. Deviation		0.69
Variance		0.47

Compromiso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bajo	1	3.2	3.2	3.2
	medio bajo	7	22.6	22.6	25.8
	medio alto	19	61.3	61.3	87.1
	alto	4	12.9	12.9	100
	Total	31	100	100	

abs

Notes

Output Created		17 Sep 98 17:24:47
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\xerox2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=sexo edad estado educac antigue BY nivcomp /FORMAT= AVALUE TABLES /CELLS= COUNT TOTAL .
Resources	Dimensions Requested	2
	Cells Available	14563
	Elapsed Time	1.97917E-05

Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SEXO * Nivel de Compromiso	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%
EDAD * Nivel de Compromiso	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%
estado civil * Nivel de Compromiso	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%

educación * Nivel de Compromiso	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%
antigüedad * Nivel de Compromiso	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%

Crosstabulation

			Compro				Total
			bajo	medio bajo	medio alto	alto	
SEXO	1	Count		2	8	1	11
		% of Total		6.50%	25.80%	3.20%	35.50%
	2	Count	1	5	11	3	20
		% of Total	3.20%	16.10%	35.50%	9.70%	64.50%
Total		Count	1	7	19	4	31
		% of Total	3.20%	22.60%	61.30%	12.90%	100.00%

Crosstabulation

			Compro				Total
			bajo	medio bajo	medio alto	alto	
EDAD	1	Count		1	4	1	6
		% of Total		3.20%	12.90%	3.20%	19.40%
	2	Count		3	12	1	16
		% of Total		9.70%	38.70%	3.20%	51.60%
	3	Count	1	3	3	1	8
		% of Total	3.20%	9.70%	9.70%	3.20%	25.80%
	4	Count				1	1
		% of Total				3.20%	3.20%
Total		Count	1	7	19	4	31
		% of Total	3.20%	22.60%	61.30%	12.90%	100.00%

Crosstabulation

			Compro				Total
			bajo	medio bajo	medio alto	alto	
estado civil	1	Count		3	10	1	14
		% of Total		9.70%	32.30%	3.20%	45.20%
	2	Count	1	4	8	3	16
		% of Total	3.20%	12.90%	25.80%	9.70%	51.60%
	3	Count			1		1
		% of Total			3.20%		3.20%

Total		Count	1	7	19	4	31
		% of Total	3.20%	22.60%	61.30%	12.90%	100.00%

Crosstabulation

			Compro				Total
			bajo	medio bajo	medio alto	alto	
educación	2	Count			2		2
		% of Total			6.50%		6.50%
	3	Count		1	5		6
		% of Total		3.20%	16.10%		19.40%
	4	Count	1	5	12	3	21
		% of Total	3.20%	16.10%	38.70%	9.70%	67.70%
	5	Count		1		1	2
		% of Total		3.20%		3.20%	6.50%
Total		Count	1	7	19	4	31
		% of Total	3.20%	22.60%	61.30%	12.90%	100.00%

Crosstabulation

			Compro				Total
			bajo	medio bajo	medio alto	alto	
antigüedad	1	Count		4	5	1	10
		% of Total		12.90%	16.10%	3.20%	32.30%
	2	Count			5	1	6
		% of Total			16.10%	3.20%	19.40%
	3	Count			2		2
		% of Total			6.50%		6.50%
	4	Count	1	3	7	2	13
		% of Total	3.20%	9.70%	22.60%	6.50%	41.90%
Total		Count	1	7	19	4	31
		% of Total	3.20%	22.60%	61.30%	12.90%	100.00%

Notes

Output Created		17 Sep 98 16:59:35
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\xerox2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
Missing Value Handling	Definition of Missing	values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=sexo edad estado educac antigue BY comprm /FORMAT= AVALUE TABLES /CELLS= COUNT TOTAL .
Resources	Dimensions Requested	2
	Cells Available	14563
	Elapsed Time	2.09491E-05

Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SEXO * compromiso organizacional	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%
EDAD * compromiso organizacional	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%
estado civil * compromiso organizacional	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%
educación * compromiso organizacional	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%

antigüedad * compromiso organizacional	31	100.00%	0	0.00%	31	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional						Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-calculador	normativo-calculador	
SEXO	1	Count	7	2	2				11
		% of Total	22.60%	6.50%	6.50%				35.50%
	2	Count	10	3	2	3	1	1	20
		% of Total	32.30%	9.70%	6.50%	9.70%	3.20%	3.20%	64.50%
Total		Count	17	5	4	3	1	1	31
		% of Total	54.80%	16.10%	12.90%	9.70%	3.20%	3.20%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional						Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-calculador	normativo-calculador	
EDAD	1	Count	3	2				1	6
		% of Total	9.70%	6.50%				3.20%	19.40%
	2	Count	10	3	2	1			16
		% of Total	32.30%	9.70%	6.50%	3.20%			51.60%
	3	Count	4		2	1	1		8
		% of Total	12.90%		6.50%	3.20%	3.20%		25.80%
	4	Count				1			1
		% of Total				3.20%			3.20%
Total		Count	17	5	4	3	1	1	31
		% of Total	54.80%	16.10%	12.90%	9.70%	3.20%	3.20%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional						Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-calculador	normativo-calculador	
estado civil	1	Count	9	3		1		1	14
		% of Total	29.00%	9.70%		3.20%		3.20%	45.20%
	2	Count	7	2	4	2	1		16
		% of Total	22.60%	6.50%	12.90%	6.50%	3.20%		51.60%
	3	Count	1						1
		% of Total	3.20%						3.20%
Total		Count	17	5	4	3	1	1	31
		% of Total	54.80%	16.10%	12.90%	9.70%	3.20%	3.20%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional						Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-calculador	normativo-calculador	
educación	2	Count	1					1	2
		% of Total	3.20%					3.20%	6.50%
	3	Count	4	1	1				6
		% of Total	12.90%	3.20%	3.20%				19.40%
	4	Count	11	4	3	2	1		21

	5	Count	1			1			2
		% of Total	3.20%			3.20%			6.50%
Total		Count	17	5	4	3	1	1	31
		% of Total	54.80%	16.10%	12.90%	9.70%	3.20%	3.20%	100.00%

Crosstabulation

			[illegible] afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-calculador	normativo-calculador	Total
antigüedad	1	Count	6	2	1	1			10
		% of Total	19.40%	6.50%	3.20%	3.20%			32.30%
	2	Count		3	1	1		1	6
		% of Total		9.70%	3.20%	3.20%		3.20%	19.40%
	3	Count	2						2
		% of Total	6.50%						6.50%
	4	Count	9		2	1	1		13
		% of Total	29.00%		6.50%	3.20%	3.20%		41.90%
Total		Count	17	5	4	3	1	1	31
		% of Total	54.80%	16.10%	12.90%	9.70%	3.20%	3.20%	100.00%

Anexo 11: Datos brutos obtenidos en POLAR.
(Variables demográficas, nivel de compromiso, tipo de compromiso.)

POLAR

Resources	Total Values Allowed	18724
	Elapsed Time	2.8588E-05

Statistics

		SEXO	EDAD	estado civil	educación	antigüedad	compromiso organizacional
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.6	2.3333	1.7	3.8667	2.8667	2.07
Std. Deviation		0.4983	0.9942	0.535	0.8193	1.2794	1.39
Variance		0.2483	0.9885	0.2862	0.6713	1.6368	1.93

Table

SEXO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	40	40	40
	2	18	60	60	100
	Total	30	100	100	

EDAD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	20	20	20
	2	13	43.3	43.3	63.3
	3	6	20	20	83.3
	4	5	16.7	16.7	100
	Total	30	100	100	

estado civil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	33.3	33.3	33.3
	2	19	63.3	63.3	96.7
	3	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

educación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	6	20	20	26.7
	4	16	53.3	53.3	80
	5	6	20	20	100
	Total	30	100	100	

