

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
RELACIONES INDUSTRIALES**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS  
CONTRATADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)**

**Tesista: Córdoba Pirela, Carmen Elena**

**Tutor: César Sánchez**

## ***DEDICATORIA***

*A todos aquellos que por un momento quieren rendirse,  
Sólo basta alzar la frente y luchar por llegar al objetivo...*

## **AGRADECIMIENTOS**

*A Dios, porque siempre esta presente en mis tropiezos para levantarme.*

*A mis padres, que desde pequeña me enseñaron a esforzarme para lograr lo que quiero.*

*A Lucia Guerrero y América Avariano responsables de convertirme en la profesional que soy hoy*

*A mi tutor y profesor César Sánchez por confiar en mi y guiarme para culminar este trabajo.*

*A mi profesor Pedro Vicente Navarro y a Juan Manuel Trak por su apoyo durante todo este proceso*

*A Maria Paloma Romero y Eric Lorca por sus oportunas recomendaciones en el momento que más lo necesitaba.*

*A todas las empresas que prestaron su colaboración para la obtención de datos, así como cada uno de los trabajadores que se tomaron el tiempo de participar como sujetos muestrales de la investigación*

*A mis Amigos, por estar ahí siempre y darme ánimos para terminar este camino*

*A todas las personas que con su ayuda hicieron posible la elaboración de este trabajo de grado.*

## RESUMEN

Autores como Arciniega (2002) sostienen que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

Según Meyer y Allen el compromiso organizacional es “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (Allen y Meyer, 1997, p. 11) y describen las dimensiones de éste en la Teoría de los Tres Componentes, donde se caracteriza al compromiso con tres componentes principales: Afectivo, Normativo y de Continuidad.

La contratación temporal surge como mecanismo de reducción de costos de mano de obra. Fenómeno representado en gran magnitud por la presencia de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en nuestro país

Es por esta nueva situación laboral donde el trabajador sufre una ambigüedad, teniendo una empresa contratante la cual cancela su salario y sus beneficios y una empresa usuaria en la cual labora y se relaciona, que surge la presente investigación, cuya interrogante es ¿Qué grados de compromiso organizacional desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa supervisora?

Teniendo como Objetivo General determinar los grados de compromiso organizacional que desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa supervisora. Para la recolección de datos de esta investigación se realizó un cuestionario estilo Likert, midiendo luego los resultados mediante la estadística paramétrica y no paramétrica, específicamente el cálculo por diferencia de medias y medianas.

Se obtuvo como resultado que la diferencia entre el compromiso desarrollado hacia la ETT y hacia la empresa usuaria no tiene diferencia significativa y tiene un nivel medio en cuanto a su intensidad.

## INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	12
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
II OBJETIVOS	21
Objetivo General	21
Objetivos Especificos	21
III MARCO TEÓRICO	22
I Parte: Compromiso Organizacional	22
Compromiso Organizacional (Concepto)	22
Enfoque Unidimensional	22
Enfoque Multidimensional	24
Teoría de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional	25
Modelo Multidimensional del Compromiso Organizacional	28
Componente Afectivo	28
Componente Continuidad	31
Componente Normativo	32
Conducta del Empleado Comprometido y sus Beneficios Organizacionales	33
II Parte: Compromiso Organizacional y Tipo de Contrato Laboral	34
III Parte: Empresas de Trabajo Temporal (ETT)	35
Definición de empresas de trabajo temporal	35
Naturaleza Jurídica de las ETT	36
Régimen Autoritario de las ETT	39
Casos en los que se permite la contratación de personal a través de las ETT	39
Las Condiciones de Trabajo del Personal Temporal	40
Ventajas y desventajas de las Empresas de Trabajo Temporal	41
Situación Actual en Materia Legal de las ETT	42
IV MARCO REFERENCIAL	43
ASAP ETT	43
Beneficios para sus Clientes	44
Beneficios para los Trabajadores	45
V MARCO METODOLÓGICO	47
1. Tipo y Diseño de Investigación	47
2. Definición de la Unidad de Análisis	47
3. Definición de la Población	47
4. Definición de la Muestra	48
5. Definición y Operacionalización de Variables	49
5.1 Variables demográficas	50
6. Definición del Instrumento de Recolección de Datos	51
6.1 Constitución del Instrumento	53

6.2 De los Datos Demográficos	53
6.3 Validación del Instrumento	53
7. Recolección de la Información	54
8. Procesamiento de la Información	55
9. Codificación	56
<b>VI. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>59</b>
1. Presentación de los datos	59
1.1 Distribución de frecuencias de variables demográficas	59
1.1.1 Cargo	59
1.1.2 Edad	60
1.1.3 Profesión	61
1.1.4 Sexo	62
1.1.5 Antigüedad	63
1.1.6 Estado Civil	64
1.2 Distribución de Frecuencias por dimensión con referencia a la ETT	66
1.2.1 Dimensión Compromiso Afectivo	66
1.2.1.1 Sub-dimensión Apego del individuo al grupo de trabajo	66
1.2.1.2 Sub-dimensión Congruencia de metas individuales y organizacionales	67
1.2.1.3 Sub-dimensión Vinculación de la identidad del individuo a la org.	68
1.2.1.4 Sub-dimensión Atribución	70
1.2.1.5 Sub-dimensión Racionalización	71
1.2.1.6 Sub-dimensión Cumplir expectativas	72
1.2.1.7 Sub-dimensión Trabajo adecuado a la persona	73
1.2.1.8 Sub-dimensión Necesidad de satisfacción	74
1.2.2 Dimensión Compromiso Continuo	75
1.2.2.1 Sub-dimensión Inversiones	75
1.2.2.2 Sub-dimensión Alternativas	77
1.2.3 Dimensión Compromiso Normativo	78
1.2.3.1 Sub-dimensión Expectativas	78
1.2.3.2 Sub-dimensión Obligaciones	80
1.2.3.3 Sub-dimensión Intercambio Social	81
1.3 Dist. de Frecuencias por dimensión con referencia a la Empresa Usuaría	83
1.3.1 Dimensión Compromiso Afectivo	83
1.3.1.1 Sub-dimensión Apego del individuo al grupo de trabajo	83
1.3.1.2 Sub-dimensión Congruencia de metas individuales y organizacionales	84
1.3.1.3 Sub-dimensión Vinculación de la identidad del individuo a la org.	85
1.3.1.4 Sub-dimensión Atribución	86
1.3.1.5 Sub-dimensión Racionalización	87
1.3.1.6 Sub-dimensión Cumplir expectativas	88
1.3.1.7 Sub-dimensión Trabajo adecuado a la persona	89
1.3.1.8 Sub-dimensión Necesidad de satisfacción	90

1.3.2 Dimensión Compromiso Continuo	91
1.3.2.1 Sub-dimensión Inversiones	91
1.3.2.2 Sub-dimensión Alternativas	93
1.3.3 Dimensión Compromiso Normativo	94
1.3.3.1 Sub-dimensión Expectativas	94
1.3.3.2 Sub-dimensión Obligaciones	96
1.3.3.3 Sub-dimensión Intercambio Social	97
2. Presentación de diferencia de medias y medianas entre Compromiso Organizacional hacia la ETT y Compromiso Organizacional hacia la empresa Usuaria	99
2.1 Compromiso Afectivo (Presentación por sub-dimensiones)	99
2.2 Compromiso Continuo (Presentación por sub-dimensiones)	131
2.3 Compromiso Normativo (Presentación por sub-dimensiones)	139
3. Análisis y discusión de resultados	151
3.1 Compromiso Afectivo	151
3.2 Compromiso Continuo	154
3.3 Compromiso Normativo	156
Compromiso Organizacional	158
Compromiso Predominante	160
VII. CONCLUSIONES	164
RECOMENDACIONES	166
BIBLIOGRAFIA	167
ANEXOS	170
Anexo A. Antecedentes de la investigación	171
Anexo B. Instrumento de recolección de datos	172
Anexo C. Confiabilidad del instrumento	176
Anexo D. Matriz de Datos	180

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Modelo de los tres componentes del compromiso organizacional	29
Tabla N° 2 Ventajas y desventajas de las ETT	42
Tabla N° 3 Distribución de la muestra	48
Tabla N° 4 Operacionalización de la variable	50
Tabla N° 5 Distribución interna de ítems	52
Tabla N° 6 Codificación de grados de aprobación	52
Tabla N° 7 Coeficiente de Confiabilidad	54
Tabla N° 8 Codificación por carga	56
Tabla N° 9 Codificación por rango de edad	56
Tabla N° 10 Codificación por profesión	57
Tabla N° 11 Codificación por sexo	57
Tabla N° 12 Codificación por antigüedad	57
Tabla N° 13 Codificación por estado civil	57
Tabla N° 14 Codificación por empresa	58
Tabla N° 15 Codificación grados de aprobación	58
Tabla N° 16 Distribución de frecuencias de la variable cargo	59
Tabla N° 17 Distribución de frecuencias de la variable edad	60
Tabla N° 18 Distribución de frecuencias de la variable profesión	61
Tabla N° 19 Distribución de frecuencias de la variable sexo	62
Tabla N° 20 Distribución de frecuencias de la variable antigüedad	63
Tabla N° 21 Distribución de frecuencias de la variable Estado Civil	64
Tabla N° 22 Distribución de frecuencia ítem 1 (Compromiso Afectivo ETT)	66
Tabla N° 23 Distribución de frecuencia ítem 7 (Compromiso Afectivo ETT)	67
Tabla N° 24 Distribución de frecuencia ítem 4 (Compromiso Afectivo ETT)	67
Tabla N° 25 Distribución de frecuencia ítem 8 (Compromiso Afectivo ETT)	68
Tabla N° 26 Distribución de frecuencia ítem 3 (Compromiso Afectivo ETT)	69
Tabla N° 27 Distribución de frecuencia ítem 14 (Compromiso Afectivo ETT)	69
Tabla N° 28 Distribución de frecuencia ítem 6 (Compromiso Afectivo ETT)	70
Tabla N° 29 Distribución de frecuencia ítem 13 (Compromiso Afectivo ETT)	70
Tabla N° 30 Distribución de frecuencia ítem 2 (Compromiso Afectivo ETT)	71
Tabla N° 31 Distribución de frecuencia ítem 12 (Compromiso Afectivo ETT)	72
Tabla N° 32 Distribución de frecuencia ítem 5 (Compromiso Afectivo ETT)	72
Tabla N° 33 Distribución de frecuencia ítem 11 (Compromiso Afectivo ETT)	73
Tabla N° 34 Distribución de frecuencia ítem 15 (Compromiso Afectivo ETT)	73
Tabla N° 35 Distribución de frecuencia ítem 16 (Compromiso Afectivo ETT)	74
Tabla N° 36 Distribución de frecuencia ítem 9 (Compromiso Afectivo ETT)	74
Tabla N° 37 Distribución de frecuencia ítem 10 (Compromiso Afectivo ETT)	75
Tabla N° 38 Distribución de frecuencia ítem 18 (Compromiso Continuo ETT)	76
Tabla N° 39 Distribución de frecuencia ítem 20 (Compromiso Continuo ETT)	76

Tabla N° 41 Distribución de frecuencia ítem 19 (Compromiso Continuo ETT)	78
Tabla N° 42 Distribución de frecuencia ítem 22 (Compromiso Normativo ETT)	79
Tabla N° 43 Distribución de frecuencia ítem 25 (Compromiso Normativo ETT)	79
Tabla N° 44 Distribución de frecuencia ítem 23 (Compromiso Normativo ETT)	80
Tabla N° 45 Distribución de frecuencia ítem 26 (Compromiso Normativo ETT)	80
Tabla N° 46 Distribución de frecuencia ítem 21 (Compromiso Normativo ETT)	81
Tabla N° 47 Distribución de frecuencia ítem 24 (Compromiso Normativo ETT)	82
Tabla N° 48 Distribución de frecuencia ítem 1 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	83
Tabla N° 49 Distribución de frecuencia ítem 7 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	84
Tabla N° 50 Distribución de frecuencia ítem 4 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	84
Tabla N° 51 Distribución de frecuencia ítem 8 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	85
Tabla N° 52 Distribución de frecuencia ítem 3 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	85
Tabla N° 53 Distribución de frecuencia ítem 14 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	86
Tabla N° 54 Distribución de frecuencia ítem 6 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	86
Tabla N° 55 Distribución de frecuencia ítem 13 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	87
Tabla N° 56 Distribución de frecuencia ítem 2 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	87
Tabla N° 57 Distribución de frecuencia ítem 12 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	88
Tabla N° 58 Distribución de frecuencia ítem 5 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	88
Tabla N° 59 Distribución de frecuencia ítem 11 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	89
Tabla N° 60 Distribución de frecuencia ítem 15 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	89
Tabla N° 61 Distribución de frecuencia ítem 16 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	90
Tabla N° 62 Distribución de frecuencia ítem 9 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	90
Tabla N° 63 Distribución de frecuencia ítem 10 (Compromiso Afectivo E. Usuaría)	91
Tabla N° 64 Distribución de frecuencia ítem 18 (Compromiso Continuo E. Usuaría)	92
Tabla N° 65 Distribución de frecuencia ítem 20 (Compromiso Continuo E. Usuaría)	92
Tabla N° 66 Distribución de frecuencia ítem 17 (Compromiso Continuo E. Usuaría)	93
Tabla N° 67 Distribución de frecuencia ítem 19 (Compromiso Continuo E. Usuaría)	94
Tabla N° 68 Distribución de frecuencia ítem 22 (C. Normativo E. Usuaría)	95
Tabla N° 69 Distribución de frecuencia ítem 25 (C. Normativo E. Usuaría)	95
Tabla N° 70 Distribución de frecuencia ítem 23 (C. Normativo E. Usuaría)	96
Tabla N° 71 Distribución de frecuencia ítem 26 (C. Normativo E. Usuaría)	96
Tabla N° 72 Distribución de frecuencia ítem 21 (C. Normativo E. Usuaría)	97
Tabla N° 73 Distribución de frecuencia ítem 24 (C. Normativo E. Usuaría)	98
Tabla N° 74 Estadístico de muestras relacionadas ítem 1	99
Tabla N° 75 Correlación de muestras relacionadas ítem 1	99
Tabla N° 76 Diferencia de medias ítem 1	99
Tabla N° 74A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 1	100
Tabla N° 75A Frecuencias ítem 1	100
Tabla N° 76A Contraste de signos ítem 7	100
Tabla N° 77 Estadístico de muestras relacionadas ítem 7	101
Tabla N° 78 Correlación de muestras relacionadas ítem 7	101

Tabla N° 79 Diferencia de medias ítem 7	101
Tabla N° 77A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 7	102
Tabla N° 78A Frecuencias ítem 7	102
Tabla N° 79A Contraste de signos ítem 7	102
Tabla N° 80 Estadístico de muestras relacionadas ítem 4	103
Tabla N° 81 Correlación de muestras relacionadas ítem 4	103
Tabla N° 82 Diferencia de medias ítem 4	103
Tabla N° 80A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 4	104
Tabla N° 81A Frecuencias ítem 4	104
Tabla N° 82A Contraste de signos ítem 4	104
Tabla N° 83 Estadístico de muestras relacionadas ítem 8	105
Tabla N° 84 Correlación de muestras relacionadas ítem 8	105
Tabla N° 85 Diferencia de medias ítem 8	105
Tabla N° 83A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 8	106
Tabla N° 84A Frecuencias ítem 8	106
Tabla N° 85A Contraste de signos ítem 8	106
Tabla N° 86 Estadístico de muestras relacionadas ítem 3	107
Tabla N° 87 Correlación de muestras relacionadas ítem 3	107
Tabla N° 88 Diferencia de medias ítem 3	107
Tabla N° 86A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 3	108
Tabla N° 87A Frecuencias ítem 3	108
Tabla N° 88A Contraste de signos ítem 3	108
Tabla N° 89 Estadístico de muestras relacionadas ítem 14	109
Tabla N° 90 Correlación de muestras relacionadas ítem 14	109
Tabla N° 91 Diferencia de medias ítem 14	109
Tabla N° 89A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 14	110
Tabla N° 90A Frecuencias ítem 14	110
Tabla N° 91A Contraste de signos ítem 14	110
Tabla N° 92 Estadístico de muestras relacionadas ítem 6	111
Tabla N° 93 Correlación de muestras relacionadas ítem 6	111
Tabla N° 94 Diferencia de medias ítem 6	111
Tabla N° 92A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 6	112
Tabla N° 93A Frecuencias ítem 6	112
Tabla N° 94A Contraste de signos ítem 6	112
Tabla N° 95 Estadístico de muestras relacionadas ítem 13	113
Tabla N° 96 Correlación de muestras relacionadas ítem 13	113
Tabla N° 97 Diferencia de medias ítem 13	113
Tabla N° 95A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 13	114
Tabla N° 96A Frecuencias ítem 13	114
Tabla N° 97A Contraste de signos ítem 13	114
Tabla N° 98 Estadístico de muestras relacionadas ítem 2	115

Tabla N° 99 Correlación de muestras relacionadas ítem 2	115
Tabla N° 100 Diferencia de medias ítem 2	115
Tabla N° 98A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 2	116
Tabla N° 99A Frecuencias ítem 2	116
Tabla N° 100A Contraste de signos ítem 2	116
Tabla N° 101 Estadístico de muestras relacionadas ítem 12	117
Tabla N° 102 Correlación de muestras relacionadas ítem 12	117
Tabla N° 103 Diferencia de medias ítem 12	117
Tabla N° 101A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 12	118
Tabla N° 102A Frecuencias ítem 12	118
Tabla N° 103A Contraste de signos ítem 12	118
Tabla N° 104 Estadístico de muestras relacionadas ítem 5	119
Tabla N° 105 Correlación de muestras relacionadas ítem 5	119
Tabla N° 106 Diferencia de medias ítem 5	119
Tabla N° 104A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 5	120
Tabla N° 105A Frecuencias ítem 5	120
Tabla N° 106A Contraste de signos ítem 5	120
Tabla N° 107 Estadístico de muestras relacionadas ítem 11	121
Tabla N° 108 Correlación de muestras relacionadas ítem 11	121
Tabla N° 109 Diferencia de medias ítem 11	121
Tabla N° 107A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 11	122
Tabla N° 108A Frecuencias ítem 11	122
Tabla N° 109A Contraste de signos ítem 11	122
Tabla N° 110 Estadístico de muestras relacionadas ítem 15	123
Tabla N° 111 Correlación de muestras relacionadas ítem 15	123
Tabla N° 112 Diferencia de medias ítem 15	123
Tabla N° 110A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 15	124
Tabla N° 111A Frecuencias ítem 15	124
Tabla N° 112A Contraste de signos ítem 15	124
Tabla N° 113 Estadístico de muestras relacionadas ítem 16	125
Tabla N° 114 Correlación de muestras relacionadas ítem 16	125
Tabla N° 115 Diferencia de medias ítem 16	125
Tabla N° 113A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 16	126
Tabla N° 114A Frecuencias ítem 16	126
Tabla N° 115A Contraste de signos ítem 16	126
Tabla N° 116 Estadístico de muestras relacionadas ítem 9	127
Tabla N° 117 Correlación de muestras relacionadas ítem 9	127
Tabla N° 118 Diferencia de medias ítem 9	127
Tabla N° 116A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 9	128
Tabla N° 117A Frecuencias ítem 9	128
Tabla N° 118A Contraste de signos ítem 9	128

Tabla N° 119 Estadístico de muestras relacionadas ítem 10	129
Tabla N° 120 Correlación de muestras relacionadas ítem 10	129
Tabla N° 121 Diferencia de medias ítem 10	129
Tabla N° 119A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 10	130
Tabla N° 120A Frecuencias ítem 10	130
Tabla N° 121A Contraste de signos ítem 10	130
Tabla N° 122 Estadístico de muestras relacionadas ítem 18	131
Tabla N° 123 Correlación de muestras relacionadas ítem 18	131
Tabla N° 124 Diferencia de medias ítem 18	131
Tabla N° 122A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 18	132
Tabla N° 123A Frecuencias ítem 18	132
Tabla N° 124A Contraste de signos ítem 18	132
Tabla N° 125 Estadístico de muestras relacionadas ítem 20	133
Tabla N° 126 Correlación de muestras relacionadas ítem 20	133
Tabla N° 127 Diferencia de medias ítem 20	133
Tabla N° 125A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 20	134
Tabla N° 126A Frecuencias ítem 20	134
Tabla N° 127A Contraste de signos ítem 20	134
Tabla N° 128 Estadístico de muestras relacionadas ítem 17	135
Tabla N° 129 Correlación de muestras relacionadas ítem 17	135
Tabla N° 130 Diferencia de medias ítem 17	135
Tabla N° 128A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 17	136
Tabla N° 129A Frecuencias ítem 17	136
Tabla N° 130A Contraste de signos ítem 17	136
Tabla N° 131 Estadístico de muestras relacionadas ítem 19	137
Tabla N° 132 Correlación de muestras relacionadas ítem 19	137
Tabla N° 133 Diferencia de medias ítem 19	137
Tabla N° 131A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 19	138
Tabla N° 132A Frecuencias ítem 19	138
Tabla N° 133A Contraste de signos ítem 19	138
Tabla N° 134 Estadístico de muestras relacionadas ítem 22	139
Tabla N° 135 Correlación de muestras relacionadas ítem 22	139
Tabla N° 135 Diferencia de medias ítem 22	139
Tabla N° 134A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 22	140
Tabla N° 135A Frecuencias ítem 22	140
Tabla N° 135A Contraste de signos ítem 22	140
Tabla N° 136 Estadístico de muestras relacionadas ítem 25	141
Tabla N° 137 Correlación de muestras relacionadas ítem 25	141
Tabla N° 138 Diferencia de medias ítem 25	141
Tabla N° 136A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 25	142
Tabla N° 137A Frecuencias ítem 25	142

Tabla N° 138A Contraste de signos ítem 25	142
Tabla N° 139 Estadístico de muestras relacionadas ítem 23	143
Tabla N° 140 Correlación de muestras relacionadas ítem 23	143
Tabla N° 141 Diferencia de medias ítem 23	143
Tabla N° 139A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 23	144
Tabla N° 140A Frecuencias ítem 23	144
Tabla N° 141A Contraste de signos ítem 23	144
Tabla N° 142 Estadístico de muestras relacionadas ítem 26	145
Tabla N° 143 Correlación de muestras relacionadas ítem 26	145
Tabla N° 144 Diferencia de medias ítem 26	145
Tabla N° 142A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 26	146
Tabla N° 143A Frecuencias ítem 26	146
Tabla N° 144A Contraste de signos ítem 26	146
Tabla N° 145 Estadístico de muestras relacionadas ítem 21	147
Tabla N° 146 Correlación de muestras relacionadas ítem 21	147
Tabla N° 147 Diferencia de medias ítem 21	147
Tabla N° 145A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 21	148
Tabla N° 146A Frecuencias ítem 21	148
Tabla N° 147A Contraste de signos ítem 21	148
Tabla N° 148 Estadístico de muestras relacionadas ítem 24	149
Tabla N° 149 Correlación de muestras relacionadas ítem 24	149
Tabla N° 150 Diferencia de medias ítem 24	149
Tabla N° 148A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 24	150
Tabla N° 149A Frecuencias ítem 24	150
Tabla N° 150A Contraste de signos ítem 24	150
Tabla N° 163 Codificación de Componente Afectivo ETT	151
Tabla N° 164 Media de Componente Afectivo ETT	152
Tabla N° 165 Mediana Compromiso Afectivo ETT	152
Tabla N° 166 Codificación de Componente Afectivo Empresa Usuaría	152
Tabla N° 167 Media de Componente Afectivo Empresa Usuaría	153
Tabla N° 168 Mediana Compromiso Afectivo Empresa Usuaría	153
Tabla N° 169 Codificación de Componente Continuo ETT	154
Tabla N° 170 Media de Componente Continuo ETT	154
Tabla N° 171 Mediana Compromiso Continuo ETT	155
Tabla N° 172 Codificación de Componente Continuo Empresa Usuaría	155
Tabla N° 173 Media de Componente Continuo Empresa Usuaría	155
Tabla N° 174 Mediana Compromiso Continuo Empresa Usuaría	156
Tabla N° 175 Codificación de Componente Normativo ETT	156
Tabla N° 176 Media de Componente Normativo ETT	157
Tabla N° 177 Mediana Compromiso Normativo ETT	157
Tabla N° 178 Codificación de Componente Normativo Empresa Usuaría	157

Tabla N° 179 Media de Componente Normativo Empresa Usuaría	158
Tabla N° 180 Mediana Compromiso Normativo empresa Usuaría	158
Tabla N° 181 Codificación de Compromiso Organizacional ETT	158
Tabla N° 182 Media de Compromiso Organizacional ETT	159
Tabla N° 183 Mediana Compromiso Organizacional ETT	159
Tabla N° 184 Codificación de Compromiso Organizacional Empresa Usuaría	159
Tabla N° 185 Media de Compromiso Organizacional Empresa Usuaría	160
Tabla N° 186 Mediana Compromiso Organizacional Empresa Usuaría	160
Tabla N° 187 Media de Compromiso Organizacional y sus tres componentes ETT	160
Tabla N° 188 Media de C. Organizacional y sus 3 componentes ETT Usuaría	162

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Funcionamiento de la ETT	36
Gráfico N° 2 Estructura relación ASAP	46
Gráfico N° 3 Distribución de frecuencias de la variable cargo	60
Gráfico N° 4 Distribución de frecuencias de la variable edad	61
Gráfico N° 5 Distribución de frecuencias de la variable Profesión	62
Gráfico N° 6 Distribución de frecuencias de la variable sexo	63
Gráfico N° 7 Distribución de frecuencias de la variable antigüedad	64
Gráfico N° 8 Distribución de frecuencias de la variable Edo. Civil	65
Gráfico N° 9 Compromiso Organizacional y sus 3 Componentes ETT	161
Gráfico N° 10 Compromiso Organizacional y sus 3 Componentes Empresa Usuaría	162



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar los grados de compromiso organizacional que desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria. El estudio se presenta de la siguiente manera:

Inicia con el planteamiento del problema donde se explican las razones que motivaron el plantearse qué grados de compromiso organizacional desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal (patrono) y hacia la empresa usuaria (supervisora), después de seguir con las sugerencias de la investigación realizada por Matos y Moreno (2004).

Luego se plantean los objetivos, tanto el general como los específicos que se propuso cumplir esta investigación.

A continuación se expone en el marco teórico una exposición detallada de la información recabada sobre la teoría de los tres componentes de compromiso organizacional de Meyer y Allen y las empresas de trabajo temporal, en cuanto a su naturaleza jurídica, régimen autoritario, casos en los que se permite la contratación de personal a través de las ETT, las condiciones de trabajo del personal temporal y las situación actual a nivel de legislación de las ETT.

Posteriormente se presenta el marco referencial que ubica al lector en el contexto de la empresa de trabajo temporal que formó parte de la investigación.

En este orden sigue el marco metodológico donde se exponen el diseño y el tipo de investigación, el muestreo utilizado, la unidad de análisis seleccionada, así como la operacionalización del compromiso organizacional como variable y la explicación detallada de la técnica e instrumento de la información.

De esta manera se llega al centro de la investigación que es la presentación y análisis de los resultados obtenidos, donde se van contrastando los datos arrojados por el estudio y transformándolos en respuestas que respondan eficazmente los objetivos planteados.

Por último se incluyen las conclusiones que resumen toda la información obtenida a partir de los estudios realizados en esta investigación. Además, se realizan recomendaciones para futuros estudios relacionados con el compromiso organizacional y las empresas de trabajo temporal.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Según Chiavenato (2001) en el actual ambiente competitivo de negocios, el éxito depende más de la eficaz administración de los recursos humanos. Estructura, tecnología, recursos financieros y materiales son sólo elementos físicos e inertes que requieren ser administrados con inteligencia por quienes constituyen la organización. En consecuencia, las personas son el único factor dinámico de las organizaciones, puesto que ellas tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier organización.

La calidad de los funcionarios de una organización, sus conocimientos y habilidades, su entusiasmo y satisfacción en sus cargos, y su iniciativa para generar riqueza repercuten con fuerza en la productividad, el nivel de servicio al cliente, la reputación y la competitividad de la organización.