POLAR

antigüedad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	23.3	23.3	23.3
	2	5	16.7	16.7	40
	3	3	10	10	50
	4	15	50	50	100
	Total	30	100	100	

organizacional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	afectivo	14	46.7	46.7	46.7
	normativo	7	23.3	23.3	70
	calculador	5	16.7	16.7	86.7
	afectivo-normativo	3	10	10	96.7
	afectivo-normativo-calculador	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

ncies

Notes

Output Created		17 Sep 98 17:28:29
Comments		
Input	**Data**	E:\Trabajos de Spss\hoja de datos polar2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	**Definition of Missing**	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=nivcompr /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN /ORDER ANALYSIS .
Resources	**Total Values Allowed**	18724
	Elapsed Time	6.42361E-05

Statistics
compromiso

N	**Valid**	30
	Missing	0
Mean		3.1
Std. Deviation		0.71
Variance		0.51

compromiso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**medio bajo**	6	20	20	20
	medio alto	15	50	50	70
	alto	9	30	30	100
	Total	30	100	100	

bs

Notes

Output Created		17 Sep 98 17:29:18
Comments		
Input	**Data**	E:\Trabajos de Spss\hoja de datos polar2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	**Definition of Missing**	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=sexo edad estado educacio antigued BY nivcompr /FORMAT= AVALUE TABLES /CELLS= COUNT TOTAL .
Resources	**Dimensions Requested**	2
	Cells Available	14563
	Elapsed Time	1.40046E-05

Summary

	Cases					
	Valid		**Missing**		**Total**	
	N	**Percent**	**N**	**Percent**	**N**	**Percent**
SEXO * nivel de compromiso	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%
EDAD * nivel de compromiso	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%

estado civil * nivel de compromiso	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%
educación * nivel de compromiso	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%
antigüedad * nivel de compromiso	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%

Crosstabulation

			compro			Total
			medio bajo	medio alto	alto	
SEXO	1	Count		7	5	12
		% of Total		23.30%	16.70%	40.00%
	2	Count	6	8	4	18
		% of Total	20.00%	26.70%	13.30%	60.00%
Total		Count	6	15	9	30
		% of Total	20.00%	50.00%	30.00%	100.00%

Crosstabulation

			compro			Total
			medio bajo	medio alto	alto	
EDAD	1	Count	1	4	1	6
		% of Total	3.30%	13.30%	3.30%	20.00%
	2	Count	3	7	3	13
		% of Total	10.00%	23.30%	10.00%	43.30%
	3	Count		4	2	6
		% of Total		13.30%	6.70%	20.00%
	4	Count	2		3	5
		% of Total	6.70%		10.00%	16.70%
Total		Count	6	15	9	30
		% of Total	20.00%	50.00%	30.00%	100.00%

Crosstabulation

			compro			Total
			medio bajo	medio alto	alto	
estado civil	1	Count	3	6	1	10

		% of Total	10.00%	20.00%	3.30%	33.30%
	2	Count	3	9	7	19
		% of Total	10.00%	30.00%	23.30%	63.30%
	3	Count			1	1
		% of Total			3.30%	3.30%
Total		Count	6	15	9	30
		% of Total	20.00%	50.00%	30.00%	100.00%

Crosstabulation

			compro			Total
			medio bajo	medio alto	alto	
educación	2	Count		2		2
		% of Total		6.70%		6.70%
	3	Count		4	2	6
		% of Total		13.30%	6.70%	20.00%
	4	Count	3	8	5	16
		% of Total	10.00%	26.70%	16.70%	53.30%
	5	Count	3	1	2	6
		% of Total	10.00%	3.30%	6.70%	20.00%
Total		Count	6	15	9	30
		% of Total	20.00%	50.00%	30.00%	100.00%

Crosstabulation

			compro			Total
			medio bajo	medio alto	alto	
antigüedad	1	Count	1	6		7
		% of Total	3.30%	20.00%		23.30%
	2	Count	1	2	2	5
		% of Total	3.30%	6.70%	6.70%	16.70%
	3	Count	2		1	3
		% of Total	6.70%		3.30%	10.00%
	4	Count	2	7	6	15
		% of Total	6.70%	23.30%	20.00%	50.00%
Total		Count	6	15	9	30
		% of Total	20.00%	50.00%	30.00%	100.00%

abs

Notes

Output Created		17 Sep 98 16:43:08
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\hoja de datos polar2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=sexo edad estado educacio antigued BY compr /FORMAT= AVALUE TABLES /CELLS= COUNT TOTAL .
Resources	Dimensions Requested	2
	Cells Available	14563
	Elapsed Time	5.20833E-05

Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SEXO * compromiso organizacional	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%
EDAD * compromiso organizacional	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%
estado civil * compromiso organizacional	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%

educación * compromiso organizacional	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%	
antigüedad * compromiso organizacional	30	100.00%	0	0.00%	30	100.00%	

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-normativo-calculador	
SEXO	1	Count	5	4		2	1	12
		% of Total	16.70%	13.30%		6.70%	3.30%	40.00%
	2	Count	9	3	5	1		18
		% of Total	30.00%	10.00%	16.70%	3.30%		60.00%
Total		Count	14	7	5	3	1	30
		% of Total	46.70%	23.30%	16.70%	10.00%	3.30%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-normativo-calculador	
EDAD	1	Count	2	3		1		6
		% of Total	6.70%	10.00%		3.30%		20.00%
	2	Count	8	3	1	1		13
		% of Total	26.70%	10.00%	3.30%	3.30%		43.30%
	3	Count	1	1	3		1	6
		% of Total	3.30%	3.30%	10.00%		3.30%	20.00%
	4	Count	3		1	1		5
		% of Total	10.00%		3.30%	3.30%		16.70%
Total		Count	14	7	5	3	1	30
		% of Total	46.70%	23.30%	16.70%	10.00%	3.30%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-normativo-calculador	
estado civil	1	Count	3	6		1		10
		% of Total	10.00%	20.00%		3.30%		33.30%
	2	Count	10	1	5	2	1	19
		% of Total	33.30%	3.30%	16.70%	6.70%	3.30%	63.30%
	3	Count	1					1
		% of Total	3.30%					3.30%
Total		Count	14	7	5	3	1	30
		% of Total	46.70%	23.30%	16.70%	10.00%	3.30%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-normativo-calculador	
educación	2	Count			2			2
		% of Total			6.70%			6.70%
	3	Count	4	1		1		6

		% of Total	13.30%	3.30%		3.30%		20.00%
	4	Count	4	6	3	2	1	16
		% of Total	13.30%	20.00%	10.00%	6.70%	3.30%	53.30%
	5	Count	6					6
		% of Total	20.00%					20.00%
Total		Count	14	7	5	3	1	30
		% of Total	46.70%	23.30%	16.70%	10.00%	3.30%	100.00%

Crosstabulation

			[illegible]					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	afectivo-normativo-calculador	
antigüedad	1	Count	1	3	1	2		7
		% of Total	3.30%	10.00%	3.30%	6.70%		23.30%
	2	Count	3	1	1			5
		% of Total	10.00%	3.30%	3.30%			16.70%
	3	Count		2	1			3
		% of Total		6.70%	3.30%			10.00%
	4	Count	10	1	2	1	1	15
		% of Total	33.30%	3.30%	6.70%	3.30%	3.30%	50.00%
Total		Count	14	7	5	3	1	30
		% of Total	46.70%	23.30%	16.70%	10.00%	3.30%	100.00%

ncies

Notes

Output Created		17 Sep 98 17:12:21
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\hoja de datos polar2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=sexo edad estado educacio antigued compr /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN /ORDER ANALYSIS .

Anexo 12: Datos brutos obtenidos en S.A.S.A.
(Variables demográficas, nivel de compromiso, tipo de compromiso.)

ncies

Notes

Output Created		17 Sep 98 17:09:19
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\sasa2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	28
Missing Value Handling	Definition of Missing	values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=sexo edad estado educac antigue comprom /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN /ORDER ANALYSIS .
Resources	Total Values Allowed	18724
	Elapsed Time	2.16435E-05

Statistics

		SEXO	EDAD	estado civil	educacion	antigüedad	compromiso organizacional
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.5	2.54	1.54	3.04	3.32	2.04
Std. Deviation		0.51	0.96	0.74	1.2	1.16	1.29
Variance		0.26	0.92	0.55	1.44	1.34	1.67

Table

SEXO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	50	50	50
	2	14	50	50	100
	Total	28	100	100	

EDAD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	14.3	14.3	14.3
	2	10	35.7	35.7	50
	3	9	32.1	32.1	82.1
	4	5	17.9	17.9	100
	Total	28	100	100	

estado civil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	57.1	57.1	57.1
	2	10	35.7	35.7	92.9
	3	1	3.6	3.6	96.4
	4	1	3.6	3.6	100
	Total	28	100	100	

educacion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	14.3	14.3	14.3
	2	6	21.4	21.4	35.7
	3	4	14.3	14.3	50
	4	13	46.4	46.4	96.4
	5	1	3.6	3.6	100
	Total	28	100	100	

antigüedad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.7	10.7	10.7
	2	3	10.7	10.7	21.4
	3	7	25	25	46.4
	4	12	42.9	42.9	89.3

	5	3	10.7	10.7	100
	Total	28	100	100	

organizacional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	afectivo	14	50	50	50
	normativo	4	14.3	14.3	64.3
	calculador	7	25	25	89.3
	afectivo-normativo	2	7.1	7.1	96.4
	normativo-calculador	1	3.6	3.6	100
	Total	28	100	100	

cies

Notes

Output Created		17 Sep 98 17:20:17
Comments		
Input	**Data**	E:\Trabajos de Spss\sasa2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	28
Missing Value Handling	**Definition of Missing**	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=nivcompr /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN /ORDER ANALYSIS .
Resources	**Total Values Allowed**	18724
	Elapsed Time	6.94444E-06

Statistics

Compromiso

N	**Valid**	28
	Missing	0
Mean		2.61
Std. Deviation		0.5
Variance		0.25

Compromiso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**medio bajo**	11	39.3	39.3	39.3
	medio alto	17	60.7	60.7	100
	Total	28	100	100	

bs

Notes

Output Created		17 Sep 98 17:20:50
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\sasa2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	28
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=sexo edad estado educac antigue BY nivcompr /FORMAT= AVALUE TABLES /CELLS= COUNT TOTAL .
Resources	Dimensions Requested	2
	Cells Available	14563
	Elapsed Time	1.33102E-05

Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SEXO * Nivel de Compromiso	28	100.00%	0	0.00%	28	100.00%
EDAD * Nivel de Compromiso	28	100.00%	0	0.00%	28	100.00%
estado civil * Nivel de Compromiso	28	100.00%	0	0.00%	28	100.00%
educacion * Nivel						

antigiüedad * Nivel de Compromiso	28	100.00%	0	0.00%	28	100.00%

Crosstabulation

			Nivel de Compromiso		Total
			medio bajo	medio alto	
SEXO	1	Count	6	8	14
		% of Total	21.40%	28.60%	50.00%
	2	Count	5	9	14
		% of Total	17.90%	32.10%	50.00%
Total		Count	11	17	28
		% of Total	39.30%	60.70%	100.00%

Crosstabulation

			Nivel de Compromiso		Total
			medio bajo	medio alto	
EDAD	1	Count	1	3	4
		% of Total	3.60%	10.70%	14.30%
	2	Count	5	5	10
		% of Total	17.90%	17.90%	35.70%
	3	Count	4	5	9
		% of Total	14.30%	17.90%	32.10%
	4	Count	1	4	5
		% of Total	3.60%	14.30%	17.90%
Total		Count	11	17	28
		% of Total	39.30%	60.70%	100.00%

Crosstabulation

			Nivel de Compromiso		Total
			medio bajo	medio alto	
estado civil	1	Count	7	9	16
		% of Total	25.00%	32.10%	57.10%
	2	Count	3	7	10
		% of Total	10.70%	25.00%	35.70%
	3	Count		1	1

		% of Total		3.60%	3.60%
	4	Count	1		1
		% of Total	3.60%		3.60%
Total		Count	11	17	28
		% of Total	39.30%	60.70%	100.00%