En razón a que los recursos humanos constituyen el elemento esencial en cada componente de la organización, su administración eficaz se fundamenta en la responsabilidad de cada gerente en las distintas áreas funcionales de la organización. Por tanto, cualquiera sea el área empresarial seleccionada el futuro administrador necesita fundamentar su visión de cómo tratar los asuntos relacionados con las personas y obtener una perspectiva de recursos humanos que le permita alcanzar el éxito profesional y liderar su organización hacia la excelencia y competitividad.

Palafox (1995) comenta que la miopía empresarial ha llevado a un círculo vicioso la relación satisfacción productividad debido al descuido en los factores de satisfacción en el trabajo y a la manipulación de los trabajadores en cuanto a las compensaciones y otros satisfactores.

A la vez Márquez (2001) menciona que:

"La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirlo a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo de acuerdo a su orientación".

Acerca de la satisfacción e insatisfacción Palafox (1995) hace el siguiente comentario: "Para los empresarios es muy claro que esperan de los empleados máxima productividad en sus trabajos o tareas. Pero no tienen tanta claridad en lo que el personal espera de su empresa, esto es, máxima satisfacción en su trabajo.

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Márquez, 2001 citando a Robbins, 1998) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo
- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo
- Involucramiento (compromiso)

Flores (1997) menciona que entre los avances más significativos que ha tenido la administración de personal en los últimos tiempos, destaca el hecho de considerar al trabajador como colaborador y no como empleado; asimismo, la concepción del empleado como factor humano y no como recurso humano.

No obstante, Flores (1997) también establece la contraparte:

"Las descripciones colaborador y factor humano no pueden quedarse exclusivamente en una cuestión filosófica, pues llevan explícitos dos compromisos: el creer firmemente en que el trabajador no es un engrane más de la maquinaria y de los sistemas de la empresa sino que tiene el potencial suficiente para tomar decisiones y poder participar en la organización con base en sus propias capacidades; y dos, existe una necesidad de desarrollar ese potencial del colaborador con educación, formación, especialización en la toma de conciencia de su papel como actor indispensable en el fortalecimiento y crecimiento de la compañía".

Por otro lado, Arciniega (2002) comenta que durante años ha prevalecido en la mente de muchos directores y gerentes el paradigma de que un colaborador satisfecho es un empleado productivo.

Davis y Newstrom (1999) sostienen que algunos administradores se aferran al viejo mito de que la alta satisfacción siempre desemboca en alto desempeño de los empleados, supuesto que sin embargo es falso.

Robbins (1999) señala que el compromiso organizacional es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como "un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros".

Para los estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones, según Arciniega (2002), la búsqueda de indicadores que permitan predecir con una probabilidad satisfactoria el buen desempeño laboral de un colaborador, es, ha sido, y será, una de las principales líneas de investigación. Desde la perspectiva empresarial, ésta búsqueda se transforma en la meta de todo director o gerente de que sus colaboradores tengan bien puesta la "camiseta" y que den todo por su empresa.

Para Arciniega (2002) el término "ponerse la camiseta" puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de profundo análisis desde mediados de los años ochenta.

El compromiso organizacional o lealtad de los empleados es definido por Davis y Newstrom (1999) como "el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella"

El involucramiento en el trabajo es definido por Davis y Newstrom (1999) como "el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias".

Los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa y por su puesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo.

A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa en particular, Arciniega (2002) los ha llamado **compromiso organizacional** y a diferencia de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional sí ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador.

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que en varias investigaciones se ha podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral; de hecho Arciniega (2002) sostiene que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

Davis y Newstrom mencionan que el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a empeñar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando ahí.

Además sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los empleados con más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos.

Meyer y Allen (1997 cp. Allen y Meyer 1990) agruparon en tres grandes temas generales las diferentes definiciones del compromiso organizacional: afectivo, de

continuidad y normativo. Además de acuerdo con Arciniega (2002) existen tres caras, o en términos más técnicos, tres tipos de dimensiones, lo cual no significa que existan tres variables distintas, sino que en realidad es una sola, pero en con tres facetas. Las tres dimensiones del compromiso organizacional son:

- **Componente afectivo:** refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización;
- **Componente continuo:** se refiere al reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización, revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa
- **Componente normativo:** revela los sentimientos de obligación del colaborador de pertenecer en la empresa, "es igual al afectivo en cuanto a su naturaleza emocional y consiste en la experimentación por parte del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer en la empresa para la que actualmente labora"

Arciniega (2002) recomienda que todo colaborador experimente las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis y al hacer una analogía de las olimpiadas el grado sería: Oro para el afectivo; plata, para el normativo y bronce, para el continuo; esto porque en el compromiso afectivo el colaborador manifiesta actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa y así se emociona al decir que trabaja para la empresa o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

Este lazo psicológico que se manifiesta en el deseo de permanecer dentro de la empresa puede emerger de una fuente afectiva, de la valoración de las alternativas e inversiones hechas en el lugar de trabajo, o de la obligación o deber que siente el trabajador hacia su empleador, expresan Meyer y Allen (1997). La importancia de tener empleados que desarrollen fuertes vínculos psicológicos, esta basada en los efectos positivos que esta actitud laboral reporta a las organizaciones.

Sin embargo, los cambios significativos en el contexto mundial han marcado transformaciones significativas en el mercado laboral, lo cual se ha traducido en la

búsqueda de nuevas formas de gestión de la mano de obra (Iranzo, 1998) donde el principio de la estabilidad del empleo es cuestionado (Durán, 1980)

La contratación temporal ha emergido como mecanismo de reducción de costos de la mano de obra según Calderón (1999) y para algunos esta condición en el empleo puede incidir en el vínculo psicológico (Compromiso Organizacional) que desarrollan los trabajadores en forma natural hacia las organizaciones en las cuales prestan sus servicios (Robbins, 1986. Meyer y Allen, 1997).

En Venezuela ha surgido una nueva forma de contratación temporal, la cual se presenta a través de Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

Las Empresas de Trabajo Temporal son aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de una empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Según el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Venezolana se entiende y define como:

“Artículo 23.- Empresa de trabajo temporal: La empresa de trabajo temporal tiene por objeto poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”.

En este caso los trabajadores son contratados por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) la cual es su patrono, pero ejercen su labor en otra empresa la cual se convierte en su supervisor y lugar de trabajo.

Los trabajadores cedidos por las ETT, a pesar de prestar servicios a la empresa usuaria (supervisora) y estar bajo su guarda y control durante la jornada son, no obstante, por ficción reglamentaria en este caso, trabajadores de las ETT exclusivamente, y son éstas las que fijan sus condiciones económicas. Las ETT en este caso son un patrono a distancia, que se mantiene al pendiente del desarrollo de sus trabajadores y los reportes que sobre su rendimiento les proporcione la empresa supervisora. Cuando la empresa supervisora no esté conforme con el rendimiento de un trabajador temporal lo comunicará a la ETT y es ésta la que debe tomar el correctivo pertinente, que incluso puede llegar a la amonestación o despido.

Es por esta nueva situación laboral porque el trabajador sufre una ambigüedad, teniendo una empresa contratante la cual cancela su salario y sus beneficios y una empresa supervisora (o usuaria) en la cual labora y se relaciona, que surge la intención de realizar una investigación que aborde este tema.

En investigaciones recientes se plantean diversos puntos de vista acerca de la situación novedosa y ambigua que presentan los trabajadores temporales. Específicamente Matos y Moreno (2004), plantean el estudio del compromiso organizacional de trabajadores de empresas de trabajo temporal con la empresa usuaria. Obtuvieron como resultado un nivel de compromiso medio (media de 4,7 y desviación de 1,06) que describe una actitud favorable hacia la organización donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa así como algún costo asociado con dejar la organización. Entre sus recomendaciones, sugieren estudiar el compromiso organizacional de los trabajadores de empresas de trabajo temporal hacia la empresa contratante, la cual cumple el rol de patrono.

De esta manera surge la presente investigación, cuya interrogante es ¿Qué grados de compromiso organizacional desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal (patrono) y hacia la empresa usuaria (supervisora)?

Tomando la sugerencia de la investigación de Matos y Moreno (2004), consideramos conveniente ampliar un poco los resultados obtenidos por ellas comparando el Compromiso Organizacional que desarrolla el trabajador tanto hacia la empresa de trabajo temporal como hacia la empresa usuaria.

## **II. OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar los grados de compromiso organizacional que desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria.

### **Objetivos Específicos**

- Medir los grados de compromiso organizacional desarrollados hacia la empresa de trabajo temporal.
- Medir los grados de compromiso organizacional desarrollados hacia la empresa usuaria
- Establecer las relaciones (diferencias o semejanzas) entre el compromiso organizacional desarrollado hacia la empresa de trabajo temporal y el desarrollado hacia la empresa usuaria

### **III. MARCO TEORICO**

#### **I PARTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

##### **Compromiso Organizacional (concepto)**

Hasta el momento las investigaciones referidas al compromiso organizacional han arrojado diversas aceptaciones del término, las cuales se pueden resumir en dos grandes grupos, por un lado se encuentra el enfoque unidimensional y por el otro el otro el multidimensional.

##### **Enfoque Unidimensional**

Inicialmente se destaca una línea de investigación que divide el compromiso en actitudinal y conductual (Dunham, Grube y Castañeda, 1994)

Con respecto al comportamiento actitudinal, éste “se focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar acerca de su relación con la organización” (Monday, Porter y Steers, 1982 c.p. Meyer y Allen, 1997, p.9). Por su parte Sheldon (1971), Monday (1974) y Salancik y Pfeffer (1978) plantearon el compromiso organizacional como la fuerza de identificación del individuo con su organización (c.p. Meyer y Allen, 1997)

Se esta manera los estudios realizados –bajo el enfoque del campo actitudinal- van dirigidos a confirmar la relación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad, otros objetivos de la investigación fue la identificación de los factores personales y situacionales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional.

En los que respecta a la orientación denominada conductual, este se centra en los mecanismos que favorecen que el trabajador se identifique con la empresa para la cual labora (Monday, Porter y Steers, 1982. c.p. Meyer y Allen, 1997). Se concibe al compromiso como una serie de transacciones entre el individuo y su organización (Alluto y Hrebiniak, 1972 c.p. Meyer y Allen, 1997) por lo que éste aparece en función de los intercambios que ocurren entre el individuo trabajador y la empresa, en consecuencia se permanece dentro de la organización por las recompensas o beneficios asociados a la membresía.

En el enfoque conductual, el foco del interés investigativo lo construye la determinación de las condiciones en medio de las cuales los individuos se comprometen con una empresa en particular.

Mas adelante, Reichers (1985) reúne en tres grupos las diferentes definiciones que en referencia al compromiso organizacional se habían elaborado, cada uno puede ser resumido en los siguientes términos.

1. Congruencia ante las metas individuales y organizacionales: están contenidas en este grupo aquellos planteamientos orientados dentro del compromiso actitudinal, caracterizadas por considerar que hay compromiso organizacional cuando evidencia “una fuerte creencia y aceptación de los valores de la organización, una disposición a ejercer considerablemente esfuerzo a favor de la organización y un fuerte deseo de permanecer en calidad de miembro de la organización” (Mowday, Porter y Steers. 1982, c.p. Guzley, 1992, p. 381)
2. Las atribuciones: existe correspondencia con el compromiso conductual, se cree que es el resultado de conductas voluntarias, explícitas e irrevocables, aspectos corroborados empíricamente por O’Reilly y Caldwell (1980 cp. Reichers, 1985), tomando como ejemplo los actos que llevan a elección voluntaria de empleador, donde una vez hecha la manifestación externa y pública de esta decisión, se le da un matiz irrevocable, pues el individuo tiende a sentirse obligado a ser congruente con su elección.
3. Las apuestas: se toma la posición de que el compromiso es producto de las recompensas y costos inherentes a la pertenencia a una organización

determinada. En este sentido para Becker (1960 cp. Meyer y Allen, 1986) el estar comprometidos implica tomar conciencia de las inversiones que el individuo ha hecho durante su relación de trabajo y la consecuente valoración de las mismas, de manera tal que permanecer o no con la organización es resultado del calculo e importancia que se le confiera a dichas inversiones.

### **Enfoque Multidimensional**

Se destacan las investigaciones de O'Reilly y Chatman (1986, cp. Allen y Meyer, 1990), quienes consideran que el apego psicológico constituye la base del compromiso organizacional, resultando 3 dimensiones:

- a. Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas
- b. Involucramiento basado en la afiliación
- c. Involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales

Por su parte, Allen y Meyer (1990), aunque reconocieron la naturaleza multidimensional de constructo y concordaron con que el compromiso refleja el lazo psicológico que une al trabajador con la empresa, señalaron la fragilidad de los argumentos planteados por O'Reilly y Chatman (1986) y realizan una revisión de la literatura especializada, hasta esbozar un enfoque donde el compromiso resulta de la sumatoria de tres componentes que se presentan en forma simultánea, difiriendo en intensidad:

- a. Componente Afectivo
- b. Componente de Continuidad
- c. Componente Normativo

De esta manera Meyer y Allen pasan a definir el compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (Allen y Meyer, 1997, p. 11)

En síntesis, se ha puesto en relieve la existencia de diferentes enfoques del constructo compromiso organizacional y se evidenció como el acercamiento teórico de los investigadores Meyer y Allen ha sido el resultado de la revisión e interpretación de la

literatura existente, resultando el modelo de los tres componentes, basamentos de la presente investigación, por lo cual en la sección siguiente se hará una explicación de la misma.

### **Teoría de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional**

Meyer y Allen (1997 cp. Allen y Meyer 1990) agruparon en tres grandes temas generales las diferentes definiciones del compromiso organizacional.

Para Antón y González (2001) la construcción del módulo de los tres componentes, constituye un “gran avance en el estudio del compromiso organizacional al integrar un conjunto de investigaciones que se caracterizan por la fragmentación<sup>1</sup>.

- a. El compromiso se concibe como un vínculo afectivo que une al trabajador con la organización (componente afectivo). Entre los representantes más destacados en este grupo, tenemos a Buchanan (1974), Porter, Steers, Monday y Brulinan (1974); Kanter (1968); Sheldon (1971); Hall, Schneuer y Nignen (1970) y Cook y Wall (1980)

Las definiciones que sirven de fundamento para conceptualizar el componente afectivo son:

“Apego que siente el individuo hacia el grupo de trabajo, basado en el afecto y la emoción” (Kanter 1968 cp. Meyer y Allen, 1997, p. 12)

“Proceso mediante el cual las metas del individuo y las de la organización se vuelven cada vez más congruentes” (Hall, Schneuer y Nignen 1970, cp. Meyer y Allen, 1997, p. 12)

“Actitud u orientación hacia la organización que atrae o vincula la identidad de la persona a la de la organización” (Sheldon 1971, cp. Meyer y Allen, 1997, p. 12)

De esta manera se pasa a establecer “el Componente Afectivo del Compromiso Organizacional se refiere al apego emocional, a la identificación con el involucramiento en la organización (Meyer y Allen, 1987 cp. Allen y Meyer 1990, p. 1)

---

<sup>1</sup> En: <http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/trabajo/orgr35.html>

- b. El compromiso es visto a través del reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización (componente de continuidad):

Se hace referencia a las investigaciones de Becker (1960), Kanter (1968); Alluto y Hrebiniac (1972); Wiener (1982) y Rusbult y Farell (1983):

“El Comportamiento se hace presente cuando una persona tiene mas interés exógeno con una línea de actividad consistente” (Becker 1960, cp. Meyer y Allen, 1997, p. 12)

“La asociación de la ganancia con la participación del trabajador y el costo que representa para éste el dejar la organización” (Kanter 1968, cp. Meyer y Allen, 1997, p. 12)

“Un fenómeno estructural que ocurre como resultado de transacciones entre el individuo y la organización en trabajo e inversiones” (Alluto y Hrebiniac 1972, cp. Meyer y Allen, 1997, p. 12)

Para Meyer y Allen (1987 cp. Allen y Meyer 1990) el componente continuidad se fundamenta “en los costos que los empleados vinculan a dejar la organización” (p. 1), de ello se desprende que la fuente del componente es la valoración de las inversiones realizadas en la organización y/o la percepción de otras alternativas y por tanto se permanece en la organización porque sería costoso no hacerlo.

- c. El compromiso visto como una obligación moral de mantenerse con la organización (componente normativo)

Resaltan en este grupo autores como Marsh y Mennari (1977), Wiener (1982) y Wiener y Gekhman (1997):

“La internalización total de presiones normativas para actuar de manera que concuerden los objetivos del compromiso hacia la organización con las metas e intereses de la organización” (Wiener 1982, cp. Meyer y Allen, 1997, p. 12)

“Las conductas de compromiso son conductas socialmente aceptadas que exceden de las expectativas normativas o formales relevantes para el objeto del compromiso” (Wiener y Gekhman 1997, cp. Meyer y Allen, 1997, p. 12)

Por lo tanto “el componente normativo se refiere a los sentimientos de obligación de permanencia en la organización” (Meyer y Allen, 1987 cp. Allen y Meyer 1990, p. 1). Sus fundamentos son el derecho y la moral (Meyer y Allen, 1997, P.60) por tanto dejar la organización no es considerado correcto por parte del trabajador.

El elemento común, a los tres temas generales arriba descritos, es la concepción del compromiso organizacional como un estado psicológico que refleja la relación que une al individuo con su organización y el de mantener la membrana, sin embargo en cada componente la fuente desde donde emerge el estado psicológico, es totalmente distinta pues puede surgir del afecto, el costo o la obligación moral, según sea el caso.

Así mismo, estudios exploratorios (Allen y Meyer, 1990, Mc Gee y Ford, 1987) y confirmatorios (Dunham y Cols, 1984, Meyer, Allen y Gellathy 1990) aportan argumentos lo suficientemente significativos para considerar, cada uno de los 3 componentes del constructo compromiso organizacional como elementos totalmente diferenciables y consecuentemente susceptibles de ser estudiados de manera independiente.

Sin embargo, es importante señalar que se encontró una pequeña correlación entre la dimensión afectiva y la de continuidad (cerca a 0) que aunque no anula la existencia de los 3 componentes llevó a reflexionar sobre posibles explicaciones de este hecho (Allen y Meyer 1990) por lo tanto y “de acuerdo con la hipótesis del modelo de 3 componentes del compromiso organizacional las dimensiones afectivas y continua deben representarse por una estructura oblicua<sup>2</sup>.

En síntesis el compromiso organizacional queda esbozado como un constructo multidimensional, cuyo estudio debe tomarse a consideración cada uno de los 3 componentes, pues no deben ser confundidos como tipologías que se excluyen unas a otras, ya que los trabajos los presentan en forma natural y simultánea durante su relación laboral, por tanto si se desea conocer o definir el comportamiento organizacional de un individuo se habrá de tomar en cuenta esta complejidad.

---

<sup>2</sup> Anton y González en: <http://copsa.cop.es/congresoiberia/base/trabajo/orgr35.htm>

## **Modelo Multidimensional del Compromiso Organizacional**

Se resume en la figura 1, los aspectos básicos de la teoría de los tres componentes del compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997).

Al observar el extremo izquierdo, encontraremos en primer lugar los antecedentes tanto distantes como proximales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional, influyendo las causas distantes (características personales y organizacionales, experiencias de socialización, prácticas gerenciales y condiciones ambientales) a través de la influencia que ejercen sobre los antecedentes denominados proximales (experiencias laborales, estados del rol, y contratos psicológicos)

En la parte central se ilustran los procesos a través de los cuales los antecedentes actúan sobre el compromiso, en este sentido el comprenderlos resulta el elemento clave en la definición del compromiso en cada uno de las tres manifestaciones (afectivo, de continuidad y normativo).

Las consecuencias de tener empleados comprometidos son expuestas en el extremo derecho, que no son otra cosa que los beneficios que obtiene la empresa cuando el lazo psicológico se manifiesta en grados de alta intensidad.

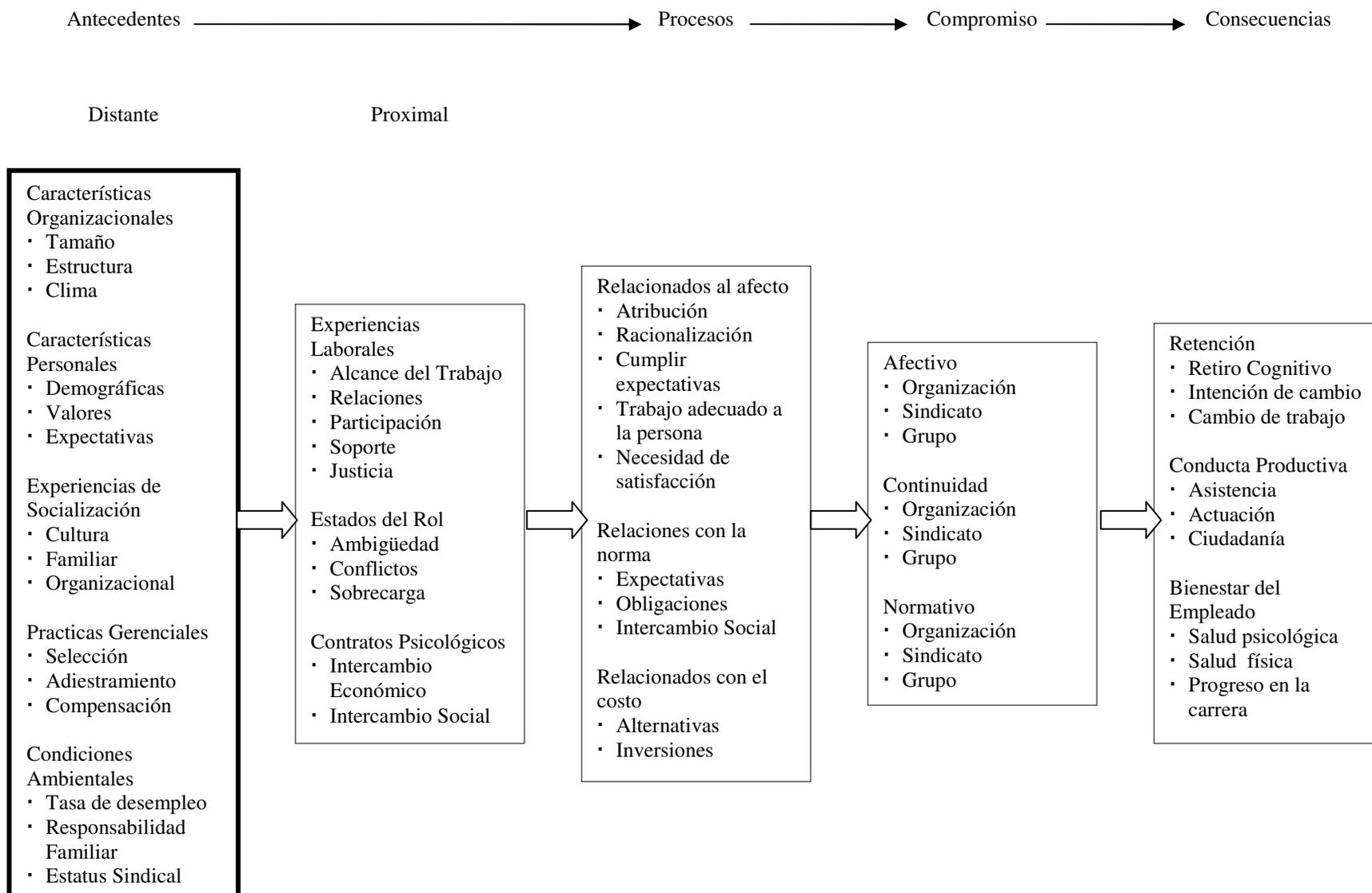
### **Componente Afectivo**

Para Mowday et al (1982 cp Meyer y Allen 1997) los antecedentes que influyen sobre el elemento afectivo se agrupan en características personales, organizacionales y experiencias dentro de la empresa.

Con respecto a las características de tipo organizacional, se tienen las percepciones del trabajador en materia de políticas de la empresa, donde el estilo o canales convencionales usados en la transmisión de las mismas juegan un papel importante en el desarrollo del componente afectivo (Allen y Meyer, 1990).

En lo que respecta a la antigüedad, parece natural que en la medida que el periodo dentro de la empresa es mayor, la posibilidad de desarrollar altos niveles de compromiso afectivo se incrementan, de hecho, Guzley (1992) plantea que el compromiso es más sólido cuando es resultado de la paulatina implicación del individuo con su entorno laboral.

Tabla N°1 Modelos de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997)



Sin embargo, Mathieu y Zajak (1990 cp meyer y Allen, 1997) encontraron que la conexión entre compromiso y antigüedad aunque tiene forma positiva, es muy débil. Por su parte Meyer y Allen (1997) consideran que la posible relación entre ambas variables puede ser producto de la edad del trabajador o resultado de la diversidad de vivencias que se van experimentando cuando se permanece en una misma empresa por mucho tiempo (Allen y Meyer, 1993 cp, Meyer y Allen 1997)

Por su parte la edad es una variable de la cual las investigaciones han arrojado una correlación poco significativa con el compromiso (Mathieu y Zajak, 1990) incluyendo los casos en los cuales se eliminan parcialmente la influencia de la antigüedad (Allen y Meyer, 1993 cp. Meyer y Allen, 1997)

La intensidad del componente afectivo tampoco se ve afectada por el sexo del trabajador, pues cuando las investigaciones lo han hecho suponer se ha debido a contenidos del cargo y experiencias laborales influidas por la condición de ser hombre o mujer (Aven, Parker, Mc Evoy, 1993 y Mathieu y Zajak, 1990, cp. Meyer y Allen, 1997)

En lo referente a la incidencia de las experiencias organizacionales con el compromiso, se reportan las correlaciones más significativas, pues a medida que un individuo siente que la organización en la cual trabaja llena sus principales expectativas y les satisface sus necesidades primordiales, en esta misma medida el se va sintiendo atado a su organización y va desarrollando altos grados de compromiso afectivo (Meyer y Allen, 1997)

Sin embargo el impacto real de las experiencias de trabajo queda manifestado cuando el individuo percibe mensajes que le hacen sentirse valioso e importante, lazo que se fortalece aun más cuando los trabajadores piensan que la organización se preocupa por ellos (Meyer y Allen, 1997)

Adicionalmente los niveles de autonomía en la realización de su trabajo (Dunham y Cols, 1994) y la percepción de un ambiente que favorece la participación de los trabajadores en la toma de decisiones (Allen y Meyer, 1990) han arrojado relaciones positivas con el desarrollo del compromiso afectivo (Meyer y Allen, 1997)

## **Componente Continuidad**

Inversiones y alternativas, constituyen los dos grupos de variables que inciden sobre el desarrollo de la dimensión calculadora (Meyer y Allen, 1997)

En las alternativas se incluyen las percepciones individuales sobre las destrezas y habilidades que se poseen y su posible transferencia a otra organización de esta manera si se cree que el mercado de trabajo hay demandas de ellas, se disminuye el deseo de permanecer atado con el actual empleador en el caso de que la evaluación de cómo resultado unas destrezas poco actualizadas, se fortalece el vínculo calculador.

Rusbult y Farrel (1983), reportaron como resultado de sus investigaciones, que en la medida de que aumenta la antigüedad del trabajador, las inversiones son mayores y por tanto se incrementa los costos de romper el vinculo laboral, consecuentemente el compromiso calculador se hace mas fuerte.

También el trabajador puede hacer una reflexión sobre la base de ofertas de empleo que se le han hecho con anterioridad, los efectos que su dedición pueden tener sobre su grupo familiar, características específicas del mercado laboral, tales como los índices de desempleo y condiciones generales del contexto económico. La relación es bastante simple, pues en la medida que se piensa que se tiene más alternativas el individuo tiende a disminuir su compromiso de continuidad (Meyer y Allen, 1997)

Con respecto a las inversiones, el individuo tenderá a valorar el tiempo y la dedicación que le ha costado adquirir sus destrezas y habilidades y como esto se verá afectado por el traslado a una nueva organización. Forma parte de las inversiones los costos en los que incurrirían si se tuvieses que reubicar a los familiares en otro lugar como consecuencia del cambio del empleo.

Whitener y Waltz (1993 cp Allen y Meyer, 1997) encontraron una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estatus inherente al cargo desempeñado, las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro.

Es muy importante tener en cuenta que tanto las inversiones como las alternativas, no tendrán ningún tipo de repercusiones en el compromiso organizacional si el trabajador

no toma conciencia de ellas y las valora, se debe dar un proceso que permita hacer un balance entre lo que se tiene, lo que se puede tener y lo que se perderá si se deja la organización.

### **Componente Normativo**

Este constituye el menos estudiado de los tres componentes, por lo tanto se cuenta con escasas evidencias empíricas que sustente sus basamentos teóricos. Se supone que su desarrollo es mediatizado por procesos como el modelaje, sistema de recompensas y castigo y otros condicionantes que pueden ser internalizados durante las diferentes interrelaciones que se van desarrollando entre los individuos en su lugar de trabajo y en virtud de lo cual, el individuo aprende lo que en ese contexto se considera correcto (Wiener, 1982 cp Meyer y Allen 1997)

Por su parte, otros investigadores (Gouldner 1960 y Rousseau 1995, cp Meyer y Allen 1997) aducen que el contrato psicológico es el responsable del involucramiento de tipo normativo, pues se establecen una serie de obligaciones entre empresa y trabajador, consideradas importantes y por tanto respetadas hasta que se crea que se ha cumplido o han sido violentadas por alguna de las partes involucradas (Robinson, Kratz y Roseau, 1994 cp, Meyer y Allen, 1997).

El compromiso en consecuencia de las consideraciones anteriores es el desarrollo del componente normativo, el papel de los procesos iniciales de socialización es un factor fundamental, pues desde el mismo momento en que el individuo entra en la organización establece una serie de interrelaciones que le permiten ir contrastando sus valores y metas con las organizacionales (Meyer y Allen 1997)

Por otra parte el componente normativo también esta influido por la percepción que tenga el trabajador, de las inversiones que la organización le hace directamente (por ejemplo el pago de un adiestramiento muy costoso) o las que están dirigidas a mejorar la calidad de vida de su grupo familiar (disfrute de becas o ayudas económicas para la educación de los hijos) resultando de la evaluación de estos beneficios un sentimiento de deuda moral en la medida que se considere difícil retribuirle a la empresa la ayuda recibida (Meyer y Allen, 1997)

En forma general (incluye los tres componentes) el compromiso organizacional no es resultado directo de aspectos monetarios pues “el trabajador no solo se interesa por los aspectos externos al trabajo, como bonos, promociones, sino que intenta lograr, día a día la satisfacción personal y otras retribuciones no monetarias” (Villegas, 1998, cp Paydan y Kleinschmidt, 2000)

Estas afirmaciones son complemento de lo expuesto por Meyer y Allen (1997) pues para ellos, el salario que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no representa suficientes alicientes para el desarrollo de altos grados de compromiso organizacional ya que el desempeño de tareas interesantes, la capacitación y desarrollo de las potencialidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales son mas valoradas por los individuos y por tanto fuentes mas frecuente de compromiso.

### **Conducta del empleado comprometido y sus beneficios organizacionales**

Cuando los trabajadores desarrollan un fuerte compromiso organizacional estos pueden sentirse impulsados a trabajar con mayor ahínco a favor de la organización (Mowday et al 1979 cp Mathieu y Zajak, 1990) por lo cual se puede suponer que contar con un personal muy comprometido puede tener influencia positiva sobre la productividad organizacional y la calidad de productos y procesos (Steers, 1977 cp Meyer y Allen, 1997).

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

Por otro lado, un individuo muy comprometido es aquel que se mantiene vinculado con su organización en circunstancias favorables, pero también en la adversidad ya que el compromiso actua como un pegamento que lo adhiere a la empresa y lo estimula a luchar por alcanzar las metas de la organización y a tratar como propios a los bienes y recursos de la empresa (Meyer y Allen, 1997)

De esta manera el compromiso es un estado psicológico que reduce los índices de rotación voluntaria (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974; O'Reilly y Chatman, 1986 y Mathieu y Zajak 1990 cp Meyer y Allen 1997) elemento muy importante en las

organizaciones que invierten en adiestramiento y desarrollo de personal con miras a un plan de carrera y que por tanto no desean perder a sus miembros, porque ello acarrearía trastornos en la planificación estratégica de personal y aumentaría el presupuesto destinado a la capacitación.

Igualmente el compromiso estimula al individuo a asistir en forma regular a su lugar de trabajo disminuyendo la posibilidad de que el trabajador se ausente por causas sin trascendencia o pida permisos para atender asuntos personales, por lo tanto su disposición a trabajar las horas que le corresponde le reportan a la empresa beneficios asociados al cumplimiento de las actividades programadas (Meyer y Allen, 1997)

De otra parte, Desler (1996) considera que un trabajador con altos niveles de compromiso realiza sus tareas:

“No solo porque tienen que hacerlo, sino porque quiere desempeñar su trabajo como si fueran propietarios de la empresa y en una época que exige niveles de flexibilidad, creatividad, calidad he iniciativa del trabajo como nunca se han visto en el mundo, los empleados comprometidos son el mejor margen de competitividad de la empresa” (Desler, 1996, cp Meyer y Allen, 1997, p. 673)

## **II PARTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y TIPO DE CONTRATO LABORAL**

Meyer y Allen (1997) consideraron que la competitividad empresarial sustentada en la reducción de los costos de productividad implica recortes y ajustes en materia de contratación de mano de obra por lo que recomiendan tanto a patronos como a trabajadores no desarrollar un vinculo muy fuerte entre ellos.

Sin embargo es importante tener muy presente que la actitud compromiso la desarrollan todos los individuos que se vinculan (ya sea en forma temporal o indefinida) a una determinada empresa y que es importante para el trabajador es lograr ciertos niveles de identificación con la organización y sus labores para evitar estados alienantes que le resultaran más perniciosos (Meyer y Allen, 1997)

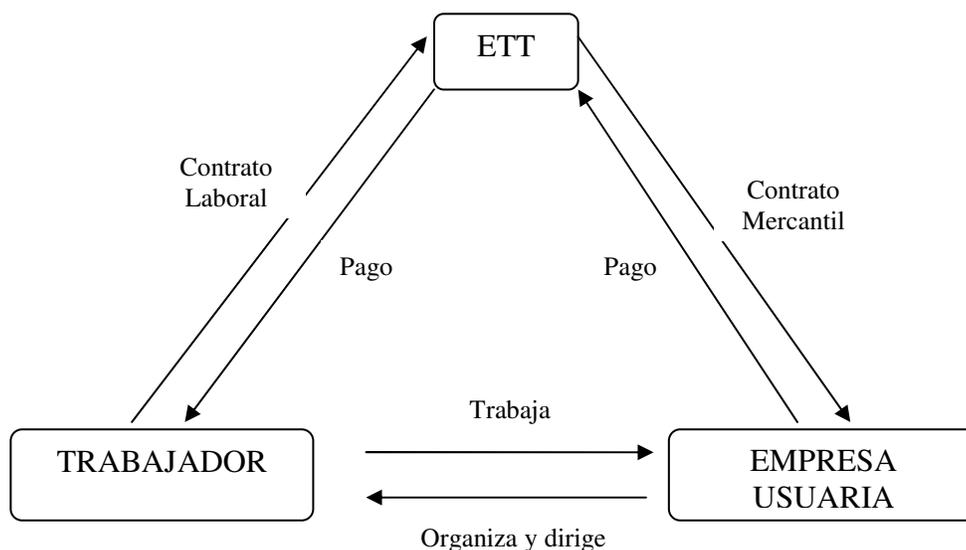
### **III PARTE: EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)**

#### **Definición de Empresas de Trabajo Temporal**

Este tipo de empresas forman uno de los recursos más utilizados en los que a tercerización se refiere, uno de los procesos que caracterizan a las organizaciones de hoy en día. Entre los temas relativos a las tendencias de la flexibilización está la discusión sobre el “empleador responsable”, quien se encarga de la parte administrativa y contractual de los trabajadores. De allí nace la figura de la empresa de trabajo temporal ETT, que no son más que aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (empresa usuaria), con carácter temporal. Trabajadores por ella contratados para satisfacer sus necesidades de mano de obra, en cuanto a calidad y cantidad de esta, en pocas palabras, las ETT alojan en su nómina personal que labora en otras empresas. Para ello realizan los respectivos procesos de selección, contratación y formación de un grupo de trabajadores que posteriormente son puestos a disposición de las organizaciones para que presten servicios previamente acordados entre la empresa usuaria y la ETT, garantizando esta última el acoplamiento del empleado a los parámetros acordados. (Rodríguez y Piñeiro, 2001 cp Martínez, 2002).

La ETT suele confundirse con las agencias de colocación, pero son muy diferentes porque la primera se encarga de la contratación y es el verdadero empleador del trabajador aunque sus servicios se dirijan a otra organización. En el caso de la agencia de colocación el trabajo termina en el proceso de selección porque la empresa usuaria es quien contrata, asigna salario, otorga beneficios, etc. En algunos casos las empresas usan las ETT para obtener trabajadores y eludir período de prueba y riesgo de selección y luego pasan a contratarlos directamente.

Como se puede observar en la relación laboral de la ETT la bidireccionalidad queda atrás creándose una figura de tres actores como la siguiente:



**Gráfico 1 Funcionamiento de la ETT. Fuente Adecco 2001**

Se trata de una regulación triangular en la que la empresa usuaria abona una cantidad a la ETT a cambio de los servicios del trabajador cedido, quien acudirá al puesto de trabajo a la empresa usuaria, atenderá a las instrucciones de los encargados y realizará su trabajo en las condiciones que determine dicha empresa; la ETT será el verdadero empleador del trabajador cedido (el contrato de trabajo se firma entre el trabajador y la ETT), será quien le abone su salario y mantendrá el poder disciplinario sobre él, sin asumir las facultades de dirección y control de su labor, pues esto es potestad de la empresa usuaria.

### **Naturaleza Jurídica de las ETT**

En Venezuela toda la regulación específica de las ETT se encuentra contenida en un único texto que es el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del 20 de enero de 1999 (G.O. N° 5.292 extraordinario del 25 de enero de 1999), que le dedica seis (6) artículos a su temática. Antes de este Reglamento, sin embargo, la Ley Organiza del Trabajo (LOT) ya regulaba la figura de intermediarios y contratistas y establecía la responsabilidad que corresponde a las personas que utilizaran los servicios de aquellos.

De acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), la ETT es aquella empresa que tiene por objeto poner a disposición del

beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Esta definición evidencia claramente la relación triangular que existe entre el trabajador que presta servicio, la empresa de trabajo temporal que lo contrata, y la empresa usuaria de los servicios, que es donde el trabajador labora. Para efectos de esta investigación se denominará a la empresa usuaria “supervisora” por ser este término más familiar con la definición de las obligaciones de dicha empresa.

Por su parte, el artículo 54 de la LOT define como intermediario a la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores. Y el mismo artículo dispone que el intermediario es responsable de las obligaciones que a favor de estos trabajadores se deriven de la ley y de los contratos, y que el beneficiario es solidariamente responsable con el intermediario cuando lo hubiere autorizado expresamente o recibe la obra ejecutada. Finalmente, el citado artículo agrega que los trabajadores contratados por intermediarios deben disfrutar de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.

Es un hecho incuestionable que la ETT emplea personal en su propio nombre pero en beneficio directo de otro, que es la empresa que contrata a la ETT el suministro del personal. Sin embargo, en el RLOT, se niega el carácter de intermediario a las ETT al disponer expresamente el parágrafo único de su artículo 24 que las ETT no se considerarán como intermediarios, en los términos del artículo 54 de la LOT, siempre que ellas cumplan con las exigencias impuestas por el RLOT. De esta manera, el RLOT se asegura que las ETT serán consideradas el único patrono del personal que contraten y cedan a las empresas usuarias.

La gestión de la ETT no se agota con la cesión del trabajador, sino que continua ininterrumpida mientras la relación laboral de éste se mantiene vigente. Así, la ETT no solo debe entrevistar, seleccionar y contratar al personal sino que también tiene que entrenarlo y capacitarlo, debe hacer frente a cualquier accidente o enfermedad que sufra el trabajador, y debe proveer cualquier necesidad que surja para el mismo. No se trata de un simple mandatario que contrata en nombre de otro y hace recaer sobre él las consecuencias de su gestión, y tampoco es esa figura improvisada que las legislaciones de todo el mundo se

vieron forzadas a regular porque caería la organización, en muchos casos también de solvencia económica, y solía desaparecer sin honrar sus compromisos laborales. Por el contrario, se trata de personas jurídicas debidamente constituidas, que van mucho más allá de la figura del intermediario tradicional, altamente especializadas, que cuentan con una organización propia, adecuada solvencia económica que el Estado fiscaliza periódicamente, y que tiene como objeto suministrar personal temporal en situaciones claramente reguladas.

Las ETT tampoco encuadran perfectamente en la categoría de los contratistas, entendidos estos como las personas naturales o jurídicas que mediante contratos se encarga de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos (tal y como es definido en el artículo 55 de la LOT), porque aunque las ETT cuentan con su propia organización y recursos, entrenan al personal y lo deben supervisar mientras dure su asignación, el suministro de personal no es una obra o un servicio en si mismo, o en sentido propio; y, por el contrario, la obra o el servicio es el que la empresa usuaria acomete con el personal cedido por la ETT. Además los elementos materiales, equipos, insumos e instalaciones para el trabajo del personal temporal son provistos por la empresa usuaria, no por la ETT.

Esa caracterización tan particular, de una empresa organizada que contrata personal para cederlo a otro que se aprovecha directamente de su esfuerzo, pero que al mismo tiempo lo selecciona, capacita, entrena, evalúa y mantiene con él una relación de verdadero patrono, es sin duda la de un intermediario muy particular que se aparta de la concepción tradicional y que bien merece un tratamiento diferenciado como el que el RLOT consagra.

### **Régimen autoritario de las ETT**

El artículo 24 del RLOT establece que para su funcionamiento las ETT deben solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, y cumplir además los siguientes requisitos concurrentes:

- a) Dedicarse exclusivamente a la actividad de suministro de personal temporal.
- b) Disponer de una estructura organizativa y capacidad financiera que le permita cumplir con sus obligaciones patronales.
- c) Incluir en su denominación los términos “empresa de trabajo temporal”, y
- d) Otorgar fianza o constituir depósito bancario, a satisfacción del Ministerio del Trabajo, por una cantidad equivalente a doce (12) salarios mínimos por cada trabajador que utilice. El monto de esta fianza debe ser revisado cada tres (3) meses, con base en el promedio de los trabajadores que hubieren prestado servicios en dicho período.

### **Casos en que se permite la contratación de personal a través de las ETT**

Como las ETT tienen por objeto suministrar personal temporal y no permanente, su utilización solo se admite en circunstancias muy especiales que justifiquen el empleo de mano de obra transitoria. Los casos en los cuales se admite la contratación de las ETT están contenidos en el artículo 26 del RLOT y son los siguientes:

- a) Para la realización de una obra o prestación de servicio cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, fuese en principio de duración incierta. No será admisible la contratación en caso de labores que entrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador
- b) Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un período que no exceda (3) tres meses. No será admisible la contratación en caso de labores que entrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador, y
- c) Para sustituir a trabajadores cuyas relaciones de trabajo se encuentren suspendidas. En este supuesto el RLOT agrega que no será admisible dicha

contratación cuando se pretenda sustituir a trabajadores que estén ejerciendo su derecho a la huelga.

### **Las condiciones de trabajo del personal temporal**

El artículo 25 del RLOT dispone que las ETT, en su condición de patrono o empleador del personal que contraten, tendrán a su cargo las obligaciones que respecto de dicho personal se deriven de las leyes o reglamentos. Esto significa que será responsabilidad de las ETT el pago de los salarios y demás beneficios laborales que correspondan a los trabajadores por ella contratados, y que además las ETT serán responsables del cumplimiento de todas las obligaciones que existan en materia de seguridad social a cargo de los patronos.

De nuevo se pone aquí de manifiesto la particular situación de los trabajadores cedidos por las ETT, ya que a pesar de prestar servicios a la empresa usuaria, estar bajo su guarda y control durante la jornada, son no obstante, por ficción reglamentaria en este caso, trabajadores de las ETT exclusivamente, y son éstas las que fijan sus condiciones económicas. Las ETT en este caso son un patrono a distancia, que se mantiene al pendiente del desarrollo de sus trabajadores y los reportes que sobre su rendimiento les proporcione la empresa usuaria. Cuando la empresa usuaria no este conforme con el rendimiento de un trabajador temporal lo comunicará a la ETT y es ésta la que debe tomar el correctivo pertinente, que incluso puede llegar a la amonestación o despido.

En efecto, a pesar de que el trabajador temporal preste sus servicios en instalaciones distintas a las de la ETT, corresponde a esta formar a su personal y advertirlo de los riesgos a que estará expuesto, los daños que éstos pueden causar a su salud y la mejor manera de evitarlos, así como reportar cualquier enfermedad o accidente a las autoridades competentes y facilitar su rehabilitación. El entrenamiento del trabajador puede tener lugar en las instalaciones de la ETT o incluso de la empresa usuaria, pero siempre será responsabilidad de la ETT y deberá cumplirse con anterioridad al inicio de la prestación de servicios, tiempo durante el cual pensamos que el trabajador tendría derecho a percibir su salario ordinario por encontrarse a disposición del patrono.

Adicionalmente y a pesar de que el patrono es la ETT y de que no existe en Venezuela disposición expresa que establezca algún tipo de responsabilidad laboral,

solidaria con la ETT o subsidiaria con esta, para la empresa usuaria, es evidente que esta última también adquiere obligaciones por la sola utilización del personal temporal, al menos en lo que respecta a garantizar su vida y su salud. Así, al ser la empresa usuaria la única que puede controlar las condiciones prácticas en las que se presta el servicio, a ella corresponde garantizar la existencia de un medio ambiente de trabajo adecuado, para que el trabajador temporal pueda desempeñar su labor con la máxima seguridad posible y con el mismo nivel de protección que tienen los restantes trabajadores que prestan servicio en empresa en la que prestan sus servicios. La infracción de esta obligación traducida en un accidente o enfermedad podría generar responsabilidad de la empresa usuaria frente a la ETT según las previsiones del contrato de provisión de trabajadores, regulado por los artículos 1.185 y siguientes del Código Civil.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que como las ETT no se consideran intermediarios ellas no están obligadas a aplicar a sus trabajadores los mismos beneficios de que disfrutaban los trabajadores de las empresas usuarias. Por el contrario, las ETT se encuentran en libertad de negociar directamente con su personal las respectivas condiciones de trabajo, respetando únicamente las garantías mínimas previstas por la ley y aquellos contratos y normas que por circunstancias especiales o por imposición de la empresa usuaria pudieran serles aplicables.

De esta manera, las ETT tienen ventajas competitivas que les permiten un elevado grado de aceptación en el mercado laboral venezolano, toda vez que no sólo representan una modalidad muy flexible de atender necesidades temporales de la empresa usuaria, sino un mecanismo eficiente de reducir costos laborales.

### **Ventajas y Desventajas de las Empresas de Trabajo Temporal**

En base a diversos autores (Castillejo y Veloza, 2002; Bohórquez y Vasquez) se puede establecer cuáles son las principales ventajas y desventajas de las ETTs y el trabajo temporal tanto para la empresa que recurre a sus servicios como para el trabajador que los presta.

Tabla N° 2 – Ventajas y Desventajas de las ETT

	<b>Para el trabajador</b>	<b>Para la empresa usuaria</b>
<b>Ventajas</b>	Frecuencia de la rotación (evita el tedio de un sitio, área o labor específica)	Reducción de costos de contratación y selección
	Mayor motivación al desempeñarse en diversas áreas	Optimización del tiempo de respuesta para sustitución de personal
	Pueden probarse diferentes actividades lo que ayuda a definir mejor los gustos y preferencias del trabajador en materia laboral y vocacional. Igualmente si no le gusta un área puede dejar de trabajar en ella sin mayores inconvenientes	Se garantiza el buen desempeño, porque de lo contrario se reemplaza el personal
		La ETT asume los salarios, liquidaciones, etc.
	Solventa periodos de inamovilidad con un riesgo laboral bajo.	
	Se reduce la burocracias	
<b>Desventajas</b>	No poseen los mismos beneficios de los trabajadores fijos en el mismo cargo	La relación con el trabajador es indirecta
	Carece de tiempo suficiente para dominar las actividades del cargo	Se despersonaliza la relación laboral
	Tiene poca relación con sus compañeros (bien sea de la ETT o de la empresa cliente)	Se confía en la ETT la capacitación del personal.

### **Situación Actual en Materia Legal de las ETT**

En Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005 se promulgó la nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en las disposiciones derogatorias se expone:

#### “Capítulo II Disposiciones derogatorias

Tercera. Se derogan los artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial N° 5.292 Extraordinario de fecha 25 de Enero de 1999.

Se declara la condición de intermediario de las empresas de trabajo temporal debidamente registradas ante la autoridad competente”.

Derogando estos artículos se deja sin margen jurídico a las ETT dándole carácter de Intermediario, el cual debe homologar los beneficios de los trabajadores, convirtiendo a las ETT en organismos poco rentables.

## IV MARCO REFERENCIAL

A continuación se presentan a grandes rasgos una descripción de la empresa de trabajo temporal que es marco para nuestra investigación

### ASAP ETT

Empresa venezolana de trabajo temporal creada hace 5 años con el objeto de Aportar Soluciones Acertadas de Personal a los requerimientos de los clientes, suministrando talento profesional y técnico, en las áreas de:

- Tecnología de Información y Telecomunicaciones.
- Ingeniería, Procura y Construcción.
- Operaciones y Mantenimiento.
- Finanzas y Administración.
- Mercadeo y Ventas.
- Recursos Humanos

Su **Visión** es: Ser la empresa venezolana proveedora de talento técnico y profesional de mayor reputación por su calidad de servicio en Latinoamérica.

Los **Valores** y Cultura corporativa que la integra consta de:

- Ética e Integridad
- Calidad de Servicio
- Compromiso y Orientación al Logro

- Trabajo en Equipo
- Proactividad y Flexibilidad
- Sentido de Urgencia (ASAP)

En cuanto a los **servicios** que ofrecen, se pueden exponer:

- Suministro de personal técnico y profesional, tanto para proyectos como para necesidades circunstanciales del mercado o acumulación de tareas, con carácter temporal (hasta tres años.)
- Opción para el cliente de transferir a su nómina permanente personal ya evaluado y probado en su trabajo.
- Servicios de Reclutamiento y Selección de personal, ahorrándole tiempo a sus clientes en el proceso de búsqueda y contratación de su personal.
- Contratación de prueba, para permitirle a los clientes evaluar "en su trabajo" a sus prospectos empleados fijos, por un período de hasta 3 meses.
- Apoyo gratuito a los clientes en el "outplacement" de sus trabajadores durante procesos de desincorporación

### **Beneficios para sus Clientes**

Además de la protección legal de contratar con una ETT, ASAP ofrece las siguientes ventajas y beneficios a sus clientes:

- Costos más competitivos
- Mayor y mejor fuente de talento, con trabajadores seleccionados y calificados, permitiendo una selección más rápida y acertada.
- Proceso de reclutamiento y selección riguroso, asegurando el perfil adecuado a los requerimientos del cliente.
- Ahorros en capacitación y adiestramiento del personal al proveer trabajadores capacitados y productivos.
- Asignación de supervisores para grupos numerosos.

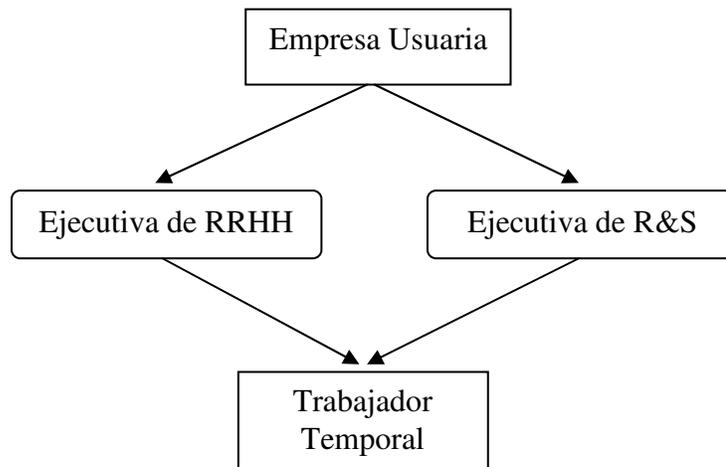
- Completa administración de nómina y oportuna atención al personal contratado.
- Garantía de adecuación y reemplazo del personal.
- Opción del cliente para transferir trabajadores de ASAP a su nómina fija.

### **Beneficios para los trabajadores**

Algunos de los beneficios y ventajas que brindan a las personas en busca de empleo y empleados de ASAP, son:

- Ofrecer excelentes oportunidades de trabajo con reconocidas empresas clientes, para participar en interesantes proyectos y acumular una variedad de valiosas experiencias para su desarrollo profesional.
- El trabajo temporal presenta retos interesantes, rompe la rutina y permite conocer varios ambientes y negocios.
- La alternativa de empleo temporal permite al trabajador mantenerse activo y al mismo tiempo mejorar su empleabilidad.
- Permite la flexibilidad en épocas de transición, ya sea por cambio de carrera, domicilio o entorno.
- Brinda al trabajador la posibilidad de obtener un empleo permanente con prestigiosas empresas clientes, permitiéndole demostrar sus competencias durante una asignación temporal.
- La información curricular de los postulantes permanece en una base de datos y permite su actualización continua, según el desarrollo profesional.
- Los empleados reciben una remuneración salarial acorde al mercado laboral más los beneficios salariales de ley.

ASAP es una de las pocas ETT que ofrece una atención personalizada a sus trabajadores temporales, eso lo logran gracias a su estructura por medio de la cual a cada empresa usuaria se le asigna una Ejecutiva de RRHH y una Ejecutiva de Reclutamiento y Selección, de esta manera los Trabajadores Temporales mantienen contacto directo con las mismas personas logrando mayor identificación con la empresa.



De esta manera el Ejecutivo de RRHH pasa a ser una especie de jefe de personal, es el responsable de los trabajadores temporales asignados a un número determinado de empresas usuarias, debe velar por su adiestramiento, seguridad, pagos oportunos y correspondientes, amonestaciones, reconocimientos, pago de beneficios y bien estar social. Manteniendo así el contacto con los trabajadores temporales asignados.

El Ejecutivo de Reclutamiento y Selección se encarga como lo dice su nombre de reclutar el personal, es la primera persona contacto entre la empresa usuaria y el trabajador temporal, además es la persona encargada de realizar el chequeo de referencias y el chequeo médico.

Gracias a esta estructura los empleados temporales de ASAP pueden lograr una vinculación con miembros de la compañía porque desde el inicio se trata a este como un cliente, al cual se le debe toda la atención necesaria

## **V. MARCO METODOLÓGICO**

### **1. Tipo y Diseño de Investigación**

Para llegar al objetivo de la investigación se realizó una investigación de tipo descriptiva definida por Balestrini, M. (2002) como “la inferencia a la descripción de las singularidades de una realidad estudiada, que podrá estar referida a una comunidad, una organización, un hecho delictivo, las características de un tipo de gestión, conducta de un individuo o grupales, comunidad, de un grupo religioso, electoral, etc.”

Con un diseño no experimental, transeccional, cuyo propósito fue la descripción de las variables, tal como se manifiestan y el análisis de éstas, tomando en cuenta su interacción e incidencia. Cuya recolección de datos se efectúa solo una vez y en un tiempo único.

### **2. Definición de la Unidad de Análisis**

La unidad de análisis de esta investigación serán personas: los trabajadores de la empresa de trabajo temporal elegida para la investigación

### **3. Definición de la Población**

La Población a estudiar serán todos aquellos trabajadores temporales contratados por ASAP Empresa de Trabajo Temporal en la Zona Metropolitana de Caracas, los cuales suman 1011 trabajadores temporales al cierre del mes de julio

#### 4. Definición de la Muestra

La Muestra esta representada por un número significativo de trabajadores contratados por ASAP empresa de trabajo temporal, la cual es de 131, con un nivel de confianza del 95% y un error de 8%.