Crosstabulation

			Nivel de Compromiso		Total
			medio bajo	medio alto	
educacion	1	Count	1	3	4
		% of Total	3.60%	10.70%	14.30%
	2	Count	2	4	6
		% of Total	7.10%	14.30%	21.40%
	3	Count	4		4
		% of Total	14.30%		14.30%
	4	Count	3	10	13
		% of Total	10.70%	35.70%	46.40%
	5	Count	1		1
		% of Total	3.60%		3.60%
Total		Count	11	17	28
		% of Total	39.30%	60.70%	100.00%

Crosstabulation

			Nivel de Compromiso		Total
			medio bajo	medio alto	
antigüedad	1	Count		3	3
		% of Total		10.70%	10.70%
	2	Count		3	3
		% of Total		10.70%	10.70%
	3	Count	4	3	7
		% of Total	14.30%	10.70%	25.00%
	4	Count	6	6	12
		% of Total	21.40%	21.40%	42.90%
	5	Count	1	2	3
		% of Total	3.60%	7.10%	10.70%
Total		Count	11	17	28
		% of Total	39.30%	60.70%	100.00%

abs

Notes

Output Created		17 Sep 98 16:50:56
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\sasa2.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	28
Missing Value Handling	Definition of Missing	values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=sexo edad estado educac antigue BY comprom /FORMAT= AVALUE TABLES /CELLS= COUNT TOTAL .
Resources	Dimensions Requested	2
	Cells Available	14563
	Elapsed Time	5.46296E-05

Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SEXO * compromiso organizacional	28	100.00%	0	0.00%	28	100.00%

EDAD * compromiso organizacional	28	100.00%	0	0.00%	28	100.00%
estado civil * compromiso organizacional	28	100.00%	0	0.00%	28	100.00%
educacion * compromiso organizacional	28	100.00%	0	0.00%	28	100.00%
antigüedad * compromiso organizacional	28	100.00%	0	0.00%	28	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	normativo-calculador	
SEXO	1	Count	7	2	3	1	1	14
		% of Total	25.00%	7.10%	10.70%	3.60%	3.60%	50.00%
	2	Count	7	2	4	1		14
		% of Total	25.00%	7.10%	14.30%	3.60%		50.00%
Total		Count	14	4	7	2	1	28
		% of Total	50.00%	14.30%	25.00%	7.10%	3.60%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	normativo-calculador	
EDAD	1	Count	3		1			4
		% of Total	10.70%		3.60%			14.30%
	2	Count	5	2	2		1	10
		% of Total	17.90%	7.10%	7.10%		3.60%	35.70%
	3	Count	4		3	2		9
		% of Total	14.30%		10.70%	7.10%		32.10%
	4	Count	2	2	1			5
		% of Total	7.10%	7.10%	3.60%			17.90%
Total		Count	14	4	7	2	1	28
		% of Total	50.00%	14.30%	25.00%	7.10%	3.60%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	normativo-calculador	
estado civil	1	Count	8	3	4	1		16
		% of Total	28.60%	10.70%	14.30%	3.60%		57.10%

	2	Count	4	1	3	1	1	10
		% of Total	14.30%	3.60%	10.70%	3.60%	3.60%	35.70%
	3	Count	1					1
		% of Total	3.60%					3.60%
	4	Count	1					1
		% of Total	3.60%					3.60%
Total		Count	14	4	7	2	1	28
		% of Total	50.00%	14.30%	25.00%	7.10%	3.60%	100.00%

Crosstabulation

			[illegible] organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	normativo-calculador	
educacion	1	Count	2	1	1			4
		% of Total	7.10%	3.60%	3.60%			14.30%
	2	Count	3	1	2			6
		% of Total	10.70%	3.60%	7.10%			21.40%
	3	Count	2	1	1			4
		% of Total	7.10%	3.60%	3.60%			14.30%
	4	Count	7	1	3	2		13
		% of Total	25.00%	3.60%	10.70%	7.10%		46.40%
	5	Count					1	1
		% of Total					3.60%	3.60%
Total		Count	14	4	7	2	1	28
		% of Total	50.00%	14.30%	25.00%	7.10%	3.60%	100.00%