En cuanto a la elección de los 131 trabajadores temporales que fueron parte de la muestra se hizo mediante un muestreo no probabilístico intencional, que se define como aquel en que es el investigador quien escoge a los individuos a estudiar bajo parámetros dictados por el tipo de estudio y los factores específicos de la investigación. Este muestreo no depende de la probabilidad y por lo tanto no requiere de formulas para su calculo. (Hernández, 1991).

Se decidió usar un muestreo intencional por que se dependía de la autorización de las empresas usuarias para realizar la investigación. El número de individuos puestos a disposición por cada empresa usuaria fue el siguiente:

Tabla N° 3 Dist. de la Muestra

<b>Empresa Usuaria</b>	<b>N° TT</b>	<b>% TT</b>
3 Punto 5 Publicidad	1	0,8
Aga gas	2	1,5
ARS Publicidad	1	0,8
Audentia	2	1,5
AVPC	1	0,8
Bayer	19	14,5
Caveguias	23	17,6
Citibank	8	6,1
Colombina	3	2,3
Ferrara	2	1,5
GMAC	8	6,1
Hitachi	2	1,5
Kraft	25	19,1
Lafarge	19	14,5
Marina Gas	1	0,8
Masisa	1	0,8
Rockwell	2	1,5
Toyota Service	11	8,4
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

## 5. Definición y Operacionalización de Variables

Para la investigación, se determinarán tres dimensiones para la medición de la variable única: “Compromiso Organizacional”. Estas dimensiones son: Componente Afectivo, Componente Continuo y Componente Normativo.

Las dimensiones presentadas resultaron luego de un proceso de revisión bibliográfica y de la decisión de tomar como eje central de la investigación la Teoría de los Tres Componentes de Meyer y Allen, la cual afirma que:

“El Componente Afectivo del Compromiso Organizacional se refiere al apego emocional, a la identificación con el involucramiento en la organización (Meyer y Allen, 1987 cp. Allen y Meyer 1990, p. 1)

El Componente Continuidad se fundamenta “en los costos que los empleados vinculan a dejar la organización” (1987 cp. Allen y Meyer 1990), de ello se desprende que la fuente del componente es la valoración de las inversiones realizadas en la organización y/o la percepción de otras alternativas y por tanto se permanece en la organización porque sería costoso no hacerlo.

Por último “el Componente Normativo se refiere a los sentimientos de obligación de permanencia en la organización” (Meyer y Allen, 1987 cp. Allen y Meyer 1990, p. 1). Sus fundamentos son el derecho y la moral (Meyer y Allen, 1997, P.60) por tanto dejar la organización no es considerado correcto por parte del trabajador.

La operacionalización de la variable está referida a las respuestas que los sujetos den a un cuestionario elaborado al efecto

Tabla N° 4 Operacionalización de la Variable

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Sub-dimensiones</b>	<b>Indicador</b>
Compromiso	Componente Afectivo	Apego del individuo al grupo de trabajo	Respuesta al Ítem 01
			Respuesta al Ítem 07
		Congruencia de metas individuales y organizacionales	Respuesta al Ítem 04
			Respuesta al Ítem 08
		Vinculación de la identidad del individuo a la organización	Respuesta al Ítem 14
			Respuesta al Ítem 03
		Atribución	Respuesta al Ítem 06
			Respuesta al Ítem 13
		Racionalización	Respuesta al Ítem 02
			Respuesta al Ítem 12
		Cumplir expectativas	Respuesta al Ítem 11
			Respuesta al Ítem 05
	Trabajo adecuado a la persona	Respuesta al Ítem 15	
		Respuesta al Ítem 16	
	Necesidad de Satisfacción	Respuesta al Ítem 09	
		Respuesta al Ítem 10	
	Componente Continuo	Inversiones	Respuesta al Ítem 18
			Respuesta al Ítem 20
		Alternativas	Respuesta al Ítem 19
			Respuesta al Ítem 17
	Componente Normativo	Expectativas	Respuesta al Ítem 25
Respuesta al Ítem 22			
Obligaciones		Respuesta al Ítem 23	
		Respuesta al Ítem 26	
Intercambio Social		Respuesta al Ítem 21	
		Respuesta al Ítem 24	

### 5.1 Variables demográficas

En el presente estudio se utilizaron las siguientes variables demográficas: cargo, edad, profesión, sexo, antigüedad en la organización y estado civil.

## 6. Definición del Instrumento de Recolección de Datos

Para la investigación se utilizará el método de Escalamiento tipo Likert<sup>3</sup>. Este método supone un instrumento constituido por un conjunto de afirmaciones o ítems redactados en forma de afirmación, a fin de lograr una reacción y respuesta de los sujetos-tipo investigados en función de los planteamientos que son presentados “Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo y deben expresar sólo una relación lógica...” (Fernández, Sampieri & Baptista, 2000, p.256).

Las afirmaciones en todo caso fueron presentadas con orientación positiva, permitiendo así a los sujetos-tipo escogidos para la investigación, tomar la posición de más referencia en cuanto al compromiso hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa supervisora. Al mismo tiempo las afirmaciones fueron agrupadas en tres (3) grandes grupos según las definiciones que suponen las tres (3) dimensiones que desagregan la variable del estudio: Compromiso Organizacional.

Como estrategia metodológica, los grupos serán presentados según el siguiente orden:

1. Componente de Continuidad
2. Componente Normativo
3. Componente Afectivo

La idea pretende obtener reacciones en cuanto a las actitudes de los sujetos-tipo de forma paulatina. Comenzando con aquellos temas de referencia más objetiva y descendiendo a temas que sin duda, generarán reacciones y/o consideraciones más subjetivas. La estrategia en todo caso, busca la comodidad y apertura de los sujetos-tipo ante el instrumento presentado.

El cuestionario consta de 26 ítems, con 5 categorías de respuesta que van de “totalmente de acuerdo” a “totalmente en desacuerdo”. La distribución interna de los ítems es la siguiente:

---

<sup>3</sup> Nota: Método desarrollado por Rensis Likert a principios del siglo XX

Tabla N° 5 Distribución interna de ítems

<b>Dimensión</b>	<b>N° Ítems</b>	<b>N° de afirmaciones</b>
Afectiva	16	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16
Continua	4	17,18,19,20
Normativa	6	21,22,23,24,25,26

Este cuestionario mide la actitud que tiene el trabajador temporal, con respecto a diversos indicadores, como por ejemplo: Apego, racionalización, expectativas, entre otras hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, y de esta forma determinar los grados de compromiso hacia una u otra empresa.

Los trabajadores contestaron el instrumento reaccionando ante afirmaciones con una opinión que va desde totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo.

Para efectos del análisis de resultados, se codificaron los grados de aprobación de la siguiente manera:

Tabla N° 6 Codificación de grados de aprobación

<b>Grado de aprobación</b>	<b>Código</b>
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1
No respondió	0

De acuerdo a esta codificación el puntaje mínimo que puede tener un trabajador es 26 puntos asumiendo que se encuentra totalmente en desacuerdo con todas las afirmaciones y el máximo sería 130 puntos donde totalmente de acuerdo con todas las afirmaciones.

Es importante resaltar que la medición de compromiso hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria se hizo de la siguiente manera: Se pasó el mismo cuestionario de 26 ítems dos veces, dándole las instrucciones de que se enfocaran la primera vez en la empresa de trabajo temporal y la segunda vez se enfocaran en la empresa usuaria a una mitad de la muestra. Se aplicó el proceso inverso con la otra mitad de la muestra.

Para realizar el instrumento nos basamos en la operacionalización de la variable señalada por Meyer y Allen y se tomaron algunos ítems del instrumento utilizado por Matos y Moreno (2004) cuyo coeficiente de confiabilidad fue de 0.8043.

### 6.1. Constitución del Instrumento

El instrumento está constituido en todo caso, por una Presentación que introduce el Estudio, Introducción de Aplicación, Identificación del sujeto y Cuerpo de la escala<sup>4</sup>

### 6.2. De los Datos Demográficos

Entre los datos de la identificación que se solicitan por instrumento, se encuentra la identificación de la Empresa en cual labora el sujeto-tipo, y demás datos como sexo, edad, cargo, nivel profesional, antigüedad en la organización y estado civil.

### 6.3. Validación del Instrumento

Para la validación que garantiza la confiabilidad del instrumento se contó con la asesoría de expertos en el área de Compromiso Organizacional y Metodología (Validez de expertos) los cuales señalaron su validez basándose en la pertinencia, redacción y claridad de cada ítem. Se consultaron 4 expertos y estos señalaron su validez y sugirieron realizar una muestra piloto para verificar su confiabilidad por ser la primera vez que se utilizaba el mismo.

---

<sup>4</sup> Nota: En referencia a la Escala de Likert

Es por esto que se realizó una muestra piloto de 30 trabajadores temporales dando los siguientes resultados de coeficiente de confiabilidad (Alfa de Crombach):

Tabla N° 7 Coeficiente de Confiabilidad

<b>Dimensión</b>	<b>Alfa de Crombach</b>
Compromiso Afectivo (ETT)	0,9233
Compromiso Continuo (ETT)	0,6877
Compromiso Normativo (ETT)	0,8477
Compromiso Organizacional (ETT)	0,9365
Compromiso Afectivo (Empresa Usuaria)	0,9087
Compromiso Continuo (Empresa Usuaria)	0,7193
Compromiso Normativo (Empresa Usuaria)	0,8297
Compromiso Organizacional (Empresa Usuaria)	0,8927

Según la teoría mientras el alfa de Crombach se acerque más a 1 es señal de mayor confiabilidad, se puede concluir que el instrumento es confiable a los fines de medir compromiso organizacional.

## 7. Recolección de la Información

Con respecto a la recolección de la información, se llevó a cabo un proceso diferente en cada una de las empresas participantes en este estudio.

En algunas empresas se colocaron a todos los empleados temporales seleccionados en una sala y se aplicó el instrumento y en otras se les dio en sus puestos de trabajo y luego de un tiempo prudencial se recogió el instrumento.

Luego se procedió a vaciar los datos en el programa estadístico SPSS para Windows en su versión 11.0 a fin de proceder al respectivo análisis de datos para responder a los objetivos de la investigación

## 8. Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se usaron los basamentos de la estadística paramétrica, específicamente el cálculo por diferencia de medias en muestras independientes, asumiendo la normalidad de la muestra por su tamaño.

A la vez para dar mayor confiabilidad a los resultados obtenidos y por haber realizado un muestreo intencional se realizó el cálculo de diferencia de mediana a través de contraste de signos, el cual se define como<sup>5</sup>:

“el método para localizar la posición de una población. El contraste del signo es el más utilizado para contrastar hipótesis acerca de la mediana de una población. Como se verá, además, es ampliable al caso en que se está trabajando con parejas de datos relacionados, como podría ser la comparación de dos muestras de distinta referencia temporal para un mismo fenómeno, donde, lógicamente, las observaciones no son independientes. En tal caso, el contraste se convierte en un contraste sobre la igualdad de las medianas (o diferencia de medianas igual a cero). En definitiva, se trata de un contraste que sustituye al de la t de Student, cuando se puede poner en cuestión la hipótesis de normalidad de la población, y que puede ser aplicado a datos ordinales.”

Siguiendo la línea de investigación de Matos y Moreno (2004) se utilizaron los tres niveles de medición utilizados en la misma para facilitar la interpretación de los resultados.

Los niveles de medición (Contreras y Lujano, 1999 cp Garber 2001) sugeridos son:

**Bajo:** Relación de poca intensidad donde el individuo no siente obligación, lealtad ni identificación con la empresa como ningún costo asociado al abandonar la organización.

**Medio:** Actitud favorable hacia la organización. Donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa, así como algún costo asociado al abandonar la organización

---

<sup>5</sup> En: <http://campusvirtual.uma.es/morillas/nopara2.pdf>

Alto: Actitud muy favorable hacia la organización, con alta intensidad donde el trabajador está muy identificado o asocia un alto costo al dejar la empresa. También puede evidenciar individuos obligados o leales.

## 9. Codificación

Para facilitar el manejo de los datos, se asignó un número a cada categoría. Este procedimiento tiene como objeto agrupar numéricamente los datos que se expresan en forma verbal para poder luego manejarlos a manera de datos cuantitativos (Sabino, 1997 cp Contreras y Lujano, 1999)

La codificación se realizó de la siguiente manera:

Tabla N° 8 Codificación por cargo

<b>Cargo</b>	<b>Código</b>
Ventas	1
Apoyo Administrativo	2
Analistas	3
Supervisor	4
Coordinador/Ejecutivo	5
Líder de proyecto	6
No respondió	0

Tabla N° 9 Codificación por rango de edad

<b>Edad</b>	<b>Código</b>
18 – 23	1
24 – 29	2
30 – 35	3
36 – 41	4
No respondió	0

Tabla N° 10 Codificación por profesión

<b>Profesión</b>	<b>Código</b>
Estudiante	1
TSU	2
Universitario	3
Postgrado	4
No respondió	0

Tabla N° 11 Codificación por sexo

<b>Sexo</b>	<b>Código</b>
Masculino	1
Femenino	2
No respondió	0

Tabla N° 12 Codificación por antigüedad

<b>Antigüedad</b>	<b>Código</b>
1 – 3 meses	1
4 – 6 meses	2
7 – 9 meses	3
10 – 12 meses	4
No respondió	0

Tabla N° 13 Codificación por Edo. Civil

<b>Estado Civil</b>	<b>Código</b>
Soltero	1
Casado	2
Concubino	3
Divorciado	4
Viudo	5
No respondió	0

Tabla N° 14 Codificación por empresa	
<b>Empresa</b>	<b>Código</b>
3 Punto 5 Publicidad	1
Aga gas	2
ARS Publicidad	3
Audentia	4
AVPC	5
Bayer	6
Caveguias	7
Citibank	8
Colombina	9
Ferrara	10
GMAC	11
Hitachi	12
Kraft	13
Lafarge	14
Marina Gas	15
Masisa	16
Rockwell	17
Toyota Service	18

Tabla N° 15 Codificación Grados de Aprobación

<b>Grado de aprobación</b>	<b>Código</b>
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1
No respondió	0

## VI. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 1. Presentación de los datos

Mediante el método estadístico descriptivo se presentan a continuación los resultados obtenidos en esta investigación, mostrando así las frecuencias de las variables demográficas, así como la distribución en las diferentes opciones de respuestas de cada ítem.

A continuación se presenta la distribución de los datos arrojados por esta investigación.

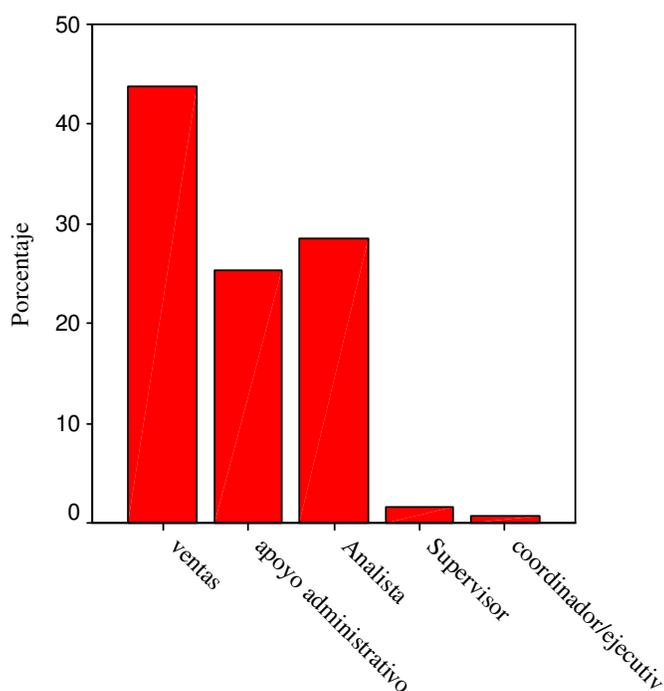
#### 1.1 Distribución de frecuencias de variables demográficas.

##### 1.1.1 Cargo

**Tabla N° 16 Distribución de frecuencias de la variable cargo**

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Validos	ventas	57	43,5	43,8	43,8
	apoyo administrativo	33	25,2	25,4	69,2
	Analista	37	28,2	28,5	97,7
	Supervisor	2	1,5	1,5	99,2
	coordinador/ejecutivo	1	,8	,8	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidos	"No respondió"	1	,8		
Total		131	100,0		

Gráfico N° 3 Distribución de frecuencias de la variable cargo



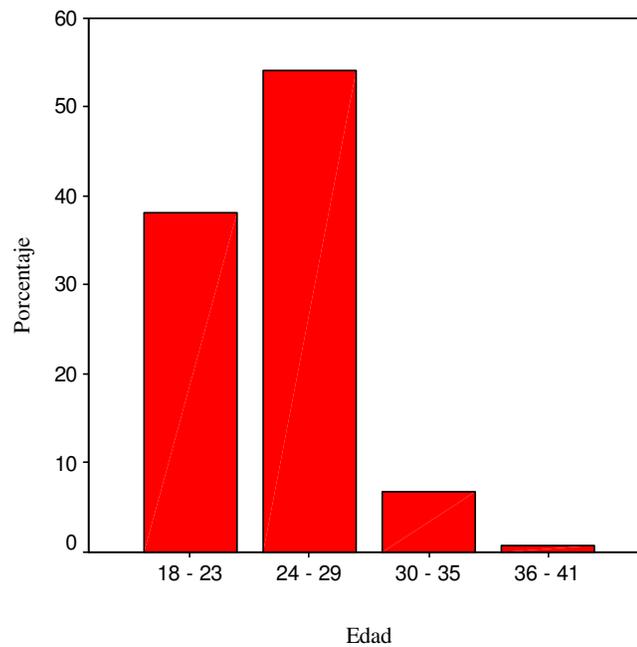
Al observar los datos expuestos en la tabla N° 16, se puede apreciar que la mayor parte de los trabajadores pertenecientes a la muestra estudiada pertenecen al área de ventas y atención al cliente (43,8%), seguido por los cargos de analistas (28,5%), dejando en tercer lugar los cargos de apoyo administrativo (25,4%).

### 1.1.2 Edad

Tabla N° 17 Distribución de frecuencias de la variable edad

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Válidos 18 - 23	50	38,2	38,2	38,2
24 - 29	71	54,2	54,2	92,4
30 - 35	9	6,9	6,9	99,2
36 - 41	1	,8	,8	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Gráfico N° 4 Distribución de frecuencias de la variable edad

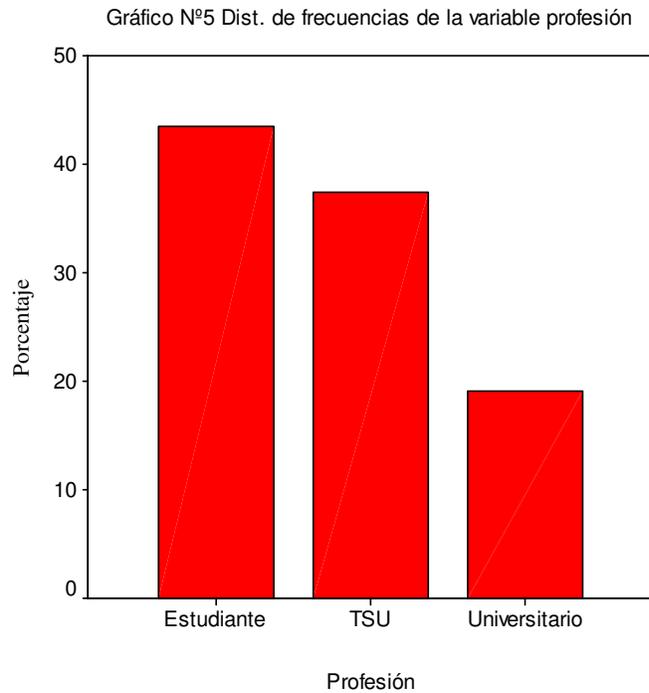


Al observar los datos contenidos en la tabla N° 17, podemos ver que el 54,2% pertenece al rango de edad de 24 a 29 años, seguida por la categoría de 18 a 23 con un porcentaje de 38,2 %, lo que indica que el 92,4% de la población es joven.

### 1.1.3 Profesión

Tabla N° 18 Distribución de frecuencias de la variable profesión

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Válidos	Estudiante	57	43,5	43,5	43,5
	TSU	49	37,4	37,4	80,9
	Universitario	25	19,1	19,1	100,0
	Total	131	100,0	100,0	



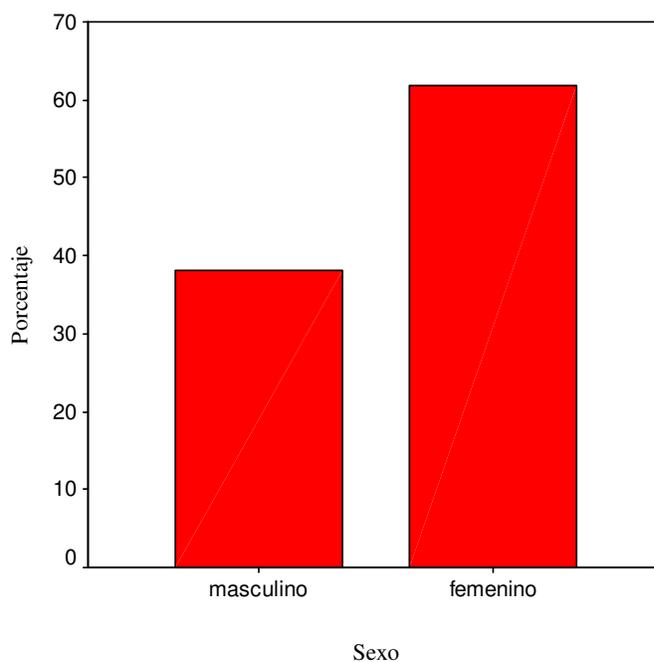
En este caso la tabla N° 18 revela que el 43,5% son Estudiantes, seguidos por un 37,4% de Técnicos Superiores Universitarios y en último lugar Profesionales Universitarios con un 19,1%

#### 1.1.4 Sexo

**Tabla N° 19 Distribución de frecuencias de la variable sexo**

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Válidas masculino	50	38,2	38,2	38,2
femenino	81	61,8	61,8	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Gráfico N° 6 Distribución de frecuencias de la variable sexo



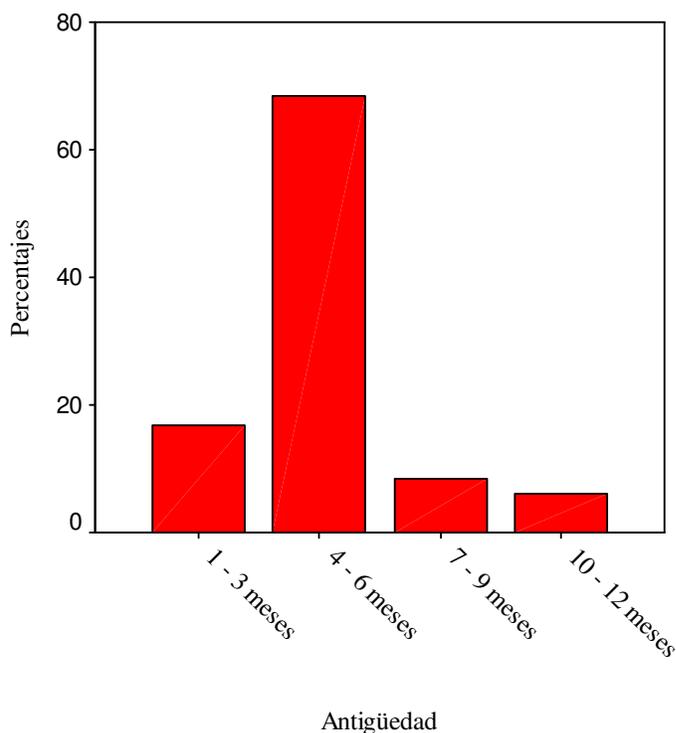
La tabla N° 19 revela que la mayor proporción de la muestra es de sexo femenino con un 61,8 %, siendo menor la proporción la representación del sexo masculino con un 38,2%

### 1.1.5 Antigüedad

Tabla N° 20 Distribución de frecuencias de la variable antigüedad

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Válidos	1 - 3 meses	22	16,8	16,9	16,9
	4 - 6 meses	89	67,9	68,5	85,4
	7 - 9 meses	11	8,4	8,5	93,8
	10 - 12 meses	8	6,1	6,2	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidas	"No respondió"	1	,8		
Total		131	100,0		

Gráfico N° 7 Dist. de frecuencias de la variable Antigüedad



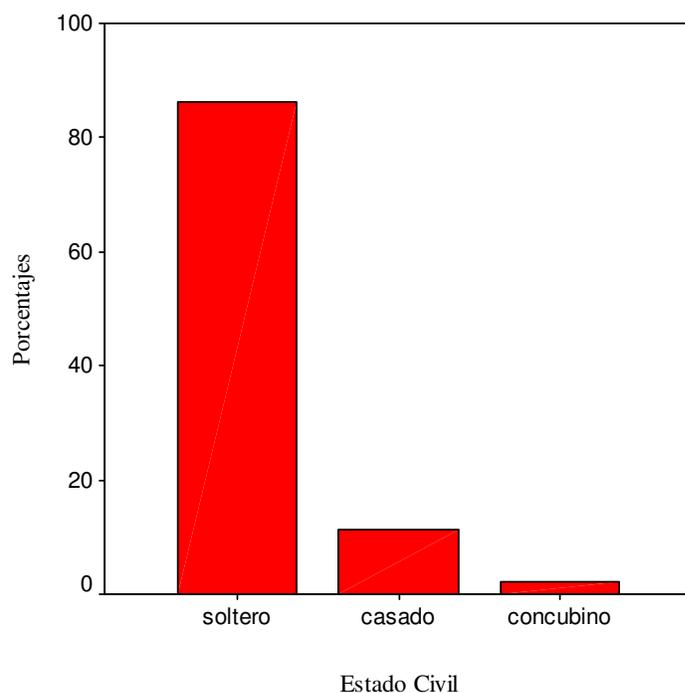
Al observar la tabla N° 20, se evidencia que el 68,5% tienen una antigüedad entre 4 a 6 meses, este rango es seguido por el de 1 a 3 meses con 19,9%. Luego de manera descendente le siguen los rangos de 7 a 9 meses y de 10 a 12 meses con 8,5% y 6,2 % correspondientemente. Solo un trabajador no respondió la opción.

### 1.1.6 Estado Civil

Tabla N° 21 Distribución de frecuencias de la variable Estado Civil

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Validos	Porcentajes Acumulados
Válidas soltero	113	86,3	86,3	86,3
casado	15	11,5	11,5	97,7
concubino	3	2,3	2,3	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Gráfico N°8 Dist de frecuencias de la variable Edo. civil



Al observar los datos contenidos en la tabla N° 21 se describe que el 86,3% de los empleados temporales encuestados son solteros, el 11,5% casado y sólo un 2,3% esta en estado de concubinato. Cabe destacar que nadie señaló ser Divorciado o Viudo.

## 1.2 Distribución de Frecuencias por dimensión con referencia a la ETT

### 1.2.1 Dimensión Compromiso Afectivo

#### 1.2.1.1 Sub-dimensión Apego del individuo al grupo de trabajo

Con esta sub-dimensión se pretende medir la compenetración de individuo con el equipo de trabajo, basado en el afecto y la emoción, en éste caso, en cuanto se siente involucrado con el equipo de trabajo de la ETT, para dicha medición se utilizaron los siguientes ítems:

Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia (ítem 1)

**Tabla N° 22 Distribución de Frecuencia Item 1 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Validos totalmente en desacuerdo	5	3,8	3,8	3,8
en desacuerdo	6	4,6	4,6	8,4
ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	42,0	42,0	50,4
de acuerdo	46	35,1	35,1	85,5
totalmente de acuerdo	19	14,5	14,5	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Como se observa en la tabla N° 22, la mayoría de los trabajadores temporales evaluados (42%) opinan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, seguida de un 35,1% que afirma estar de acuerdo. Es decir, según los trabajadores temporales no podrían afirmar estar de acuerdo o en desacuerdo con un apego al equipo de trabajo, sin embargo se observa una inclinación a estar de acuerdo.

Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo (ítem 7)

**Tabla N° 23 Distribución de Frecuencia Ítem 7 (Compromiso Afectivo ETT)**

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Validas	totalmente en desacuerdo	5	3,8	3,8	3,8
	en desacuerdo	21	16,0	16,2	20,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	18,3	18,5	38,5
	de acuerdo	72	55,0	55,4	93,8
	totalmente de acuerdo	8	6,1	6,2	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidos	"No Respondio"	1	,8		
Total		131	100,0		

Según la tabla N° 23 podemos observar que el 55,4% de los empleados temporales afirma estar de acuerdo con el sentir una compenetración total con su equipo de trabajo, es decir, mas de un 50% de la muestra se encuentra compenetrada con su equipo de trabajo representado por la ETT.

#### 1.2.1.2 Sub-dimensión Congruencia de metas individuales y organizacionales

La congruencia de las metas individuales y organizacionales es lo que pretende medir esta sub-dimensión, ver de cierta forma en cuanto se alinean los proyectos personales a los de la organización ETT. Los ítems con los que se realizó la medición son:

Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización (ítem 4)

**Tabla N° 24 Distribución de Frecuencia Ítem 4 (Compromiso Afectivo ETT)**

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes validos	Porcentajes acumulados
Validos	totalmente en desacuerdo	5	3,8	3,9	3,9
	en desacuerdo	10	7,6	7,8	11,6
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	33,6	34,1	45,7
	de acuerdo	43	32,8	33,3	79,1
	totalmente de acuerdo	27	20,6	20,9	100,0
	Total	129	98,5	100,0	
Perdidos	"No Respondió"	2	1,5		
Total		131	100,0		

Los trabajadores temporales respondieron con ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 34,1%, de acuerdo 33,33% y totalmente de acuerdo en 20,9%. Dejando un 11,6% para las opciones en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Con estos resultados se puede observar una posición favorable a la congruencia de metas individuales y organizacionales.

Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización (ítem 8)

**Tabla N° 25 Distribución de Frecuencia Ítem 8 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Validos	Porcentajes Acumulados
Valido totalmente en desacuerdo	4	3,1	3,1	3,1
en desacuerdo	11	8,4	8,4	11,5
ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	32,8	32,8	44,3
de acuerdo	63	48,1	48,1	92,4
totalmente de acuerdo	10	7,6	7,6	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso el 48,1 % afirma estar de acuerdo con la frase donde se vinculan sus metas personales a las de la organización de trabajo temporal, seguido de un 32,8% que se presenta neutral. Según los datos de la tabla N° 25 se puede observar que la tendencia es a ser neutral con inclinación a estar de acuerdo con dicha afirmación.

#### 1.2.1.3 Sub-dimensión Vinculación de la identidad del individuo a la organización

Con esta sub-dimensión se pretende obtener información acerca de la actitud u orientación que atrae o vincula la identidad de la persona a la de la organización ETT. El estudio se realizó por medio de los siguientes ítems:

Me siento emocionalmente vinculado con esta organización (ítem 3)

**Tabla N° 26 Distribución de Frecuencia Ítem 3 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Validos	Porcentajes Acumulados
Validas totalmente en desacuerdo	6	4,6	4,6	4,6
en desacuerdo	9	6,9	6,9	11,5
ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	29,8	29,8	41,2
de acuerdo	67	51,1	51,1	92,4
totalmente de acuerdo	10	7,6	7,6	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Se observa en la tabla N° 26 un 51,1% de los empleados temporales afirma estar de acuerdo seguido de un 29,8% que no esta ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se podría decir que los empleados temporales sienten una vinculación con la empresa de trabajo temporal que puede ir en intensidad de moderada a débil.

Esta organización tiene para mi un alto grado de significación personal (ítem 14)

**Tabla N° 27 Distribución de Frecuencia Ítem 14 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	5	3,8	3,8	3,8
en desacuerdo	14	10,7	10,7	14,5
ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	31,3	31,3	45,8
de acuerdo	67	51,1	51,1	96,9
totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En la tabla N° 27 podemos observar que el 51,1% se manifiesta de acuerdo con la afirmación, seguido de un 31,3% que presenta una posición neutral. Con lo que podemos afirmar que la tendencia de la muestra es a estar de acuerdo con la afirmación.

#### 1.2.1.4 Sub-dimensión Atribución

A través de la atribución se puede estudiar si el individuo toma para sí, asuntos de la organización que no son inherentes a su cargo por voluntad propia, sintiéndolos como aportes importantes de sí mismo a la organización. Los ítems que estudian esta sub-dimensión son:

Realmente siento los problemas de la organización como propios (ítem 6)

**Tabla N°28 Distribución de Frecuencia Ítem 6 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Validos	Porcentaje Acumulativo
Validas totalmente en desacuerdo	7	5,3	5,3	5,3
en desacuerdo	29	22,1	22,1	27,5
ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	33,6	33,6	61,1
de acuerdo	45	34,4	34,4	95,4
totalmente de acuerdo	6	4,6	4,6	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso el 34,4% de los trabajadores temporales afirman estar de acuerdo seguido de un 33,6 % que afirma estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el manifestar atribución hacia la empresa de trabajo temporal. En pocas palabras la mayoría de los participantes en la muestra manifiestan la atribución de media intensidad.

Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo (ítem 13)

**Tabla N° 29 Distribución de Frecuencia Ítem 13 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Validos	Porcentajes Acumulados
Validas totalmente en desacuerdo	3	2,3	2,3	2,3
en desacuerdo	2	1,5	1,5	3,8
ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	12,2	12,2	16,0
de acuerdo	56	42,7	42,7	58,8
totalmente de acuerdo	54	41,2	41,2	100,0
Total	131	100,0	100,0	

La mayoría de la muestra en gran porcentaje esta de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación, representada por 42,7% y 41,1% correspondientemente. Esto puede indicar una tendencia alta a estar muy de acuerdo con la afirmación.

#### 1.2.1.5 Sub-dimensión Racionalización

La racionalización se define como el usar los recursos al máximo de su rendimiento, con el fin de ahorrar costos, se aplica al compromiso afectivo una de las maneras de demostrar el sentimiento de afecto a la organización es el ahorro de los recursos.

Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización (ítem 2)

**Tabla N° 30 Distribución de Frecuencia Ítem 2 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Validos totalmente en desacuerdo	4	3,1	3,1	3,1
en desacuerdo	4	3,1	3,1	6,1
ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	16,0	16,0	22,1
de acuerdo	62	47,3	47,3	69,5
totalmente de acuerdo	40	30,5	30,5	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Ante esta afirmación un 47,3% afirma estar de acuerdo, seguido de un 30,5 % que afirma estar totalmente de acuerdo. Se podría afirmar que la mayoría de los entrevistados esta de acuerdo con realizar bien su trabajo sin que esto signifique un costo mayor a la organización.

Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más (ítem 12)

**Tabla N° 31 Distribución de Frecuencia Ítem 12 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
Validas totalmente en desacuerdo	11	8,4	8,4	8,4
en desacuerdo	17	13,0	13,0	21,4
ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	34,4	34,4	55,7
de acuerdo	44	33,6	33,6	89,3
totalmente de acuerdo	14	10,7	10,7	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Según los datos arrojados en la tabla N° 31 la tendencia a esta afirmación será de ser neutral con un 34,4% con inclinación a estar de acuerdo 33,6%

#### 1.2.1.6 Sub-dimensión Cumplir expectativas

Esta sub-dimensión pretende medir cual es la orientación de los trabajadores temporales a tratar de cumplir las expectativas de los superiores y de la organización, esta medición se realiza a través de los ítems:

Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte (ítem 5)

**Tabla N° 32 Distribución de Frecuencia Ítem 5 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje Acumulativos
Validas totalmente en desacuerdo	6	4,6	4,6	4,6
en desacuerdo	3	2,3	2,3	6,9
ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	8,4	8,4	15,3
de acuerdo	40	30,5	30,5	45,8
totalmente de acuerdo	71	54,2	54,2	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Según la tabla N° 32 un 54,2% afirma estar totalmente de acuerdo, seguido de un 30,5 % que manifiesta estar de acuerdo. Según los resultados podemos expresar que un 84,7% manifiesta sentir que todos esperan un buen desempeño de su parte.

Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización (ítem 11)

**Tabla N° 33 Distribución de Frecuencia Ítem 11 (Compromiso Afectivo ETT)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	5	3,8	3,8	3,8
	en desacuerdo	5	3,8	3,8	7,6
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	10,7	10,7	18,3
	de acuerdo	38	29,0	29,0	47,3
	totalmente de acuerdo	69	52,7	52,7	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

En este caso la tabla N° 33 refleja que el 52,7% se encuentra totalmente de acuerdo con la afirmación, aspecto que señala que más de la mitad de la muestra cree que su trabajo debe cumplir con las expectativas de los superiores y de la organización ETT

#### 1.2.1.7 Sub-dimensión Trabajo adecuado a la persona

El trabajo adecuado a la persona es una sub-dimensión que pretende medir si el individuo siente que el trabajo que realiza es el indicado para él. Se utilizaron los siguientes ítems para hacer la medición:

Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias (ítem 15)

**Tabla N° 34 Distribución de Frecuencia Ítem 15 (Compromiso Afectivo ETT)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	3	2,3	2,3	2,3
	en desacuerdo	8	6,1	6,1	8,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	19,8	19,8	28,2
	de acuerdo	70	53,4	53,4	81,7
	totalmente de acuerdo	24	18,3	18,3	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Al observar la tabla N° 34 podemos observar que el 53,4% está de acuerdo con la afirmación, indicando una adecuación del trabajo a sus competencias, sólo un 28,2% señala una tendencia neutral hacia débil.

Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora (ítem 16)

**Tabla N° 35 Distribución de Frecuencia Ítem 16 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	10	7,6	7,6	7,6
en desacuerdo	7	5,3	5,3	13,0
ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	32,8	32,8	45,8
de acuerdo	59	45,0	45,0	90,8
totalmente de acuerdo	12	9,2	9,2	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso nuevamente la categoría con mayor porcentaje es “de acuerdo” con un 45%, sin embargo, a diferencia de la tabla N° 34, un 45,8% señala una posición neutral a débil a la afirmación “siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora” señalado en la tabla N° 35

#### 1.2.1.8 Sub-dimensión Necesidad de satisfacción

Por medio de esta sub-dimensión se pretende medir en que medida se cubre la necesidad de satisfacción de los trabajadores temporales, en cuanto a aspectos de su trabajo, los ítems utilizados para dicha medición son:

Seria muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización (ítem 9)

**Tabla N° 36 Distribución de Frecuencia Ítem 9 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje Acumulados
Validas totalmente en desacuerdo	13	9,9	9,9	9,9
en desacuerdo	24	18,3	18,3	28,2
ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	47,3	47,3	75,6
de acuerdo	28	21,4	21,4	96,9
totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En la tabla N° 36 podemos ver que el 47,3% de los trabajadores presenta una posición neutral ante la afirmación, un 28,2 % se encuentra en desacuerdo o totalmente en

desacuerdo y un porcentaje cercano (24,5%) opina estar de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Este trabajo es para mi algo más que una obligación, es el centro de mi vida (ítem 10)

**Tabla N° 37 Distribución de Frecuencia Ítem 10 (Compromiso Afectivo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje Acumulados
Validas totalmente en desacuerdo	11	8,4	8,4	8,4
en desacuerdo	36	27,5	27,5	35,9
ni de acuerdo ni en desacuerdo	69	52,7	52,7	88,5
de acuerdo	11	8,4	8,4	96,9
totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
Total	131	100,0	100,0	

El 52,7% de la muestra presentan una posición neutral ante la afirmación, seguido de un 27,5% que opina estar en desacuerdo, de esta manera con los datos arrojados en la tabla N° 37 podemos decir que la tendencia de la muestra es a una posición neutral hacia baja referente a la afirmación.

## 1.2.2 Dimensión Compromiso Continuo

### 1.2.2.1 Sub-dimensión Inversiones

Con respecto a las inversiones, el individuo tenderá a valorar el tiempo y la dedicación que le ha costado adquirir sus destrezas y habilidades y como esto se verá afectado por el traslado a una nueva organización. Forma parte de las inversiones los costos en los que incurrirían si se tuviesen que reubicar a los familiares en otro lugar como consecuencia del cambio del empleo. Se realizó la medición a través de los siguientes ítems:

Seria muy difícil para mi en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara (ítem 18)

**Tabla N° 38 Distribución de Frecuencia Ítem 18 (Compromiso Continuo ETT)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	19	14,5	14,6	14,6
	en desacuerdo	22	16,8	16,9	31,5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	39,7	40,0	71,5
	de acuerdo	31	23,7	23,8	95,4
	totalmente de acuerdo	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidos	"No Respondio"	1	,8		
Total		131	100,0		

Según la tabla N° 38 podemos observar que 40% de los trabajadores que contestaron afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, seguida de un 31,5% que afirman estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. En pocas palabras la mayoría de los trabajadores presenta una posición neutral a débil ante la afirmación

Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte (ítem 20)

**Tabla N° 39 Distribución de Frecuencia Ítem 20 (Compromiso Continuo ETT)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	10	7,6	7,6	7,6
	en desacuerdo	46	35,1	35,1	42,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	40,5	40,5	83,2
	de acuerdo	20	15,3	15,3	98,5
	totalmente de acuerdo	2	1,5	1,5	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

En este caso un 40,5% manifiesta una posición neutral, seguida de un 35,1% que afirma estar en desacuerdo con la afirmación, creando así una tendencia que va de neutral a débil con referencia a la frase “Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte”

### 1.2.2.2 Sub-dimensión Alternativas

En las alternativas se incluyen las percepciones individuales sobre las destrezas y habilidades que se poseen y su posible transferencia a otra organización de esta manera si se cree que el mercado de trabajo hay demandas de ellas, se disminuye el deseo de permanecer atado con el actual empleador (en este caso la ETT) en el caso de que la evaluación de cómo resultado unas destrezas poco actualizadas, se fortalece el vínculo calculador. Los ítems que se utilizaron fueron los siguientes:

Estoy conciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización (ítem 17)

**Tabla N° 40 Distribución de Frecuencia Ítem 17 (Compromiso Continuo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	9	6,9	6,9	6,9
en desacuerdo	27	20,6	20,6	27,5
ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	26,7	26,7	54,2
de acuerdo	41	31,3	31,3	85,5
totalmente de acuerdo	19	14,5	14,5	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Como se observa en la tabla N° 40 las frecuencias en ésta se encuentran bien distribuidas entre la categoría “de acuerdo” con 31,3%, “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con 26,7% y “en desacuerdo” con 20,6%, lo que indica una gran diversidad de opiniones acerca de esta afirmación.

Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo (ítem 19)

**Tabla N° 41 Distribución de Frecuencia Ítem 19 (Compromiso Continuo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	12	9,2	9,2	9,2
en desacuerdo	6	4,6	4,6	13,7
ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	39,7	39,7	53,4
de acuerdo	52	39,7	39,7	93,1
totalmente de acuerdo	9	6,9	6,9	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso podemos ver en la tabla N° 41 que las categorías “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” obtuvo un 39,7% al igual que “de acuerdo”. Se puede decir que la tendencia de los trabajadores es de una posición neutral a fuerte con respecto a la afirmación señalada anteriormente.

### 1.2.3 Dimensión Compromiso Normativo

#### 1.2.3.1 Sub-dimensión Expectativas

El compromiso normativo expresa en cierto grado lo que “sienten que deben” los trabajadores, en este caso la sub-dimensión expectativas pretende medir si los trabajadores temporales sienten que deben permanecer en la organización por la esperanza de quedar fijos y perder la posición de contratados en la empresa usuaria. Se mide a través de los siguientes ítems:

Al demostrar al profesional que hay en mi podría cambiar mi situación de empleado temporal (ítem 22)

**Tabla N° 42 Distribución de Frecuencia Ítem 22 (Compromiso Normativo ETT)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	9	6,9	6,9	6,9
	en desacuerdo	3	2,3	2,3	9,2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	9,2	9,2	18,5
	de acuerdo	66	50,4	50,8	69,2
	totalmente de acuerdo	40	30,5	30,8	100,0
Total		130	99,2	100,0	
Perdidos	"No Respondió"	1	,8		
Total		131	100,0		

A través de la tabla N° 42 podemos observar que un 50,8% de los trabajadores que contestaron manifestaron estar de acuerdo con la afirmación, seguido de un 30,8% que esta totalmente de acuerdo. Se podría decir que un porcentaje de más del 80% tiene una tendencia alta sobre esta afirmación

Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización (ítem 25)

**Tabla N° 43 Distribución de Frecuencia Ítem 25 (Compromiso Normativo ETT)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	15	11,5	11,5	11,5
	en desacuerdo	13	9,9	9,9	21,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	19,8	19,8	41,2
	de acuerdo	44	33,6	33,6	74,8
	totalmente de acuerdo	33	25,2	25,2	100,0
Total		131	100,0	100,0	

Según la tabla N° 43 el 33.6 % de la muestra afirma estar de acuerdo con la afirmación, seguida de un 25,2% que esta totalmente de acuerdo. Sin embargo un 41,2 % manifiesta ser o neutral o estar en desacuerdo y totalmente de acuerdo con la expectativa de esforzarse en su trabajo para quedarse en la empresa de trabajo temporal.

### 1.2.3.2 Sub-dimensión Obligaciones

El componente normativo también se puede observar a través de los sentimientos de obligación de pertenencia en la organización, sus fundamentos son el derecho y la moral, por tanto no es considerado correcto dejar la organización, se utilizaron los siguientes ítems:

Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento (ítem 23)

**Tabla N° 44 Distribución de Frecuencia Ítem 23 (Compromiso Normativo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	14	10,7	10,7	10,7
en desacuerdo	40	30,5	30,5	41,2
ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	31,3	31,3	72,5
de acuerdo	26	19,8	19,8	92,4
totalmente de acuerdo	10	7,6	7,6	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso un 30,5% afirmo estar en desacuerdo, un 31,3 % ni de acuerdo ni en desacuerdo y sólo un 19,8% de acuerdo. Se puede decir que sólo un 27,4% se sentirían culpables si renuncian a la organización y un 31,3 % se mantiene neutral.

No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella (ítem 26)

**Tabla N° 45 Distribución de Frecuencia Ítem 26 (Compromiso Normativo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	16	12,2	12,2	12,2
en desacuerdo	46	35,1	35,1	47,3
ni de acuerdo ni en desacuerdo	59	45,0	45,0	92,4
de acuerdo	6	4,6	4,6	96,9
totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Según la tabla N° 45 un 45% tiene una posición neutral, mientras un 47,3 % tiene una posición que dice estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Esto nos indica que

un porcentaje muy bajo 7,7% estaría de acuerdo o totalmente de acuerdo con no renunciar a la ETT por sentirse obligados con la gente de ésta.

### 1.2.3.3 Sub-dimensión Intercambio Social

El intercambio social es otra forma de medir el componente normativo, mediante este se verifica el deber de permanecer en la organización por las relaciones que han establecido en ésta. Los ítems utilizados en esta son:

Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización (ítem 21)

**Tabla N° 46 Distribución de Frecuencia Ítem 21 (Compromiso Normativo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	9	6,9	6,9	6,9
en desacuerdo	38	29,0	29,0	35,9
ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	30,5	30,5	66,4
de acuerdo	31	23,7	23,7	90,1
totalmente de acuerdo	13	9,9	9,9	100,0
Total	131	100,0	100,0	

El 30,5% de los empleados temporales tienen una posición neutral, mientras que el 29% opina estar en desacuerdo con dicha afirmación, sólo un 23,7% manifiesta estar de acuerdo. Es decir un 33,6% afirma que aunque fuera ventajoso, no sentirían correcto renunciar a la organización ETT.

Esta organización merece mucho mas de mi, gracias a la gente con la que comparto  
(ítem 24)

**Tabla N°47 Distribución de Frecuencia Ítem 24 (Compromiso Normativo ETT)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	6	4,6	4,6	4,6
en desacuerdo	13	9,9	9,9	14,5
ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	38,2	38,2	52,7
de acuerdo	42	32,1	32,1	84,7
totalmente de acuerdo	20	15,3	15,3	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En la tabla N° 47 se puede observar que el 38,2% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguida de un 32,1% que esta de acuerdo seguido de un 15,3% que manifiesta estar totalmente de acuerdo. En este caso solo un 14,5% manifiesta no estar de acuerdo con la idea de que la organización ETT merece mucho mas de ellos gracias a la gente con la que comparte.

### 1.3 Distribución de Frecuencias por dimensión con referencia a la Empresa Usuaría

#### 1.3.1 Dimensión Compromiso Afectivo

##### 1.3.1.1 Sub-dimensión Apego del individuo al grupo de trabajo

Con esta sub-dimensión se pretende medir la compenetración de individuo con el equipo de trabajo, basado en el afecto y la emoción, en éste caso, en cuanto se siente involucrado con el equipo de trabajo de la empresa usuaria, para dicha medición se utilizaron los siguientes ítems:

Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia (ítem 1)

**Tabla N° 48 Distribución de frecuencias ítem 1 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validos	Porcentaje Acumulados
Validas en desacuerdo	1	,8	,8	,8
ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	30,5	30,5	31,3
de acuerdo	70	53,4	53,4	84,7
totalmente de acuerdo	20	15,3	15,3	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Como se observa en la tabla N° 48, la mayoría de los trabajadores temporales evaluados 53,4% manifiestan estar de acuerdo, mientras que un 30,5% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, sólo 1 trabajador manifestó estar en desacuerdo. Se puede decir que un 68,7% esta de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación que indica que su equipo de trabajo es como parte de su familia, señalando un apego alto hacia la organización usuaria.

Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo (ítem 7)

**Tabla N° 49 Distribución de frecuencias ítem 7 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	2	1,5	1,5	1,5
en desacuerdo	9	6,9	6,9	8,4
ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	26,0	26,0	34,4
de acuerdo	65	49,6	49,6	84,0
totalmente de acuerdo	21	16,0	16,0	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Según la tabla N° 49 podemos observar que el 49,6% de los empleados temporales afirma estar de acuerdo y un 16% afirma estar totalmente de acuerdo con el sentir una compenetración total con su equipo de trabajo, es decir, un 65,6% de la muestra se encuentra compenetrada con su equipo de trabajo en la empresa usuaria

#### 1.3.1.2 Sub-dimensión Congruencia de metas individuales y organizacionales

La congruencia de las metas individuales y organizacionales es lo que pretende medir esta sub-dimensión, ver de cierta forma en cuanto se alinean los proyectos personales a los de la empresa usuaria. Los ítems con los que se realizó la medición son:

Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización (ítem 4)

**Tabla N° 50 Distribución de frecuencias ítem 4 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	2	1,5	1,5	1,5
en desacuerdo	7	5,3	5,3	6,9
ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	3,8	3,8	10,7
de acuerdo	83	63,4	63,4	74,0
totalmente de acuerdo	34	26,0	26,0	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Los trabajadores temporales respondieron con de acuerdo en un 63,4% y totalmente de acuerdo en 26%. Esto nos puede indicar que el 89,4% siente que sus metas se alinean perfectamente a las de la empresa usuaria.

Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización (ítem 8)

**Tabla N° 51 Distribución de frecuencias ítem 8 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	2	1,5	1,5	1,5
en desacuerdo	5	3,8	3,8	5,3
ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	11,5	11,5	16,8
de acuerdo	73	55,7	55,7	72,5
totalmente de acuerdo	36	27,5	27,5	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso el 55,7 % afirma estar de acuerdo con la frase donde se vinculan sus metas personales a las de la empresa usuaria, seguido de un 27,5% que esta totalmente de acuerdo. Según los datos de la tabla N° 51 se puede observar que la tendencia es a estar de acuerdo con el hecho de que sus proyectos personales se alineen a los de la organización.

#### 1.3.1.3 Sub-dimensión Vinculación de la identidad del individuo a la organización

Con esta sub-dimensión se pretende obtener información acerca de la actitud u orientación que atrae o vincula la identidad de la persona a la de la empresa usuaria. El estudio se realizó por medio de los siguientes ítems:

Me siento emocionalmente vinculado con esta organización (ítem 3)

**Tabla N° 52 Distribución de frecuencias ítem 3 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas en desacuerdo	5	3,8	3,8	3,8
ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	16,8	16,8	20,6
de acuerdo	82	62,6	62,6	83,2
totalmente de acuerdo	22	16,8	16,8	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Se observa en la tabla N° 52 que un 62,6% de los empleados temporales afirma estar de acuerdo seguido de un 16,8% que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, con un 16,8% que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se podría decir que los empleados temporales sienten una vinculación con la empresa usuaria que puede ir en intensidad de moderada fuerte.

Esta organización tiene para mi un alto grado de significación personal (ítem 14)

**Tabla N° 53 Distribución de frecuencias ítem 14 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas en desacuerdo	7	5,3	5,3	5,3
ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	13,7	13,7	19,1
de acuerdo	72	55,0	55,0	74,0
totalmente de acuerdo	34	26,0	26,0	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En la tabla N° 53 podemos observar que el 55% se manifiesta de acuerdo con la afirmación, seguido de un 26% que esta totalmente de acuerdo. Con lo que podemos afirmar que la tendencia de la muestra es a estar de acuerdo con la afirmación, afirmando con un 81% que aceptan que la organización tiene un alto grado de significancia para ellos.

#### 1.3.1.4 Sub-dimensión Atribución

A través de la atribución se puede estudiar si el individuo toma para si, asuntos de la organización que no son inherentes a su cargo por voluntad propia, sintiéndolos como aportes importantes de si mismo a la organización. Los ítems que estudian esta sub-dimensión son:

Realmente siento los problemas de la organización como propios (ítem 6)

**Tabla N° 54 Distribución de frecuencias ítem 6 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas en desacuerdo	6	4,6	4,6	4,6
ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	30,5	30,5	35,1
de acuerdo	67	51,1	51,1	86,3
totalmente de acuerdo	18	13,7	13,7	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso el 51,1% de los trabajadores temporales afirman estar de acuerdo seguido de un 30,5 % que afirma estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el manifestar atribución hacia la empresa usuaria. En pocas palabras un 64,8% siente los problemas de la organización como propios.

Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo (ítem 13)

**Tabla N° 55 Distribución de frecuencias ítem 13 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas en desacuerdo	4	3,1	3,1	3,1
ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	9,2	9,2	12,2
de acuerdo	50	38,2	38,2	50,4
totalmente de acuerdo	65	49,6	49,6	100,0
Total	131	100,0	100,0	

La mayoría de la muestra en gran porcentaje esta de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación, representada por 38,2% y 49,6% correspondientemente. Esto puede indicar una tendencia alta de los trabajadores temporales a hacer algo mas que las tareas inherentes a su trabajo en la empresa usuaria.

#### 1.3.1.5 Sub-dimensión Racionalización

La racionalización se define como el usar los recursos al máximo de su rendimiento, con el fin de ahorrar costos, se aplica al compromiso afectivo una de las maneras de demostrar el sentimiento de afecto a la organización es el ahorro de los recursos.

Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización (ítem 2)

**Tabla N° 56 Distribución de frecuencias ítem 2 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas en desacuerdo	2	1,5	1,5	1,5
ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	6,1	6,1	7,6
de acuerdo	93	71,0	71,0	78,6
totalmente de acuerdo	28	21,4	21,4	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Ante esta afirmación un 71% afirma estar de acuerdo, seguido de un 21,4 % que afirma estar totalmente de acuerdo. Se podría afirmar que la mayoría de los entrevistados esta de acuerdo con realizar bien su trabajo sin que esto signifique un costo mayor a la organización.

Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más (ítem 12)

**Tabla N° 57 Distribución de frecuencias ítem 12 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	4	3,1	3,1	3,1
en desacuerdo	11	8,4	8,4	11,5
ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	37,4	37,4	48,9
de acuerdo	25	19,1	19,1	67,9
totalmente de acuerdo	42	32,1	32,1	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Según los datos arrojados en la tabla N° 57 la tendencia a esta afirmación es de ser neutral con un 37,4% seguido de un 32,1% que esta totalmente de acuerdo junto a un 19,1% que manifiesta estar de acuerdo. En pocas palabras un 51,2% siente que mientras en menos costos incurra la organización se podría beneficiar más.