Crosstabulation

			[illegible] organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo-normativo	normativo-calculador	
antigüedad	1	Count	2			1		3
		% of Total	7.10%			3.60%		10.70%
	2	Count	2		1			3
		% of Total	7.10%		3.60%			10.70%
	3	Count	4		3			7
		% of Total	14.30%		10.70%			25.00%
	4	Count	5	4	2		1	12
		% of Total	17.90%	14.30%	7.10%		3.60%	42.90%
	5	Count	1		1	1		3
		% of Total	3.60%		3.60%	3.60%		10.70%
Total		Count	14	4	7	2	1	28
		% of Total	50.00%	14.30%	25.00%	7.10%	3.60%	100.00%

Anexo 13: Datos brutos obtenidos en CORDIPLAN
(Variables demográficas, nivel de compromiso, tipo de compromiso.)

CORDIPLAN

ncies

Notes

Output Created		23 Sep 98 10:16:45
Comments		
Input	**Data**	E:\Trabajos de Spss\Maria Alejandra Marquez\cordipl.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	**Definition of Missing**	values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=nivcompr comprom /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MEAN /ORDER ANALYSIS .
Resources	**Total Values Allowed**	18724
	Elapsed Time	3.49537E-05

Statistics

		nivel compromiso	compromiso organizacional
N	Valid	32	32
	Missing	0	0
Mean		2.69	2.03
Std. Deviation		0.64	1.38
Variance		0.42	1.9

CORDIPLAN

Table

compromiso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	medio bajo	13	40.6	40.6	40.6
	medio alto	16	50	50	90.6
	alto	3	9.4	9.4	100
	Total	32	100	100	

organizacional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	afectivo	16	50	50	50
	normativo	6	18.8	18.8	68.8
	calculador	7	21.9	21.9	90.6
	afectivo normativo	1	3.1	3.1	93.8
	normativo calculador	2	6.3	6.3	100
	Total	32	100	100	

abs

Notes

Output Created		23 Sep 98 10:17:57
Comments		
Input	Data	E:\Trabajos de Spss\Maria Alejandra Marquez\cordipl.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32

CORDIPLAN

Missing Value Handling	Definition of Missing	values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=sexo edad estado educac antigue BY nivcompr comprom /FORMAT= AVALUE TABLES /CELLS= COUNT TOTAL .
Resources	Dimensions Requested	2
	Cells Available	14563
	Elapsed Time	2.80093E-05

Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SEXO * nivel compromiso	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%
SEXO * compromiso organizacional	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%
EDAD * nivel compromiso	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%
EDAD * compromiso organizacional	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%
estado civil * nivel compromiso	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%

CORDIPLAN

estado civil * compromiso organizacional	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%
educación * nivel compromiso	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%
educación * compromiso organizacional	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%
antigüedad * nivel compromiso	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%
antigüedad * compromiso organizacional	32	100.00%	0	0.00%	32	100.00%

Crosstabulation

			[illegible]			Total
			medio bajo	medio alto	alto	
SEXO	1	Count	8	11	2	21
		% of Total	25.00%	34.40%	6.30%	65.60%
	2	Count	5	5	1	11
		% of Total	15.60%	15.60%	3.10%	34.40%
Total		Count	13	16	3	32
		% of Total	40.60%	50.00%	9.40%	100.00%

Crosstabulation

			[illegible]					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo normativo	normativo calculador	
SEXO	1	Count	10	4	5	1	1	21
		% of Total	31.30%	12.50%	15.60%	3.10%	3.10%	65.60%
	2	Count	6	2	2		1	11
		% of Total	18.80%	6.30%	6.30%		3.10%	34.40%
Total		Count	16	6	7	1	2	32
		% of Total	50.00%	18.80%	21.90%	3.10%	6.30%	100.00%

Crosstabulation

	[illegible]	Total

CORDIPLAN

			medio bajo	medio alto	alto	
EDAD	1	Count	4	1		5
		% of Total	12.50%	3.10%		15.60%
	2	Count	3	9	1	13
		% of Total	9.40%	28.10%	3.10%	40.60%
	3	Count	2	3	2	7
		% of Total	6.30%	9.40%	6.30%	21.90%
	4	Count	4	3		7
		% of Total	12.50%	9.40%		21.90%
Total		Count	13	16	3	32
		% of Total	40.60%	50.00%	9.40%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo normativo	normativo calculador	
EDAD	1	Count	1	3	1			5
		% of Total	3.10%	9.40%	3.10%			15.60%
	2	Count	8	1	2	1	1	13
		% of Total	25.00%	3.10%	6.30%	3.10%	3.10%	40.60%
	3	Count	3	1	2		1	7
		% of Total	9.40%	3.10%	6.30%		3.10%	21.90%
	4	Count	4	1	2			7
		% of Total	12.50%	3.10%	6.30%			21.90%
Total		Count	16	6	7	1	2	32
		% of Total	50.00%	18.80%	21.90%	3.10%	6.30%	100.00%

Crosstabulation

			nivel compromiso			Total
			medio bajo	medio alto	alto	
estado civil	1	Count	5	9	2	16
		% of Total	15.60%	28.10%	6.30%	50.00%
	2	Count	8	5	1	14
		% of Total	25.00%	15.60%	3.10%	43.80%
	3	Count		2		2
		% of Total		6.30%		6.30%
Total		Count	13	16	3	32
		% of Total	40.60%	50.00%	9.40%	100.00%

CORDIPLAN

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo normativo	normativo calculador	
estado civil	1	Count	10	3	2		1	16
		% of Total	31.30%	9.40%	6.30%		3.10%	50.00%
	2	Count	5	2	5	1	1	14
		% of Total	15.60%	6.30%	15.60%	3.10%	3.10%	43.80%
	3	Count	1	1				2
		% of Total	3.10%	3.10%				6.30%
Total		Count	16	6	7	1	2	32
		% of Total	50.00%	18.80%	21.90%	3.10%	6.30%	100.00%

Crosstabulation

			nivel compromiso			Total
			medio bajo	medio alto	alto	
educación	3	Count	2	4		6
		% of Total	6.30%	12.50%		18.80%
	4	Count	9	8	3	20
		% of Total	28.10%	25.00%	9.40%	62.50%
	5	Count	2	4		6
		% of Total	6.30%	12.50%		18.80%
Total		Count	13	16	3	32
		% of Total	40.60%	50.00%	9.40%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo normativo	normativo calculador	
educación	3	Count	3	1	2			6
		% of Total	9.40%	3.10%	6.30%			18.80%
	4	Count	11	2	5		2	20
		% of Total	34.40%	6.30%	15.60%		6.30%	62.50%
	5	Count	2	3		1		6
		% of Total	6.30%	9.40%		3.10%		18.80%
Total		Count	16	6	7	1	2	32
		% of Total	50.00%	18.80%	21.90%	3.10%	6.30%	100.00%

Crosstabulation

			nivel compromiso	Total

CORDIPLAN

			medio bajo	medio alto	alto	
antigüedad	1	Count	3	2		5
		% of Total	9.40%	6.30%		15.60%
	2	Count	2	4	1	7
		% of Total	6.30%	12.50%	3.10%	21.90%
	3	Count	2	2	1	5
		% of Total	6.30%	6.30%	3.10%	15.60%
	4	Count	6	8	1	15
		% of Total	18.80%	25.00%	3.10%	46.90%
Total		Count	13	16	3	32
		% of Total	40.60%	50.00%	9.40%	100.00%

Crosstabulation

			compromiso organizacional					Total
			afectivo	normativo	calculador	afectivo normativo	normativo calculador	
antigüedad	1	Count	1	2	1	1		5
		% of Total	3.10%	6.30%	3.10%	3.10%		15.60%
	2	Count	4	1	1		1	7
		% of Total	12.50%	3.10%	3.10%		3.10%	21.90%
	3	Count	3	2				5
		% of Total	9.40%	6.30%				15.60%
	4	Count	8	1	5		1	15
		% of Total	25.00%	3.10%	15.60%		3.10%	46.90%
Total		Count	16	6	7	1	2	32
		% of Total	50.00%	18.80%	21.90%	3.10%	6.30%	100.00%