#### 1.3.1.6 Sub-dimensión Cumplir expectativas

Esta sub-dimensión pretende medir cual es la orientación de los trabajadores temporales a tratar de cumplir las expectativas de los superiores y de la organización, esta medición se realiza a través de los ítems:

Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte (ítem 5)

**Tabla N° 58 Distribución de frecuencias ítem 5 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	2	1,5	1,5	1,5
ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	3,8	3,8	5,3
de acuerdo	55	42,0	42,0	47,3
totalmente de acuerdo	69	52,7	52,7	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Según la tabla N° 58 un 52,7% afirma estar totalmente de acuerdo, seguido de un 42% que manifiesta estar de acuerdo. Según los resultados podemos expresar que un 94,7% manifiesta sentir que todos esperan un buen desempeño de su parte.

Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización (ítem 11)

**Tabla N° 59 Distribución de frecuencias ítem 11 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas en desacuerdo	5	3,8	3,8	3,8
ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	2,3	2,3	6,1
de acuerdo	45	34,4	34,4	40,5
totalmente de acuerdo	78	59,5	59,5	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso la tabla N° 59 refleja que el 59,7% se encuentra totalmente de acuerdo con la afirmación, aspecto que señala que más de la mitad de la muestra cree que su trabajo debe cumplir con las expectativas de los superiores y de la empresa usuaria.

#### 1.3.1.7 Sub-dimensión Trabajo adecuado a la persona

El trabajo adecuado a la persona es una sub-dimensión que pretende medir si el individuo siente que el trabajo que realiza es el indicado para él. Se utilizaron los siguientes ítems para hacer la medición:

Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias (ítem 15)

**Tabla N° 60 Distribución de frecuencias ítem 15 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	4	3,1	3,1	3,1
en desacuerdo	9	6,9	6,9	9,9
ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	16,0	16,0	26,0
de acuerdo	63	48,1	48,1	74,0
totalmente de acuerdo	34	26,0	26,0	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Al observar la tabla N° 60 podemos observar que el 48,1% esta de acuerdo con la afirmación, indicando una adecuación del trabajo a sus competencias, unido a un 26% que afirma estar totalmente de acuerdo. Es decir, un 74,1% esta con una orientación fuerte a afirmar que su trabajo se adapta a sus competencias

Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora (ítem 16)

**Tabla N° 61 Distribución de frecuencias ítem 16 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	4	3,1	3,1	3,1
en desacuerdo	18	13,7	13,7	16,8
ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	34,4	34,4	51,1
de acuerdo	44	33,6	33,6	84,7
totalmente de acuerdo	20	15,3	15,3	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso el 34,4% tiene una posición neutral, sin embargo un 48,9% tiene una orientación favorable ante la afirmación “siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora”

### 1.3.1.8 Sub-dimensión Necesidad de satisfacción

Por medio de esta sub-dimensión se pretende medir en que medida se cubre la necesidad de satisfacción de los trabajadores temporales, en cuanto a aspectos de su trabajo, los ítems utilizados para dicha medición son:

Seria muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización (ítem 9)

**Tabla N° 62 Distribución de frecuencias ítem 9 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas en desacuerdo	9	6,9	6,9	6,9
ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	42,0	42,0	48,9
de acuerdo	39	29,8	29,8	78,6
totalmente de acuerdo	28	21,4	21,4	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En la tabla N° 62 podemos ver que el 42% de los trabajadores presenta una posición neutral ante la afirmación, un 6.9 % se encuentra en desacuerdo y un porcentaje de 51,2% opina estar de acuerdo o totalmente de acuerdo. Lo que indica que mas de la mitad afirma que seria feliz trabajando el resto de su vida en la empresa usuaria.

Este trabajo es para mi algo más que una obligación, es el centro de mi vida (ítem 10)

**Tabla N° 63 Distribución de frecuencias ítem 10 (Compromiso Afectivo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	4	3,1	3,1	3,1
en desacuerdo	25	19,1	19,1	22,1
ni de acuerdo ni en desacuerdo	61	46,6	46,6	68,7
de acuerdo	37	28,2	28,2	96,9
totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
Total	131	100,0	100,0	

El 46,6% de la muestra presentan una posición neutral ante la afirmación, seguido de un 28,2% que opina estar de acuerdo, de esta manera con los datos arrojados en la tabla N° 63 podemos decir que la tendencia de la muestra es a una posición neutral hacia fuerte ante la afirmación que indica que este trabajo mas que una obligación es el centro de su vida..

### 1.3.2 Dimensión Compromiso Continuo

#### 1.3.2.1 Sub-dimensión Inversiones

Con respecto a las inversiones, el individuo tenderá a valorar el tiempo y la dedicación que le ha costado adquirir sus destrezas y habilidades y como esto se verá afectado por el traslado a una nueva organización. Forma parte de las inversiones los costos en los que incurrirían si se tuviese que reubicar a los familiares en otro lugar como consecuencia del cambio del empleo. Se realizó la medición a través de los siguientes ítems:

Seria muy difícil para mi en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara (ítem 18)

**Tabla N° 64 Distribución de frecuencias ítem 18 (Compromiso Continuo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	8	6,1	6,1	6,1
en desacuerdo	37	28,2	28,2	34,4
ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	29,0	29,0	63,4
de acuerdo	41	31,3	31,3	94,7
totalmente de acuerdo	7	5,3	5,3	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Según la tabla N° 64 podemos observar que 31,3% afirma estar de acuerdo, seguido de un 29% que ni esta de acuerdo ni en desacuerdo y por último un 28,2% que esta en desacuerdo. Es decir que para un 36,6% de la muestra la orientación es positiva ante la afirmación.

Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte (ítem 20)

**Tabla N° 65 Distribución de frecuencias ítem 20 (Compromiso Continuo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	13	9,9	9,9	9,9
en desacuerdo	32	24,4	24,4	34,4
ni de acuerdo ni en desacuerdo	59	45,0	45,0	79,4
de acuerdo	24	18,3	18,3	97,7
totalmente de acuerdo	3	2,3	2,3	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso un 45% manifiesta una posición neutral, seguida de un 24,4% que afirma estar en desacuerdo con la afirmación, en pocas palabras solo un 20,6% tiene una

orientación positiva ante la afirmación “Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte”

### 1.3.2.2 Sub-dimensión Alternativas

En las alternativas se incluyen las percepciones individuales sobre las destrezas y habilidades que se poseen y su posible transferencia a otra organización de esta manera si se cree que el mercado de trabajo hay demandas de ellas, se disminuye el deseo de permanecer atado con el actual empleador (en este caso la ETT) en el caso de que la evaluación de cómo resultado unas destrezas poco actualizadas, se fortalece el vínculo calculador. Los ítems que se utilizaron fueron los siguientes:

Estoy conciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización (ítem 17)

**Tabla N° 66 Distribución de frecuencias ítem 17 (Compromiso Continuo Empresa Usuaría)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	16	12,2	12,3	12,3
	en desacuerdo	19	14,5	14,6	26,9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	47	35,9	36,2	63,1
	de acuerdo	22	16,8	16,9	80,0
	totalmente de acuerdo	26	19,8	20,0	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidos	"No Respondió"	1	,8		
Total		131	100,0		

Como se observa en la tabla N° 66 un 36,2% de los individuos que respondieron presentan una posición neutral, un 20% esta totalmente de acuerdo y un 16,9% esta de acuerdo. En pocas palabras solo un 26.9% presenta una orientación negativa ante la idea de saber que hay pocas alternativas en el mercado laboral y que eso lo mantiene en la organización.

Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo (ítem 19)

**Tabla N° 67 Distribución de frecuencias ítem 19 (Compromiso Continuo Empresa Usuaría)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas totalmente en desacuerdo	6	4,6	4,6	4,6
en desacuerdo	5	3,8	3,8	8,4
ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	32,8	32,8	41,2
de acuerdo	68	51,9	51,9	93,1
totalmente de acuerdo	9	6,9	6,9	100,0
Total	131	100,0	100,0	

En este caso podemos ver en la tabla N° 67 un 51,9% afirma estar de acuerdo seguido de un 32,8% que presenta una posición neutral. En pocas palabras un 58,8% afirman que los mantiene en la organización tanto la necesidad como el deseo de permanecer en ella.

### 1.3.3 Dimensión Compromiso Normativo

#### 1.3.3.1 Sub-dimensión Expectativas

El compromiso normativo expresa en cierto grado lo que “sienten que deben” los trabajadores, en este caso la sub-dimensión expectativas pretende medir si los trabajadores temporales sienten que deben permanecer en la organización por la esperanza de quedar fijos en la empresa usuaria. Se mide a través de los siguientes ítems:

Al demostrar al profesional que hay en mi podría cambiar mi situación de empleado temporal (ítem 22)

**Tabla N° 68 Distribución de frecuencias ítem 22 (Compromiso Normativo Empresa Usuaría)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	4	3,1	3,1	3,1
	en desacuerdo	7	5,3	5,4	8,5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	7,6	7,8	16,3
	de acuerdo	53	40,5	41,1	57,4
	totalmente de acuerdo	55	42,0	42,6	100,0
	Total	129	98,5	100,0	
Perdidos	"No Respondió"	2	1,5		
Total		131	100,0		

A través de la tabla N° 68 podemos observar que un 40,5% de los trabajadores que contestaron manifestaron estar de acuerdo con la afirmación, seguido de un 42% que esta totalmente de acuerdo. Se podría decir que un porcentaje de 82,5% tiene una tendencia alta sobre esta afirmación

Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización (ítem 25)

**Tabla N° 69 Distribución de frecuencias ítem 25 (Compromiso Normativo Empresa Usuaría)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	2	1,5	1,5	1,5
	en desacuerdo	5	3,8	3,8	5,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	12,2	12,3	17,7
	de acuerdo	63	48,1	48,5	66,2
	totalmente de acuerdo	44	33,6	33,8	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidos	"No Respondió"	1	,8		
Total		131	100,0		

Según la tabla N° 69 el 48,1% de la muestra manifiesta estar de acuerdo con la afirmación, seguida de un 33,6% que esta totalmente de acuerdo. En conclusión un 82,3% tiene una orientación positiva ante la afirmación que indica que mediante su esfuerzo podría quedarse en la empresa usuaria.

### 1.3.3.2 Sub-dimensión Obligaciones

El componente normativo también se puede observar a través de los sentimientos de obligación de pertenencia en la organización, sus fundamentos son el derecho y la moral, por tanto no es considerado correcto dejar la organización, se utilizaron los siguientes ítems:

Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento (ítem 23)

**Tabla N° 70 Distribución de frecuencias ítem 23 (Compromiso Normativo Empresa Usuaría)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	8	6,1	6,2	6,2
	en desacuerdo	34	26,0	26,2	32,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	54	41,2	41,5	73,8
	de acuerdo	30	22,9	23,1	96,9
	totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidos	"No Respondió"	1	,8		
Total		131	100,0		

En este caso un 26,2% afirmo estar en desacuerdo, un 41,5 % ni de acuerdo ni en desacuerdo y sólo un 22,9% de acuerdo. Se puede decir que sólo un 26,2% se sentirían culpables si renuncian a la organización y un 41,5 % se mantiene neutral.

No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella (ítem 26)

**Tabla N° 71 Distribución de frecuencias ítem 26 (Compromiso Normativo Empresa Usuaría)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	8	6,1	6,2	6,2
	en desacuerdo	31	23,7	23,8	30,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	34,4	34,6	64,6
	de acuerdo	36	27,5	27,7	92,3
	totalmente de acuerdo	10	7,6	7,7	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidos	"No Respondió"	1	,8		
Total		131	100,0		

Según la tabla N° 71 un 34,6% tiene una posición neutral, mientras un 30 % tiene una posición que dice estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Esto nos indica que un porcentaje de 35,4% estaría de acuerdo o totalmente de acuerdo con no renunciar a la empresa usuaria por sentirse obligados con la gente de ésta.

### 1.3.3.3 Sub-dimensión Intercambio Social

El intercambio social es otra forma de medir el componente normativo, mediante este se verifica el deber de permanecer en la organización por las relaciones que han establecido en ésta. Los ítems utilizados en esta son:

Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización (ítem 21)

**Tabla N° 72 Distribución de frecuencias ítem 21 (Compromiso Normativo Empresa Usuaria)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	7	5,3	5,4	5,4
	en desacuerdo	25	19,1	19,2	24,6
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	34,4	34,6	59,2
	de acuerdo	42	32,1	32,3	91,5
	totalmente de acuerdo	11	8,4	8,5	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidos	"No Respondió"	1	,8		
Total		131	100,0		

El 34,4% de los empleados temporales tienen una posición neutral, mientras que el 32,3% manifiesta estar de acuerdo. Es decir un 40,8% afirma que aunque fuera ventajoso, no sentirían correcto renunciar a la empresa usuaria.

Esta organización merece mucho mas de mi, gracias a la gente con la que comparto  
(ítem 24)

**Tabla N° 73 Distribución de frecuencias ítem 24 (Compromiso Normativo Empresa Usuaría)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Validas	totalmente en desacuerdo	3	2,3	2,3	2,3
	en desacuerdo	10	7,6	7,7	10,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	31,3	31,5	41,5
	de acuerdo	47	35,9	36,2	77,7
	totalmente de acuerdo	29	22,1	22,3	100,0
	Total	130	99,2	100,0	
Perdidos	"No Respondió"	1	,8		
Total		131	100,0		

En la tabla N° 73 un 36,2% esta de acuerdo seguido de un 22,3% que manifiesta estar totalmente de acuerdo. En este caso solo un 10% manifiesta no estar de acuerdo o totalmente en desacuerdo con la idea de que la empresa usuaria merece mucho mas de ellos gracias a la gente con la que comparte.

2. Presentación de diferencia de medias y medianas entre Compromiso Organizacional hacia ETT y Compromiso Organizacional hacia la Empresa Usuaría

2.1 Compromiso Afectivo (presentación por sub-dimensiones)

Apego del individuo al grupo de trabajo: ítems 1 y 7

**Tabla N° 74 Estadístico de muestras relacionadas ítem 1**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 1	CA1T	3,52	131	,931	,081
	CA1U	3,83	131	,681	,060

**Tabla N° 75 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 1**

		N	Correlación	Sig.
Par 1	CA1T & CA1U	131	,187	,032

**Tabla N° 76 Diferencia de medias ítem 1**

		Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	CA1T - CA1U	-,31	1,046	,091	-,49	-,13	-3,425	130	,001

**Leyenda**

CA1T Apego del individuo al grupo de trabajo ETT (ítem 1)

CA1U Apego del individuo al grupo de trabajo Empresa Usuaría (ítem 1)

Al observar la tabla N° 74 encontramos que la media muestral para Apego ítem 1 para la ETT (CA1T) es de 3,52 en una población de 131 datos con una baja varianza y desviación típica, al igual para Apego ítem 1 Empresa Usuaría (CA1U) donde es de 3,83 con la misma población y baja desviación típica y varianza

Al realizar una diferencia de medias entre CA1T y CA1U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,49 y el superior de -0,13 con 130 grados de libertad (tabla N°76)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,31, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir apego por el equipo de la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA1U es más cercana a 0, exactamente 0,463 o la desviación típica al cuadrado (Tabla N° 74)

**Tabla N° 74A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 1**

	N	Percentiles		
		25%	50%(Mediana)	75%
CA1T	131	3,00	3,00	4,00
CA1U	131	3,00	4,00	4,00

**Tabla N° 75A Frecuencias**

		N
CA1U - CA1T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	21
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	55
	Iguales <sup>c</sup>	55
	Total	131

a. CA1U < CA1T

b. CA1U > CA1T

c. CA1T = CA1U

**Tabla N°76A Contraste de Signos**

	CA1U - CA1T
Z	-3,785
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 75A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA1U > CA1T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (62,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 76A la diferencia de mediana es de -3,785 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre el apego hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias.

**Tabla N° 77 Estadístico de muestras relacionadas ítem 7**

	Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 7 CA7T	3,44	130	,965	,085
CA7U	3,71	130	,867	,076

**Tabla N° 78 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 7**

	N	Correlación	Sig.
Par 7 CA7T & CA7U	130	,284	,001

**Tabla N° 79 Diferencia de medias ítem 7**

	Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 7 CA7T - CA7U	-,27	1,098	,096	-,46	-,08	-2,795	129	,006

### Leyenda

CA7T Apego del individuo al grupo de trabajo ETT (ítem 7)

CA7U Apego del individuo al grupo de trabajo Empresa Usuaria (ítem 7)

En la tabla N° 77 encontramos que la media muestral para Apego ítem 7 para la ETT (CA7T) es de 3,44 en una población de 131 datos con una baja varianza y desviación típica, al igual para Apego ítem 7 Empresa Usuaria (CA7U) donde es de 3,71 con la misma población y baja desviación típica y varianza

Al realizar una diferencia de medias entre CA7T y CA7U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,46 y el superior de -0,08 con 129 grados de libertad. (tabla N°79)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,27, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir apego por el equipo de la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA7U es más cercana a 0, exactamente 0,751 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 77A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 7**

	N	Percentiles		
		25%	50%(Mediana)	75%
CA7T	130	3,00	4,00	4,00
CA7U	131	3,00	4,00	4,00

**Tabla N° 78A Frecuencias ítem 7**

		N
CA7U - CA7T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	17
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	33
	Iguales <sup>c</sup>	80
	Total	130

a. CA7U < CA7T

b. CA7U > CA7T

c. CA7T = CA7U

**Tabla N°79A Contraste de Signos ítem 7**

	CA7U - CA7T
Z	-2,121
Sig. (bilateral)	,034

Según lo observado en la tabla N° 77A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA7U > CA7T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (62,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 79A la diferencia de mediana es de -2,121 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre el apego hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias.

## Congruencia de metas individuales y organizacionales: ítems 4 y 8

**Tabla N° 80 Estadístico de muestras relacionadas ítem 4**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 4	CA4T	3,60	129	1,027	,090
	CA4U	4,06	129	,808	,071

**Tabla N° 81 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 4**

		N	Correlación	Sig.
Par 4	CA4T & CA4U	129	,351	,000

**Tabla N° 82 Diferencia de medias ítem 4**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 4	CA4T - CA4U	-,47	1,061	,093	-,65	-,28	-4,979	128	,000

### Leyenda

CA4T Congruencia de metas individuales y de la organización ETT (ítem 4)

CA4U Congruencia de metas individuales y de la organización Emp.Usuaría (ítem 4)

Al observar la tabla N° 80 encontramos que la media muestral para Congruencia de metas individuales y de la organización ítem 4 para la ETT (CA4T) es de 3,60 en una población de 129 datos, al igual para Congruencia de metas individuales y de la organización ítem 4 Empresa Usuaría (CA4U) donde es de 4,06 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CA4T y CA4U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,65 y el superior de -0,28 con 128 grados de libertad.

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,47, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir Congruencia de metas individuales de la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA4U es más cercana a 0, exactamente 0,652 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 80A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 4**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA4T	129	3,00	4,00	4,00
CA4U	131	4,00	4,00	5,00

**Tabla N° 81A Frecuencias ítem 4**

		N
CA4U - CA4T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	20
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	53
	Iguales <sup>c</sup>	56
	Total	129

a. CA4U < CA4T

b. CA4U > CA4T

c. CA4T = CA4U

**Tabla N°82A Contraste de Signo ítem 4**

	CA4U - CA4T
Z	-3,745
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 80A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA4U > CA4T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (64,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 79A la diferencia de mediana es de -3,745 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la congruencia de metas individuales y organizacionales hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias.

**Tabla N° 83 Estadístico de muestras relacionadas ítem 8**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 8	CA8T	3,49	131	,871	,076
	CA8U	4,04	131	,827	,072

**Tabla N° 84 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 8**

		N	Correlación	Sig.
Par 8	CA8T & CA8U	131	,444	,000

**Tabla N° 85 Diferencia de medias ítem 8**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 8	CA8T - CA8U	-,55	,896	,078	-,70	-,39	-7,019	130	,000

#### Leyenda

CA8T Congruencia de metas individuales y de la organización ETT (ítem 8)

CA8U Congruencia de metas individuales y de la organización Emp.Usuaría (ítem 8)

Si observamos la tabla N° 80 encontramos que la media muestral para Congruencia de metas individuales y de la organización ítem 8 para la ETT (CA8T) es de 3,49 en una población de 131 datos, al igual para Congruencia de metas individuales y de la organización ítem 8 Empresa Usuaría (CA8U) donde es de 4,04 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CA8T y CA8U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,70 y el superior de -0,39 con 130 grados de libertad. (Tabla N°85)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,55, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir congruencia de metas individuales y de la organización de la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA8U es más cercana a 0, exactamente 0,683 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 83A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 8**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA8T	131	3,00	4,00	4,00
CA8U	131	4,00	4,00	5,00

**Tabla N° 84A Frecuencias ítem 8**

		N
CA8U - CA8T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	7
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	56
	Iguales <sup>c</sup>	68
	Total	131

a. CA8U < CA8T

b. CA8U > CA8T

c. CA8T = CA8U

**Tabla N°85A Contraste de Signos ítem 8**

	CA8U - CA8T
Z	-6,047
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 83A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA8U > CA8T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 85A la diferencia de mediana es de -6,047 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la congruencia de metas individuales y organizacionales hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias.

## Vinculación de la identidad del individuo a la organización: ítems 3 y 14

**Tabla N° 86 Estadístico de muestras relacionadas ítem 3**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 3	CA3T	3,50	131	,906	,079
	CA3U	3,92	131	,697	,061

**Tabla N° 87 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 3**

		N	Correlación	Sig.
Par 3	CA3T & CA3U	131	,244	,005

**Tabla N° 88 Diferencia de medias ítem 3**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 3	CA3T - CA3U	-,42	1,000	,087	-,59	-,25	-4,81	130	,000

### Leyenda

CA3T Vinculación de la identidad del individuo a la ETT (ítem 3)

CA3U Vinculación de la identidad del individuo a la Empresa Usuaría (ítem 3)

En la tabla N° 86 encontramos que la media muestral para Vinculación de la identidad del individuo a la organización ítem 3 para la ETT (CA3T) es de 3,50 en una población de 131 datos con una baja varianza y desviación típica, al igual para Vinculación de la identidad del individuo a la organización ítem 3 Empresa Usuaría (CA3U) donde es de 3,92 con la misma población y baja desviación típica y varianza

Al realizar una diferencia de medias entre CA3T y CA3U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,59 y el superior de -0,25 con 130 grados de libertad. (tabla N° 88)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,42, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir Vinculación de la identidad del individuo a la organización por la empresa usuaria,

porque la varianza muestral de CA3U es más cercana a 0, exactamente 0,485 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 86A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 3**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA3T	131	3,00	4,00	4,00
CA3U	131	4,00	4,00	4,00

**Tabla N° 87A Frecuencias ítem 3**

		N
CA3U - CA3T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	25
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	62
	Iguales <sup>c</sup>	44
	Total	131

a. CA3U < CA3T

b. CA3U > CA3T

c. CA3T = CA3U

**Tabla N°88A Contraste de Signos ítem 3**

	CA3U - CA3T
Z	-3,860
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 86A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA3U > CA3T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 88A la diferencia de mediana es de -3,860 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la vinculación de la identidad del individuo hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias.

**Tabla N° 89 Estadístico de muestras relacionadas ítem 14**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par	CA14T	3,39	131	,864	,076
14	CA14U	4,02	131	,784	,069

**Tabla N° 90 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 14**

		N	Correlación	Sig.
Par 14	CA14T & CA14U	131	,184	,035

**Tabla N° 91 Diferencia de medias ítem 14**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 14	CA14T - CA14U	-,63	1,055	,092	-,81	-,44	-6,791	130	,000

#### Leyenda

CA14T Vinculación de la identidad del individuo a la ETT (ítem 14)

CA14U Vinculación de la identidad del individuo a la Empresa Usuaría (ítem 14)

Según la tabla N° 89 encontramos que la media muestral para Vinculación de la identidad del individuo a la organización ítem 14 para la ETT (CA14T) es de 3,39 en una población de 131 datos con una baja varianza y desviación típica, al igual para Vinculación de la identidad del individuo a la organización ítem 14 Empresa Usuaría (CA14U) donde es de 4,02 con la misma población y baja desviación típica y varianza

Al realizar una diferencia de medias entre CA14T y CA14U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,81 y el superior de -0,44 con 130 grados de libertad. (tabla N° 91)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,63, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir Vinculación de la identidad del individuo a la organización por la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA14U es más cercana a 0, exactamente 0,614 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 89A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 14**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA14T	131	3,00	4,00	4,00
CA14U	131	4,00	4,00	5,00

**Tabla N° 90A Frecuencias ítem 14**

		N
CA14U - CA14T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	13
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	61
	Iguales <sup>c</sup>	57
	Total	131

a. CA14U < CA14T

b. CA14U > CA14T

c. CA14T = CA14U

**Tabla N°91A Contraste de Signo ítem 14**

	CA14U - CA14T
Z	-5,464
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 90A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA14U > CA14T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 91A la diferencia de mediana es de -5,464 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la vinculación de la identidad del individuo hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias.

Atribución: ítems 6 y 13

**Tabla N° 92 Estadístico de muestras relacionadas ítem 6**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 6	CA6T	3,11	131	,979	,086
	CA6U	3,74	131	,750	,066

**Tabla N° 93 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 6**

		N	Correlación	Sig.
Par 6	CA6T & CA6U	131	,206	,018

**Tabla N° 94 Diferencia de medias ítem 6**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 6	CA6T - CA6U	-,63	1,104	,096	-,82	-,44	-6,569	130	,000

Leyenda

CA6T Atribución ETT (ítem 6)

CA6U Atribución Empresa Usuaría (ítem 6)

En la tabla N° 92 encontramos que la media muestral para Atribución ítem 6 para la ETT (CA6T) es de 3,11 en una población de 131 datos con una baja varianza y desviación típica, al igual para atribución ítem 6 Empresa Usuaría (CA6U) donde es de 3,74 con la misma población y baja desviación típica y varianza

Al realizar una diferencia de medias entre CA6T y CA6U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,82 y el superior de -0,44 con 130 grados de libertad. (tabla N° 94)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,63, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir atribución hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA6U es más cercana a 0, exactamente 0,562 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 92A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 6**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA6T	131	2,00	3,00	4,00
CA6U	131	3,00	4,00	4,00

**Tabla N° 93A Frecuencias ítem 6**

		N
CA6U - CA6T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	17
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	60
	Iguales <sup>c</sup>	54
	Total	131

a. CA6U < CA6T

b. CA6U > CA6T

c. CA6T = CA6U

**Tabla N°94A Contraste de Signos ítem 6**

	CA6U - CA6T
Z	-4,786
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 92A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA6U > CA6T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 94A la diferencia de mediana es de -4,786 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la atribución hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias.

**Tabla N° 95 Estadístico de muestras relacionadas ítem 13**

	Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 13 CA13T	4,19	131	,878	,077
CA13U	4,34	131	,772	,067

**Tabla N° 96 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 13**

	N	Correlación	Sig.
Par 13 CA13T & CA13U	131	,855	,000

**Tabla N° 97 Diferencia de medias ítem 13**

	Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 13 CA13T - CA13U	-,15	,455	,040	-,23	-,07	-3,838	130	,000

**Leyenda**

CA13T Atribución ETT (ítem 13)

CA13U Atribución Empresa Usuaría (ítem 13)

Observando la tabla N° 95 encontramos que la media muestral para Atribución ítem 13 para la ETT (CA13T) es de 4,19 en una población de 131 datos con una baja varianza y desviación típica, al igual para atribución ítem 13 Empresa Usuaría (CA13U) donde es de 4,34 con la misma población y baja desviación típica y varianza

Al realizar una diferencia de medias entre CA13T y CA13U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,23 y el superior de -0,07 con 130 grados de libertad. (tabla N° 97)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,15, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir atribución hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA13U es más cercana a 0, exactamente 0,595 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 95A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 13**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA13T	131	4,00	4,00	5,00
CA13U	131	4,00	4,00	5,00

**Tabla N° 96A Frecuencias ítem 13**

		N
CA13U - CA13T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	3
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	21
	Iguales <sup>c</sup>	107
	Total	131

a. CA13U < CA13T

b. CA13U > CA13T

c. CA13T = CA13U

**Tabla N°97A Contraste de Signo ítem 13**

	CA13U - CA13T
Sig. (bilateral)	,000 <sup>a</sup>

a. Binomial distribution used.

Según lo observado en la tabla N° 96A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA13U = CA13T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), sin embargo no se puede identificar el sentido del desplazamiento, si utilizan ambos extremos de la normal para indicar la zona crítica.

Ahora, según la tabla N° 97A la diferencia de mediana es de -4,7086 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la atribución hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

Racionalización: ítems 2 y 12

**Tabla N° 98 Estadístico de muestras relacionadas ítem 2**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 2	CA2T	3,99	131	,932	,081
	CA2U	4,12	131	,569	,050

**Tabla N° 99 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 2**

		N	Correlación	Sig.
Par 2	CA2T & CA2U	131	,423	,000

**Tabla N° 100 Diferencia de medias ítem 2**

		Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 2	CA2T - CA2U	-,13	,863	,075	-,28	,02	-1,721	130	,088

**Leyenda**

CA2T Racionalización ETT (ítem 2)

CA2U Racionalización Usuaria (ítem 2)

Observando la tabla N° 98 encontramos que la media muestral para Racionalización ítem 2 para la ETT (CA2T) es de 3,99 en una población de 131 datos con una baja varianza y desviación típica, al igual para racionalización ítem 02 Empresa Usuaria (CA2U) donde es de 4,12 con la misma población y baja desviación típica y varianza

Al realizar una diferencia de medias entre CA2T y CA2U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,28 y el superior de 0,02 con 130 grados de libertad. (tabla N° 100)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,13, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir racionalización hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA2U es más cercana a 0, exactamente 0,323 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 98A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 2**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA2T	131	4,00	4,00	5,00
CA2U	131	4,00	4,00	4,00

**Tabla N° 99A Frecuencias ítem 2**

		N
CA2U - CA2T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	26
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	37
	Iguales <sup>c</sup>	68
	Total	131

a. CA2U < CA2T

b. CA2U > CA2T

c. CA2T = CA2U

**Tabla N°100A Contraste de Signos ítem 2**

	CA2U - CA2T
Z	-1,260
Sig. (bilateral)	,208

Según lo observado en la tabla N° 99A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA2U > CA2T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 100A la diferencia de mediana es de -1,260 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la racionalización hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias.

**Tabla N° 101 Estadístico de muestras relacionadas ítem 12**

	Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 12 CA12T	3,25	131	1,084	,095
CA12U	3,69	131	1,103	,096

**Tabla N° 102 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 12**

	N	Correlación	Sig.
Par 12 CA12T & CA12U	131	,620	,000

**Tabla N° 103 Diferencia de medias ítem 12**

	Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 12 CA12T - CA12U	-,44	,954	,083	-,60	-,27	-5,223	130	,000

#### Leyenda

CA12T Racionalización ETT (ítem 2)

CA12U Racionalización Usuaría (ítem 2)

Por medio de la tabla N° 101 encontramos que la media muestral para Racionalización ítem 12 para la ETT (CA12T) es de 3,25 en una población de 131 datos al igual para racionalización ítem 12 Empresa Usuaría (CA12U) donde es de 3,69 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CA12T y CA12U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,60 y el superior de -0,27 con 130 grados de libertad. (tabla N° 103)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,44, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir racionalización hacia la ETT, porque la varianza muestral de CA12T es más cercana a 0, exactamente 1,175 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 101A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 12**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA12T	131	3,00	3,00	4,00
CA12U	131	3,00	4,00	5,00

**Tabla N° 102A Frecuencias ítem 12**

		N
CA12U - CA12T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	16
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	52
	Iguales <sup>c</sup>	63
	Total	131

a. CA12U < CA12T

b. CA12U > CA12T

c. CA12T = CA12U

**Tabla N°103A Contraste de Signo ítem 12**

	CA12U - CA12T
Z	-4,244
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 102A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA12U > CA12T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 103A la diferencia de mediana es de -4,244 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la racionalización hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias.

Cumplir expectativas: ítems 5 y 11

**Tabla N° 104 Estadístico de muestras relacionadas ítem 5**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 5	CA5T	4,27	131	1,031	,090
	CA5U	4,44	131	,714	,062

**Tabla N° 105 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 5**

		N	Correlación	Sig.
Par 5	CA5T & CA5U	131	,586	,000

**Tabla N° 106 Diferencia de medias ítem 5**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 5	CA5T - CA5U	-,17	,843	,074	-,31	-,02	-2,281	130	,024

Leyenda

CA5T Cumplir expectativas ETT (ítem 5)

CA5U Cumplir expectativas Empresa Usuaría (ítem 5)

Según la tabla N° 104 encontramos que la media muestral para Cumplir expectativas ítem 5 para la ETT (CA5T) es de 4,27 en una población de 131 datos al igual para cumplir expectativas ítem 5 Empresa Usuaría (CA5U) donde es 4,44 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CA5T y CA5U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,31 y el superior de -0,02 con 130 grados de libertad. (tabla N° 106)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, por que el valor de la media es de -0,14, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir cumplir expectativas hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA5U es más cercana a 0, exactamente 0.509 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 104A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 5**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA5T	131	4,00	5,00	5,00
CA5U	131	4,00	5,00	5,00

**Tabla N° 105A Frecuencias ítem 5**

		N
CA5U - CA5T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	19
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	28
	Iguales <sup>c</sup>	84
	Total	131

a. CA5U < CA5T

b. CA5U > CA5T

c. CA5T = CA5U

**Tabla N°106A Contraste de Signo ítem 5**

	CA5U - CA5T
Z	-1,167
Sig. (bilateral)	,243

Según lo observado en la tabla N° 104A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA5U > CA5T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 106A la diferencia de mediana es de -1,167 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre el cumplir expectativas hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

**Tabla N° 107 Estadístico de muestras relacionadas ítem 11**

	Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 11 CA11T	4,23	131	1,042	,091
CA11U	4,50	131	,727	,064

**Tabla N° 108 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 11**

	N	Correlación	Sig.
Par 11 CA11T & CA11U	131	,712	,000

**Tabla N° 109 Diferencia de medias ítem 11**

	Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 11 CA11T - CA11U	-,27	,732	,064	-,39	-,14	-4,178	130	,000

**Leyenda**

CA11T Cumplir expectativas ETT (ítem 11)

CA11U Cumplir expectativas Empresa Usuaría (ítem 11)

Según la tabla N° 107 encontramos que la media muestral para Cumplir expectativas ítem 11 para la ETT (CA11T) es de 4,23 en una población de 131 datos al igual para cumplir expectativas ítem 11 Empresa Usuaría (CA11U) donde es 4,50 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CA11T y CA11U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,39 y el superior de -0,14 con 130 grados de libertad. (tabla N° 109)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,27, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir cumplir expectativas hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA11U es más cercana a 0, exactamente 0.528 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 107A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 11**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA11T	131	4,00	5,00	5,00
CA11U	131	4,00	5,00	5,00

**Tabla N° 108A Frecuencias ítem 11**

		N
CA11U - CA11T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	10
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	37
	Iguales <sup>c</sup>	84
	Total	131

a. CA11U < CA11T

b. CA11U > CA11T

c. CA11T = CA11U

**Tabla N°109A Contraste de Signo ítem 11**

	CA11U - CA11T
Z	-3,792
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 108A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA11U > CA11T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 109A la diferencia de mediana es de -3,792 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre el cumplir expectativas hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

Trabajo adecuado a la persona: ítems 15 y 16

**Tabla N° 110 Estadístico de muestras relacionadas ítem 15**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par	CA15T	3,79	131	,892	,078
15	CA15U	3,87	131	,980	,086

**Tabla N° 111 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 15**

		N	Correlación	Sig.
Par 15	CA15T & CA15U	131	,744	,000

**Tabla N° 112 Diferencia de medias ítem 15**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 15	CA15T - CA15U	-,08	,675	,059	-,19	,04	-1,294	130	,198

Leyenda

CA15T Trabajo adecuado a la persona ETT (ítem 15)

CA15U Trabajo adecuado a la persona Empresa Usuaría (ítem 15)

En la tabla N° 110 encontramos que la media muestral para Trabajo adecuado a la persona ítem 15 para la ETT (CA15T) es de 3,79 en una población de 131 datos al igual para trabajo adecuado a la persona ítem 15 Empresa Usuaría (CA15U) donde es 3,87 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CA15T y CA15U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,19 y el superior de 0,04 con 130 grados de libertad. (tabla N° 112)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,08, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir trabajo adecuado a la persona hacia la empresa ETT, porque la varianza muestral de CA15T es más cercana a 0, exactamente 0.795 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 110A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 15**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA15T	131	3,00	4,00	4,00
CA15U	131	3,00	4,00	5,00

**Tabla N° 111A Frecuencias ítem 15**

		N
CA15U - CA15T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	13
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	23
	Iguales <sup>c</sup>	95
	Total	131

a. CA15U < CA15T

b. CA15U > CA15T

c. CA15T = CA15U

**Tabla N°112A Contraste de Signo ítem 15**

	CA15U - CA15T
Z	-1,500
Sig. (bilateral)	,134

Según lo observado en la tabla N° 111A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA15U > CA15T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 112A la diferencia de mediana es de -1,500 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre el trabajo adecuado a la persona hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

**Tabla N° 113 Estadístico de muestras relacionadas ítem 16**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par	CA16T	3,43	131	1,000	,087
16	CA16U	3,44	131	1,009	,088

**Tabla N° 114 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 16**

		N	Correlación	Sig.
Par 16	CA16T & CA16U	131	,680	,000

**Tabla N° 115 Diferencia de medias ítem 16**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 16	CA16T - CA16U	-,02	,804	,070	-,15	,12	-,217	130	,828

#### Leyenda

CA16T Trabajo adecuado a la persona ETT (ítem 16)

CA16U Trabajo adecuado a la persona Empresa Usuaría (ítem 16)

En los datos de la tabla N° 113 encontramos que la media muestral para Trabajo adecuado a la persona ítem 16 para la ETT (CA16T) es de 3,43 en una población de 131 datos al igual para trabajo adecuado a la persona ítem 16 Empresa Usuaría (CA16U) donde es 3,44 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CA16T y CA16U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,15 y el superior de 0,12 con 130 grados de libertad. (tabla N° 115)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,02, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir trabajo adecuado a la persona hacia la empresa ETT, porque la varianza muestral de CA16T es más cercana a 0, exactamente 1 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 113A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 16**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA16T	131	3,00	4,00	4,00
CA16U	131	3,00	3,00	4,00

**Tabla N° 114A Frecuencias ítem 16**

	N
CA16U - CA16T Diferencias Negativas <sup>a</sup>	29
Diferencias Positivas <sup>b</sup>	32
Iguales <sup>c</sup>	70
Total	131

- a. CA16U < CA16T
- b. CA16U > CA16T
- c. CA16T = CA16U

**Tabla N°115A Contraste de Signo ítem 16**

	CA16U - CA16T
Z	-,256
Sig. (bilateral)	,798

Según lo observado en la tabla N° 114A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA16U > CA16T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 115A la diferencia de mediana es de -0,256 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre el trabajo adecuado a la persona hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

Necesidad de satisfacción: ítems 9 y 10

**Tabla N° 116 Estadístico de muestras relacionadas ítem 9**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 9	CA9T	2,89	131	,955	,083
	CA9U	3,66	131	,892	,078

**Tabla N°117 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 9**

		N	Correlación	Sig.
Par 9	CA9T & CA9U	131	,002	,984

**Tabla N° 118 Diferencia de medias ítem 9**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 9	CA9T - CA9U	-,76	1,306	,114	-,99	-,54	-6,691	130	,000

#### Leyenda

CA9T Necesidad de Satisfacción ETT (ítem 9)

CA9U Necesidad de Satisfacción Empresa Usuaría (ítem 9)

Según la tabla N° 116 encontramos que la media muestral para necesidad de satisfacción ítem 9 para la ETT (CA9T) es de 2,89 en una población de 131 datos al igual para necesidad de satisfacción ítem 9 Empresa Usuaría (CA9U) donde es 3,66 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CA9T y CA9U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,99 y el superior de -0,54 con 130 grados de libertad. (tabla N° 109)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,76, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir necesidad de satisfacción hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA9U es más cercana a 0, exactamente 0.795 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 116A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 9**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA9T	131	2,00	3,00	3,00
CA9U	131	3,00	4,00	4,00

**Tabla N°117A Frecuencias ítem 9**

		N
CA9U - CA9T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	11
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	54
	Iguales <sup>c</sup>	66
	Total	131

a. CA9U < CA9T

b. CA9U > CA9T

c. CA9T = CA9U

**Tabla N°118A Contraste de Signos ítem 9**

	CA9U - CA9T
Z	-5,209
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 117A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA9U > CA9T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 118 la diferencia de mediana es de -5,209 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la necesidad de satisfacción hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

**Tabla N° 119 Estadístico de muestras relacionadas ítem 10**

	Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 10 CA10T	2,70	131	,857	,075
CA10U	3,09	131	,845	,074

**Tabla N° 120 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 10**

	N	Correlación	Sig.
Par 10 CA10T & CA10U	131	,399	,000

**Tabla N° 121 Diferencia de medias ítem 10**

	Diferencias Relacionadas						t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia					
				Inferior	Superior				
Par 10 CA10T - CA10U	-,39	,933	,082	-,55	-,23	-4,776	130	,000	

**Leyenda**

CA10T Necesidad de Satisfacción ETT (ítem 10)

CA10U Necesidad de Satisfacción Empresa Usuaría (ítem 10)

Al observar la tabla N° 119 encontramos que la media muestral para necesidad de satisfacción ítem 10 para la ETT (CA10T) es de 2,70 en una población de 131 datos al igual para necesidad de satisfacción ítem 10 Empresa Usuaría (CA10U) donde es 3,09 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CA10T y CA10U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,55 y el superior de -0,23 con 130 grados de libertad. (tabla N° 121)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,39, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir necesidad de satisfacción hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CA10U es más cercana a 0, exactamente 0.714 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 119A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 10**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CA10T	131	2,00	3,00	3,00
CA10U	131	3,00	3,00	4,00

**Tabla N°120A Frecuencias ítem 10**

	N
CA10U - CA10T Diferencias Negativas <sup>a</sup>	13
Diferencias Positivas <sup>b</sup>	47
Iguales <sup>c</sup>	71
Total	131

- a. CA10U < CA10T
- b. CA10U > CA10T
- c. CA10T = CA10U

**Tabla N°121A Contraste de Signos ítem 10**

	CA10U - CA10T
Z	-4,260
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 120A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA10U > CA10T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 121 la diferencia de mediana es de -4,260 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre la necesidad de satisfacción hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

## 2.2 Compromiso Continuo (presentación por sub-dimensiones)

Inversiones: ítems 18 y 20

**Tabla N° 122 Estadístico de muestras relacionadas ítem 18**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 18	CC18T	2,87	130	1,081	,095
	CC18U	3,02	130	1,034	,091

**Tabla N° 123 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 18**

		N	Correlación	Sig.
Par 18	CC18T & CC18U	130	,598	,000

**Tabla N° 124 Diferencia de medias ítem 18**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 18	CC18T - CC18U	-,15	,949	,083	-,31	,02	-1,756	129	,082

### Leyenda

CA18T Inversiones ETT (ítem 18)

CA18U Inversiones Empresa Usuaría (ítem 18)

En la tabla N° 122 encontramos que la media muestral para inversiones ítem 18 para la ETT (CC18T) es de 2,87 en una población de 130 datos al igual para inversiones ítem 18 Empresa Usuaría (CC18U) donde es 3,02 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CC18T y CC18U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,31 y el superior de -0,02 con 129 grados de libertad. (tabla N° 124)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,15, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir Inversiones hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CC18U es más cercana a 0, exactamente 1,039 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 122A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 18**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CC18T	130	2,00	3,00	4,00
CC18U	131	2,00	3,00	4,00

**Tabla N° 123A Frecuencias ítem 18**

		N
CC18U - CC18T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	26
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	42
	Iguals <sup>c</sup>	62
	Total	130

a. CC18U < CC18T

b. CC18U > CC18T

c. CC18T = CC18U

**Tabla N°124A Contraste de Signo ítem 18**

	CC18U - CC18T
Z	-1,819
Sig. (bilateral)	,069

Según lo observado en la tabla N° 123A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA18U > CA18T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 124 la diferencia de mediana es de -1,819 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre las inversiones hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

**Tabla N° 125 Estadístico de muestras relacionadas ítem 20**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 20	CC20T	2,68	131	,879	,077
	CC20U	2,79	131	,937	,082

**Tabla N° 126 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 20**

		N	Correlación	Sig.
Par 20	CC20T & CC20U	131	,393	,000

**Tabla N° 127 Diferencia de medias ítem 20**

		Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 20	CC20T - CC20U	-,11	1,002	,088	-,28	,07	-1,221	130	,224

#### Leyenda

CA20T Inversiones ETT (ítem 20)

CA20U Inversiones Empresa Usuaría (ítem 20)

Según la tabla N° 125 encontramos que la media muestral para inversiones ítem 20 para la ETT (CC20T) es de 2,68 en una población de 131 datos al igual para inversiones ítem 20 Empresa Usuaría (CC20U) donde es 2,79 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CC2018T y CC20U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,28 y el superior de 0,07 con 130 grados de libertad. (tabla N° 127)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,11, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir Inversiones hacia la empresa ETT, porque la varianza muestral de CC20T es más cercana a 0, exactamente 0,877 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 125A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 20**

	N	Percentiles		
		25%	50%(Mediana)	75%
CC20T	131	2,00	3,00	3,00
CC20U	131	2,00	3,00	3,00

**Tabla N° 126A Frecuencias ítem 20**

		N
CC20U - CC20T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	17
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	37
	Iguales <sup>c</sup>	77
	Total	131

a.  $CC20U < CC20T$

b.  $CC20U > CC20T$

c.  $CC20T = CC20U$

**Tabla N°127A Contraste de Signo ítem 20**

	CC20U - CC20T
Z	-2,586
Sig. (bilateral)	,010

Según lo observado en la tabla N° 126A la frecuencia obtenida por los signos indica que  $CA20U > CA20T$ . Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado  $N/2$  (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 127 la diferencia de mediana es de -2,586 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre las inversiones hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

Alternativas: ítems 17 y 19

**Tabla N° 128 Estadístico de muestras relacionadas ítem 17**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 17	CC17T	3,25	130	1,142	,100
	CC17U	3,18	130	1,260	,111

**Tabla N° 129 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 17**

		N	Correlación	Sig.
Par 17	CC17T & CC17U	130	,638	,000

**Tabla N° 130 Diferencia de medias ítem 17**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 17	CC17T - CC17U	,07	1,028	,090	-,11	,25	,768	129	,444

#### Leyenda

CA17T Alternativas ETT (ítem 17)

CA17U Alternativa Empresa Usuaría (ítem 17)

Al observar la tabla N° 128 encontramos que la media muestral para alternativas ítem 17 para la ETT (CC17T) es de 3,25 en una población de 130 datos al igual para inversiones ítem 17 Empresa Usuaría (CC17U) donde es 3,18 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CC17T y CC17U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,11 y el superior de 0,25 con 129 grados de libertad. (tabla N° 130)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de 0,07, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir alternativas hacia la empresa ETT, porque la varianza muestral de CC17T es más cercana a 0, exactamente 1,304 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 128A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 17**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CC17T	131	2,00	3,00	4,00
CC17U	130	2,00	3,00	4,00

**Tabla N° 129A Frecuencias ítem 17**

		N
CC17U - CC17T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	30
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	25
	Iguales <sup>c</sup>	75
	Total	130

a.  $CC17U < CC17T$

b.  $CC17U > CC17T$

c.  $CC17T = CC17U$

**Tabla N°130A Contraste de Signo ítem 17**

	CC17U - CC17T
Z	-,539
Sig. (bilateral)	,590

Según lo observado en la tabla N° 129A la frecuencia obtenida por los signos indica que  $CA17U > CA17T$ . Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado  $N/2$  (65), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 130 la diferencia de mediana es de -0,539 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre las alternativas hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

**Tabla N° 131 Estadístico de muestras relacionadas ítem 19**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 19	CC19T	3,31	131	,999	,087
	CC19U	3,53	131	,862	,075

**Tabla N° 132 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 19**

		N	Correlación	Sig.
Par 19	CC19T & CC19U	131	,642	,000

**Tabla N° 133 Diferencia de medias ítem 19**

		Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 19	CC19T - CC19U	-,22	,797	,070	-,36	-,08	-3,179	130	,002

#### Leyenda

CA19T Alternativas ETT (ítem 19)

CA19U Alternativa Empresa Usuaría (ítem 19)

En la tabla N° 131 encontramos que la media muestral para alternativas ítem 19 para la ETT (CC19T) es de 3,31 en una población de 131 datos al igual para inversiones ítem 19 Empresa Usuaría (CC19U) donde es 3,53 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CC19T y CC19U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,36 y el superior de 0,08 con 130 grados de libertad. (tabla N° 133)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,22, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir alternativas hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CC19U es más cercana a 0, exactamente 0,743 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 131A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 19**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CC19T	131	3,00	3,00	4,00
CC19U	131	3,00	4,00	4,00

**Tabla N° 132A Frecuencias ítem 19**

		N
CC19U - CC19T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	11
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	33
	Iguals <sup>c</sup>	87
	Total	131

a. CC19U < CC19T

b. CC19U > CC19T

c. CC19T = CC19U

**Tabla N°133A Contraste de Signo ítem 19**

	CC19U - CC19T
Z	-3,166
Sig. (bilateral)	,002

Según lo observado en la tabla N° 132A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA19U > CA19T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 133 la diferencia de mediana es de -3,166 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre las alternativas hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

### 2.3 Compromiso Continuo (presentación por sub-dimensiones)

Expectativas: ítems 22 y 25

**Tabla N° 134 Estadístico de muestras relacionadas ítem 22**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 22	CN22T	3,96	129	1,064	,094
	CN22U	4,15	129	,993	,087

**Tabla N° 135 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 22**

		N	Correlación	Sig.
Par 22	CN22T & CN22U	129	,649	,000

**Tabla N° 135 Diferencia de medias ítem 22**

		Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 22	CN22T - CN22U	-,19	,864	,076	-,34	-,04	-2,446	128	,016

#### Leyenda

CA22T Expectativas ETT (ítem 22)

CA22U Expectativas Empresa Usuaría (ítem 22)

Según la tabla N° 134 encontramos que la media muestral para Expectativas ítem 22 para la ETT (CN22T) es de 3,96 en una población de 129 datos al igual para expectativas ítem 22 Empresa Usuaría (CN22U) donde es 4,15 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CN22T y CN22U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,34 y el superior de 0,04 con 128 grados de libertad. (tabla N° 135)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,19, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir expectativas hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CN22U es más cercana a 0, exactamente 0,986 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 134A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 22**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CN22T	130	4,00	4,00	5,00
CN22U	129	4,00	4,00	5,00

**Tabla N° 135A Frecuencias ítem 22**

		N
CN22U - CN22T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	18
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	42
	Iguales <sup>c</sup>	69
	Total	129

a.  $CN22U < CN22T$

b.  $CN22U > CN22T$

c.  $CN22T = CN22U$

**Tabla N°135A Contraste de Signo ítem 22**

	CN22U - CN22T
Z	-2,969
Sig. (bilateral)	,003

Según lo observado en la tabla N° 135A la frecuencia obtenida por los signos indica que  $CA22U > CA22T$ . Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado  $N/2$  (64,5), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 133 la diferencia de mediana es de -2,969 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre las expectativas hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

**Tabla N° 136 Estadístico de muestras relacionadas ítem 25**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par	CN25T	3,51	130	1,289	,113
25	CN25U	4,09	130	,867	,076

**Tabla N° 137 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 25**

		N	Correlación	Sig.
Par 25	CN25T & CN25U	130	,277	,001

**Tabla N° 138 Diferencia de medias ítem 25**

		Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 25	CN25T - CN25U	-,58	1,340	,118	-,82	-,35	-4,975	129	,000

#### Leyenda

CA25T Expectativas ETT (ítem 25)

CA25U Expectativas Empresa Usuaría (ítem 25)

Según la tabla N° 136 encontramos que la media muestral para Expectativas ítem 25 para la ETT (CN25T) es de 3,51 en una población de 130 datos al igual para expectativas ítem 25 Empresa Usuaría (CN25U) donde es 4,09 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CN25T y CN25U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,82 y el superior de -0,35 con 129 grados de libertad. (tabla N° 138)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,58, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir expectativas hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CN25U es más cercana a 0, exactamente 0,751 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 136A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 25**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CN25T	131	3,00	4,00	5,00
CN25U	130	4,00	4,00	5,00

**Tabla N° 137A Frecuencias ítem 25**

		N
CN25U - CN25T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	27
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	69
	Iguals <sup>c</sup>	34
	Total	130

a. CN25U < CN25T

b. CN25U > CN25T

c. CN25T = CN25U

**Tabla N°138A Contraste de Signo ítem 25**

	CN25U - CN25T
Z	-4,185
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 137A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA25U > CA25T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 138A la diferencia de mediana es de -4,185 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre las expectativas hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

Obligaciones: ítems 23 y 26

**Tabla N° 139 Estadístico de muestras relacionadas ítem 23**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par	CN23T	2,84	130	1,105	,097
23	CN23U	2,91	130	,927	,081

**Tabla N° 140 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 23**

		N	Correlación	Sig.
Par 23	CN23T & CN23U	130	,590	,000

**Tabla N° 141 Diferencia de medias ítem 23**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 23	CN23T - CN23U	-,07	,933	,082	-,23	,09	-,846	129	,399

**Leyenda**

CA23T Obligaciones ETT (ítem 23)

CA23U Obligaciones Empresa Usuaría (ítem 23)

Al observar la tabla N° 139 encontramos que la media muestral para Obligaciones ítem 23 para la ETT (CN23T) es de 2,84 en una población de 130 datos al igual para Obligaciones ítem 23 Empresa Usuaría (CN23U) donde es 2,91 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CN23T y CN23U encontramos que el intervalo de confianza está comprendido entre -0,23 y el superior de 0,09 con 129 grados de libertad. (tabla N° 141)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,07, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir obligaciones hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CN23U es más cercana a 0, exactamente 0,859 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 139A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 23**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CN23T	131	2,00	3,00	4,00
CN23U	130	2,00	3,00	4,00

**Tabla N° 140A Frecuencias ítem 23**

		N
CN23U - CN23T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	25
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	32
	Iguals <sup>c</sup>	73
	Total	130

a. CN23U < CN23T

b. CN23U > CN23T

c. CN23T = CN23U

**Tabla N°141A Contraste de Signo ítem 23**

	CN23U - CN23T
Z	-,795
Sig. (bilateral)	,427

Según lo observado en la tabla N° 140A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA23U > CA23T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 141A la diferencia de mediana es de -0,795 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre las obligaciones hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

**Tabla N° 142 Estadístico de muestras relacionadas ítem 26**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par	CN26T	2,52	130	,883	,077
28	CN26U	3,07	130	1,036	,091

**Tabla N° 143 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 26**

		N	Correlación	Sig.
Par 26	CN26T & CN26U	130	,503	,000

**Tabla N° 144 Diferencia de medias ítem 26**

		Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 26	CN26T - CN26U	-,55	,965	,085	-,72	-,39	-6,544	129	,000

### Leyenda

CA26T Obligaciones ETT (ítem 26)

CA26U Obligaciones Empresa Usuaría (ítem 26)

En la tabla N° 142 encontramos que la media muestral para Obligaciones ítem 26 para la ETT (CN26T) es de 2,52 en una población de 130 datos al igual para Obligaciones ítem 26 Empresa Usuaría (CN26U) donde es 3,07 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CN26T y CN26U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,72 y el superior de -0,39 con 129 grados de libertad. (tabla N° 144)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,55, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir obligaciones hacia la empresa ETT, porque la varianza muestral de CN26T es más cercana a 0, exactamente 0,779 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 142A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 26**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CN26T	131	2,00	3,00	3,00
CN26U	130	2,00	3,00	4,00

**Tabla N° 143A Frecuencias ítem 26**

		N
CN26U - CN26T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	8
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	60
	Iguals <sup>c</sup>	62
	Total	130

a. CN26U < CN26T

b. CN26U > CN26T

c. CN26T = CN26U

**Tabla N°144A Contraste de Signo ítem 26**

	CN26U - CN26T
Z	-6,185
Sig. (bilateral)	,000

Según lo observado en la tabla N° 143A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA26U > CA26T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 144A la diferencia de mediana es de -6,185 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre las obligaciones hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

Intercambio social: ítems 21 y 24

**Tabla N° 145 Estadístico de muestras relacionadas ítem 21**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par	CN21T	3,01	130	1,103	,097
21	CN21U	3,19	130	1,020	,089

**Tabla N° 146 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 21**

		N	Correlación	Sig.
Par 21	CN21T & CN21U	130	,529	,000

**Tabla N° 147 Diferencia de medias ítem 21**

		Diferencias Relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior				Superior
Par 21	CN21T - CN21U	-,18	1,033	,091	-,36	-,01	-2,038	129	,044

**Leyenda**

CA21T Intercambio Social ETT (ítem 21)

CA21U Intercambio Social Empresa Usuaría (ítem 21)

Si observamos la tabla N° 145 encontramos que la media muestral para Intercambio social ítem 21 para la ETT (CN21T) es de 3,01 en una población de 130 datos al igual para Obligaciones ítem 21 Empresa Usuaría (CN21U) donde es 3,19 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CN21T y CN21U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,36 y el superior de -0,01 con 129 grados de libertad. (tabla N° 147)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,18, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir obligaciones hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CN21U es más cercana a 0, exactamente 1,040 o la desviación típica al cuadrado.

**Tabla N° 145A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 21**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CN21T	131	2,00	3,00	4,00
CN21U	130	2,75	3,00	4,00

**Tabla N° 146A Frecuencias ítem 210**

		N
CN21U - CN21T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	28
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	32
	Iguals <sup>c</sup>	70
	Total	130

a. CN21U < CN21T

b. CN21U > CN21T

c. CN21T = CN21U

**Tabla N°147A Contraste de Signo ítem 21**

	CN21U - CN21T
Z	-,387
Sig. (bilateral)	,699

Según lo observado en la tabla N° 146A la frecuencia obtenida por los signos indica que CA21U > CA21T. Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado N/2 (65), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 147A la diferencia de mediana es de -0,387 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre el intercambio social hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

**Tabla N° 148 Estadístico de muestras relacionadas ítem 24**

		Media	N	Desviación Típica	Error Tip. de la Media
Par 24	CN24T	3,45	130	1,012	,089
	CN24U	3,68	130	,981	,086

**Tabla N° 149 Correlaciones de muestras relacionadas ítem 24**

		N	Correlación	Sig.
Par 24	CN24T & CN24U	130	,674	,000

**Tabla N° 150 Diferencia de medias ítem 24**

		Diferencias Relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación Típica	Error Tip. de la Media	95% Intervalo de confianza para la Diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 24	CN24T - CN24U	-,24	,805	,071	-,38	-,10	-3,377	129	,001

#### Leyenda

CA24T Intercambio Social ETT (ítem 24)

CA24U Intercambio Social Empresa Usuaría (ítem 24)

Según la tabla N° 148 encontramos que la media muestral para Intercambio social ítem 24 para la ETT (CN24T) es de 3,45 en una población de 130 datos al igual para Obligaciones ítem 24 Empresa Usuaría (CN24U) donde es 3,68 con la misma población.

Al realizar una diferencia de medias entre CN24T y CN24U encontramos que el intervalo de confianza esta comprendido entre -0,38 y el superior de -0,10 con 129 grados de libertad. (tabla N° 150)

La diferencia de medias cae en la región de aceptación, es decir dentro del 95%, porque el valor de la media es de -0,24, lo que indica que la diferencia no es significativa.

Sin embargo se puede decir que hay más inclinación en los trabajadores temporales a sentir obligaciones hacia la empresa usuaria, porque la varianza muestral de CN24U es más cercana a 0, exactamente 0,962 o la desviación típica al cuadrado

**Tabla N° 148A Estadístico descriptivo de muestras relacionadas ítem 24**

	N	Percentiles		
		25%	50% (Mediana)	75%
CN24T	131	3,00	3,00	4,00
CN24U	130	3,00	4,00	4,00

**Tabla N° 149A Frecuencias ítem 24**

		N
CN24U - CN24T	Diferencias Negativas <sup>a</sup>	21
	Diferencias Positivas <sup>b</sup>	46
	Iguales <sup>c</sup>	63
	Total	130

a.  $CN24U < CN24T$

b.  $CN24U > CN24T$

c.  $CN24T = CN24U$

**Tabla N°150A Contraste de Signo ítem 24**

	CN24U - CN24T
Z	-2,932
Sig. (bilateral)	,003

Según lo observado en la tabla N° 149A la frecuencia obtenida por los signos indica que  $CA24U > CA24T$ . Señalando que el número de signos positivos en las diferencias de las parejas de valores sería inferior a lo esperado  $N/2$  (65), esto nos indica que la región crítica estaría ubicada en la cola de la izquierda.

Ahora, según la tabla N° 150A la diferencia de mediana es de -2,932 (Z) que coincide con la región crítica lo que indica que no hay diferencia significativa entre el intercambio social hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria, coincidiendo así con el resultado de diferencia de medias

### 3 Análisis y discusión de resultados

Con el fin de determinar los grados de Compromiso Organizacional que desarrolla el trabajador temporal hacia la empresa ETT y la empresa Usuaria, se utilizó el análisis estadístico descriptivo, calculando las medidas de tendencia central media y mediana para ratificar la dirección de los datos obtenidos.

Igualmente se realizó el cálculo de la medida de variabilidad, desviación estándar, para determinar la representatividad del promedio, puesto que permite visualizar en que medida se alejan los puntajes del mismo y así conocer la distribución de los datos recolectados.

El análisis e interpretación de los datos de la variable y sus dimensiones se basó en la tabla de tres niveles de compromiso organizacional utilizada en la tesis de grado de Matos y Moreno (2004); modificada según los datos arrojados por la presente investigación. Tales niveles fueron establecidos tomando en cuenta que se trabajaría con medias aritméticas y percentiles en base a una escala del 1 al 5, siendo 1 el valor mínimo y 5 el máximo; considerando como niveles altos los ubicados en la cola de máximo valor, como niveles medios los valores que constituyen la tendencia central y como niveles bajos los que representan la menor valoración de la escala.

#### 3.1 Componente Afectivo

Tabla N° 163 Codificación de Componente Afectivo ETT

<b>Niveles</b>	<b>Descripción</b>	<b>Intervalo</b>
BAJO	Relación de poca intensidad en donde el individuo no se involucra ni siente identificación con la empresa	1 - 3
MEDIO	Actitud favorable hacia la organización donde el individuo se involucra y se siente identificado con la organización	3,1 - 4
ALTO	Relación de alta intensidad y actitud muy favorable hacia la organización donde el trabajador esta muy identificado e involucrado	4,1 - 5

La media arrojada por el compromiso afectivo hacia la ETT fue de 3,5448 (tabla N°164), analizando este resultado y utilizando los datos de la desviación estándar, se puede

observar que el compromiso afectivo hacia la ETT esta ubicado en el nivel medio, con un rango de 2,9510 a 4,1385 lo que indica que tiene una leve tendencia hacia lo bajo. Reflejando una relación de poca intensidad, donde el individuo no se involucra con la ETT.

**Tabla N° 164 Media de Componente Afectivo ETT**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
CAT	131	1,25	4,56	3,5448	,59375
Validos	131				

Para confirmar la confiabilidad de los resultados arrojados, se procedió a calcular la Mediana (Tabla N°165). La dimensión afectiva para ETT arrojó una mediana de 3,5625, la cual se encuentra ubicada en el nivel de compromiso afectivo medio, pero con una tendencia al compromiso bajo.

**Tabla N° 165 Mediana Compromiso Afectivo ETT**

CAT

N	Válidas	131
	Perdidos	0
Mediana		3,562500
Percentiles	25	3,250000
	50	3,562500
	75	4,062500

**Tabla N° 166 Codificación de Componente Afectivo Empresa Usuaría**

<b>Niveles</b>	<b>Descripción</b>	<b>Intervalo</b>
BAJO	Relación de poca intensidad en donde el individuo no se involucra ni siente identificación con la empresa	1 - 3
MEDIO	Actitud favorable hacia la organización donde el individuo se involucra y se siente identificado con la organización	3,1 - 4
ALTO	Relación de alta intensidad y actitud muy favorable hacia la organización donde el trabajador esta muy identificado e involucrado	4,1 - 5

La media arrojada por el componente afectivo hacia la empresa usuaria es de 3,9055. Analizando los datos y utilizando los datos de la desviación estándar, se puede observar que el compromiso afectivo está ubicado en el nivel medio con un rango entre 3,418 y 4,392 (según tabla N°166), lo que indica una tendencia hacia el nivel de compromiso alto. El compromiso afectivo medio describe una Actitud favorable hacia la organización donde el individuo se involucra y se siente identificado con la organización

**Tabla N° 167 Media de Componente Afectivo Empresa Usuaría**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
CAU	131	2,31	4,94	3,9055	,48712
Válidas	131				

Al calcular la mediana (Tabla N° 168) para obtener más confiabilidad se obtiene que es de 4, lo que lo ubica en el nivel de compromiso medio, es decir, el 50% de la muestra esta identificado con un nivel de compromiso afectivo medio hacia la empresa usuaria.

**Tabla N° 168 Mediana Compromiso Afectivo Empresa Usuaría**

CAU

N	Válidas	131
	Perdidos	0
Mediana		4,0000
Percentiles	25	3,6875
	50	4,0000
	75	4,2500

### 3.2 Componente Continuo

Tabla N° 169 Codificación de Componente Continuo ETT

Niveles	Descripción	Intervalo
BAJO	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente haber hecho inversiones en la organización y considera muy factible alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa	1 - 3
MEDIO	Relación intensa donde el individuo siente haber hecho inversiones en la organización y considera medianamente factible alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa	3,1 - 4
ALTO	Relación de alta intensidad y actitud muy favorable hacia la organización donde el trabajador siente haber hecho grandes inversiones en la organización y considera muy difícil alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa.	4,1 - 5

La media arrojada por el componente continuo hacia la ETT es de 3,0229. Analizando los datos y utilizando los datos de la desviación estándar, se puede observar que el compromiso continuo está ubicado en el nivel medio con un rango entre 2,269 y 3,7738 (según tabla N° 170), lo que indica que la tendencia del componente continuo es hacia un nivel bajo. El nivel medio se describe como una relación intensa donde el individuo siente haber hecho inversiones en la organización y considera medianamente factible alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa

Tabla N° 170 Media de Componente Continuo ETT

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
CCT	131	1,00	4,50	3,0229	,75093
Válidas	131				

Al calcular la mediana (Tabla N° 171) para obtener más confiabilidad se obtiene que es de 3, lo que lo ubica en el nivel de compromiso medio, es decir, el 50% de la muestra esta identificado con un nivel de compromiso continuo medio hacia la ETT.

**Tabla N° 171 Mediana Componente Continuo ETT**

CCT

N	Válidas	131
	Perdidos	0
Mediana		3,0000
Percentiles	25	2,7500
	50	3,0000
	75	3,5000

**Tabla N° 172 Codificación de Componente Continuo Empresa Usuaría**

<b>Niveles</b>	<b>Descripción</b>	<b>Intervalo</b>
BAJO	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente haber hecho inversiones en la organización y considera muy factible alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa	1 - 3
MEDIO	Relación intensa donde el individuo siente haber hecho inversiones en la organización y considera medianamente factible alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa	3,1 - 4
ALTO	Relación de alta intensidad y actitud muy favorable hacia la organización donde el trabajador siente haber hecho grandes inversiones en la organización y considera muy difícil alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa.	4,1 - 5

La media arrojada por el componente continuo hacia la empresa usuaria es de 3,1202. Analizando los datos y utilizando los datos de la desviación estándar, se puede observar que el compromiso continuo está ubicado en el nivel medio con un rango entre 2,3712 y 3,8691 (según tabla N° 173), lo que indica que la tendencia del componente continuo es hacia el nivel bajo. El nivel medio se describe como una relación intensa donde el individuo siente haber hecho inversiones en la organización y considera medianamente factible alcanzar otras alternativas al abandonar la empresa

**Tabla N° 173 Media de Componente Continuo Empresa Usuaría**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
CCU	131	1,00	4,75	3,1202	,74894
Válidas	131				

Al calcular la mediana (Tabla N° 174) para obtener más confiabilidad se obtiene que es de 3,25 lo que lo ubica en el nivel de compromiso medio, es decir, el 50% de la muestra esta identificado con un nivel de compromiso continuo medio hacia la empresa usuaria.

**Tabla N° 174 Mediana Componente Continuo Empresa Usuaría**

CCU

N	Válidas	131
	Perdidos	0
Mediana		3,2500
Percentiles	25	2,7500
	50	3,2500
	75	3,5000

### 3.3 Componente Normativo

**Tabla N° 175 Codificación de Componente Normativo ETT**

<b>Niveles</b>	<b>Descripción</b>	<b>Intervalo</b>
BAJO	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente obligación ni lealtad para con la organización	1 - 3
MEDIO	Relación intensa donde el individuo siente obligación y lealtad para con la organización	3,1 - 4
ALTO	Relación de alta intensidad donde el individuo siente un alto nivel de obligación y lealtad para con la organización.	4,1 - 5

La media arrojada por el componente normativo hacia la ETT es de 3,2048. Analizando los datos y utilizando los datos de la desviación estándar, se puede observar que el compromiso normativo está ubicado en el nivel medio con un rango entre 2,4267 y 3,9828 (según tabla N° 176), lo que indica que la tendencia del componente normativo es

hacia el nivel bajo. El nivel medio se describe como una Relación intensa donde el individuo siente obligación y lealtad para con la organización

**Tabla N° 176 Media de Componente Normativo ETT**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
CNT	131	1,00	4,67	3,2048	,77806
Válidas	131				

Al calcular la mediana (Tabla N° 177) para obtener más confiabilidad se obtiene que es de 3,1667 lo que lo ubica en el nivel de compromiso medio, es decir, el 50% de la muestra esta identificado con un nivel de compromiso normativo medio hacia la empresa ETT

**Tabla N° 177 Mediana Componente Normativo ETT**

CNT

N	Validas	131
	Perdidos	0
Mediana		3,1667
Percentiles	25	2,8333
	50	3,1667
	75	3,6667

**Tabla N° 178 Codificación de Componente Normativo Empresa Usuaría**

<b>Niveles</b>	<b>Descripción</b>	<b>Intervalo</b>
BAJO	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente obligación ni lealtad para con la organización	1 - 3
MEDIO	Relación intensa donde el individuo siente obligación y lealtad para con la organización	3,1 - 4
ALTO	Relación de alta intensidad donde el individuo siente un alto nivel de obligación y lealtad para con la organización.	4,1 - 5

La media arrojada por el componente normativo hacia la empresa usuaria es de 3,5103. Analizando los datos y utilizando los datos de la desviación estándar, se puede observar que el compromiso normativo está ubicado en el nivel medio con un rango entre 2,858 y 4,162 (según tabla N° 179), lo que indica que la tendencia del componente

normativo es hacia el nivel alto. El nivel medio se describe como una Relación intensa donde el individuo siente obligación y lealtad para con la organización

**Tabla N° 179 Media de Componente Normativo empresa Usuaría**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
CNU	130	1,17	4,67	3,5103	,65222
Validas	130				

Al calcular la mediana (Tabla N° 180) para obtener más confiabilidad se obtiene que es de 3,50 lo que lo ubica en el nivel de compromiso medio, es decir, el 50% de la muestra esta identificado con un nivel de compromiso normativo medio hacia la empresa usuaria

**Tabla N° 180 Mediana Componente Normativo Empresa Usuaría**

CNU

N	Validas	130
	Perdidas	1
Mediana		3,5000
Percentiles	25	3,2917
	50	3,5000
	75	3,8750

### Compromiso Organizacional

Tabla N° 181 Codificación de Compromiso organizacional ETT

Niveles	Descripción	Intervalo
BAJO	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente obligación, lealtad ni identificación con la empresa así como ningún costo al abandonar la organización	1 - 3
MEDIO	Actitud favorable hacia la organización donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa así como algún costo asociado con dejar la organización.	3,1 - 4
ALTO	Actitud muy favorable hacia la organización con alta intensidad donde el trabajador está muy identificado o asocia un alto costo al dejar la empresa.	4,1 - 5

Al tratar el compromiso organizacional hacia la ETT como una variable, es decir sin desglosar sus componentes, arroja una media de 3,3861 con una desviación de 0,55557 que origina un rango de 2,8305 y 3,9416 (tabla N° 182) lo que indica que el compromiso organizacional hacia la ETT tiene una tendencia a ser bajo, pero se sitúa en el nivel medio, que se describe como la actitud favorable hacia la organización donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa así como algún costo asociado con dejar la organización.

**Tabla N° 182 Media de Compromiso Organizacional ETT**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
COT	131	1,73	4,38	3,3861	,55557
Validas	131				

Al calcular la mediana (Tabla N° 183) para obtener más confiabilidad se obtiene que es de 3,46 lo que lo ubica en el nivel de compromiso medio, es decir, el 50% de la muestra esta identificado con un nivel de compromiso organizacional medio hacia la TT

**Tabla N° 183 Mediana Compromiso Organizacional ETT**

COT

N	Validas	131
	Perdidos	0
Mediana		3,4615
Percentiles	25	3,1154
	50	3,4615
	75	3,8077

**Tabla N° 184 Codificación de Compromiso Organizacional Empresa Usuaría**

<b>Niveles</b>	<b>Descripción</b>	<b>Intervalo</b>
BAJO	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente obligación, lealtad ni identificación con la empresa así como ningún costo al abandonar la organización	2 - 3
MEDIO	Actitud favorable hacia la organización donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa así como algún costo asociado con dejar la	3,1 - 4

	organización.	
ALTO	Actitud muy favorable hacia la organización con alta intensidad donde el trabajador está muy identificado o asocia un alto costo al dejar la empresa.	4,1 - 5

Cuando hacemos referencia al compromiso organizacional hacia la empresa usuaria notamos que la media es de 3,6873, con una desviación estándar de 0,43193 que genera los rangos de 3,2553 y 4,1192 (tabla N° 185) lo que indica que el compromiso organizacional hacia la empresa usuaria tiene una tendencia al nivel alto, aunque se ubica en el nivel medio.

**Tabla N° 185 Media de Compromiso Organizacional Empresa Usuaria**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
COU	131	2,12	4,62	3,6873	,43193
Validas	131				

Al calcular la mediana (Tabla N° 186) para obtener más confiabilidad se obtiene que es de 3,76 lo que lo ubica en el nivel de compromiso medio, es decir, el 50% de la muestra esta identificado con un nivel de compromiso organizacional medio hacia empresa usuaria.

**Tabla N° 186 Mediana Compromiso Organizacional Empresa Usuaria**

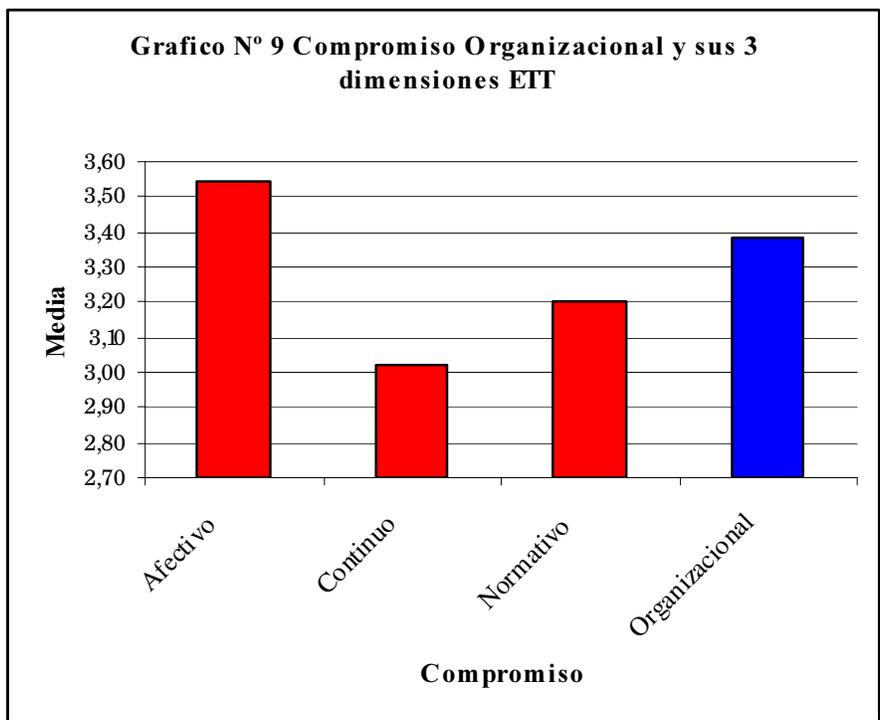
COU

N	Validas	131
	Perdidos	0
Mediana		3,7692
Percentiles	25	3,5385
	50	3,7692
	75	3,9231

**Compromiso Predominante**

**Tabla N° 187 Media de Compromiso Organizacional y sus tres componentes ETT**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
Afectivo	131	1	5	3,54	,594
Continuo	131	1,00	4,50	3,0229	,75093
Normativo	131	1,00	4,67	3,2048	,77806
Organizacional	131	1,73	4,38	3,3861	,55557
Validas	131				



Al analizar en conjunto los tres componentes del compromiso organizacional orientados hacia la ETT, se aprecia que todos se encuentran dentro del nivel medio y aunque no presentan diferencias muy marcadas entre uno y otro, es posible extraer información de los resultados arrojados; se observa que el tipo de compromiso predominante es el afectivo, seguido del normativo y por último el continuo. Al tomar en cuenta la dispersión de los datos obtenidos en base al cálculo de la desviación estándar se puede observar que todos los componentes tienen una tendencia hacia el nivel bajo.

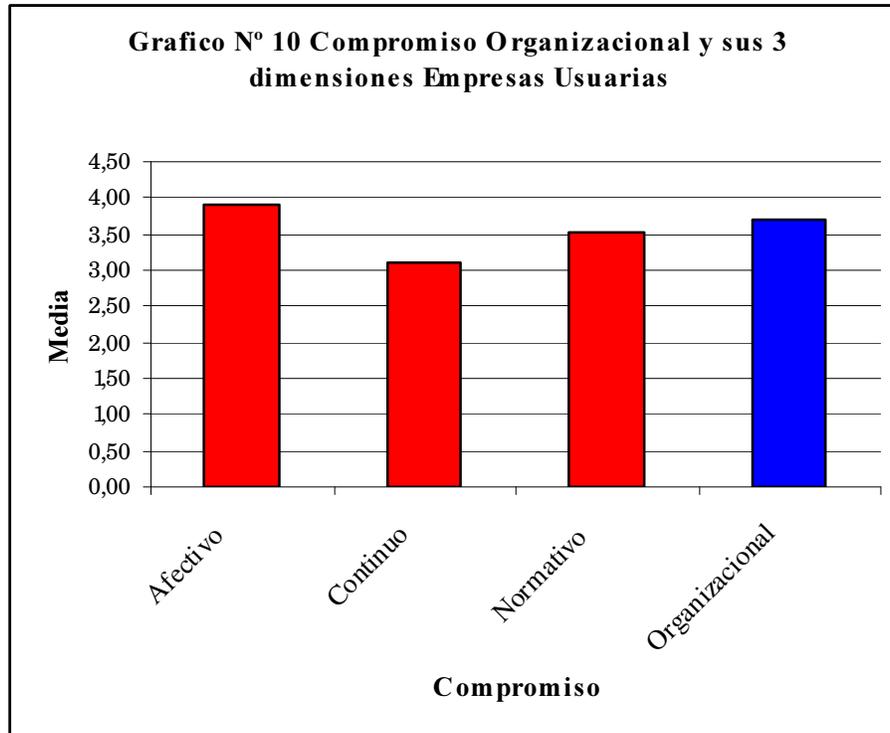
El hecho de que todos estén ubicados en un nivel medio quiere decir que presentan una actitud favorable hacia la organización donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa así como algún costo asociado con dejar la organización.

El componente con mayor dispersión y heterogeneidad de los datos es el Continuo. Esto refleja que para el grupo de trabajadores tomados en este estudio las recompensas percibidas y los costos asociados a dejar la organización no presentan el principal factor motivador de compromiso, si no que se encuentra en la última prioridad.

Ante lo antes expuesto se puede visualizar mejor porque el compromiso continuo es el mas bajo, ya que el cese del contrato no conlleva a pérdidas de status ni de altas inversiones. Desde el punto de vista económico el trabajador que cesa su labor en la empresa ETT deja de percibir su salario, pero no es representativa la pérdida de beneficios acumulados como planes de pensiones, caja de ahorro, liquidaciones, entre otros, debido a la corta duración del contrato y al hecho de que la mayoría de esos planes se limitan al personal empleado de las organizaciones

**Tabla N° 188 Media de Compromiso Organizacional y sus tres componentes  
Empresa Usuaría**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estandar
Afectivo	131	2	5	3,91	,487
Continuo	131	1,00	4,75	3,1202	,74894
Normativo	130	1,17	4,67	3,5103	,65222
Organizacional	131	2,12	4,62	3,6873	,43193
Validas	130				



Si analizamos en conjunto los tres componentes del compromiso organizacional orientados hacia la empresa Usuaria, se aprecia que todos se encuentran dentro del nivel medio y aunque no presentan diferencias muy marcadas entre uno y otro, es posible extraer información de los resultados arrojados; se observa que el tipo de compromiso predominante es el afectivo, seguido del normativo y por último el continuo. Al tomar en cuenta la dispersión de los datos obtenidos en base al cálculo de la desviación estándar se puede observar que los componentes afectivo y normativo tienen tendencia al nivel alto, donde el componente afectivo es el predominante, en cambio el componente continuo tiene tendencia al nivel bajo. El hecho de que todos estén ubicados en un nivel medio quiere decir que presentan una actitud favorable hacia la organización donde el individuo siente obligación, lealtad o identificación con la empresa así como algún costo asociado con dejar la organización.

El componente con mayor dispersión y heterogeneidad de los datos es el Continuo. Esto refleja que para el grupo de trabajadores tomados en este estudio las recompensas percibidas y los costos asociados a dejar la organización no presentan el principal factor motivador de compromiso, si no que se encuentra en la última prioridad.

Ante lo antes expuesto se puede visualizar mejor porque el compromiso continuo es el mas bajo, los trabajadores temporales al comparar sus beneficios con los empleados de la empresa usuaria ven disminuido este componente como motivador al compromiso.

El hecho de que el componente afectivo tenga una orientación al nivel alto quiere decir que esta orientado a una alta intensidad y actitud muy favorable hacia la organización donde el trabajador esta muy identificado e involucrado

A la vez que una tendencia a nivel alto de componente normativo quiere decir que puede existir una relación de alta intensidad donde el individuo siente un alto nivel de obligación y lealtad para con la organización.

En resumen se aprecia que el compromiso organizacional de los trabajadores temporales hacia la empresa usuaria es de nivel medio con tendencia al alto por que ellos quieren demostrar su disposición y alineación con los objetivos de la empresa para que esta los admita como parte de ellos. Se puede deducir, que los trabajadores hacen esfuerzos en beneficiar a la empresa y demostrarle que no sólo respeta sino que se identifica con sus políticas y valores y que apoya activamente la misión y metas, para lograr así que la empresa lo considere eficiente y necesario y le ofrezca una relación laboral permanente.

## VII. CONCLUSIONES

El compromiso organizacional de los trabajadores temporales hacia la ETT tiene las siguientes características:

- Una media de 3,39 que lo ubica en un nivel medio de intensidad
- Componente Afectivo con una media de 3,54 con leve tendencia al nivel bajo
- Componente Continuo con una media de 3,02 con tendencia al nivel bajo y una alta desviación estándar
- Componente Normativo con media de 3,20 con tendencia al nivel bajo.

El compromiso organizacional de los trabajadores hacia la empresa usuaria tiene las siguientes características:

- La media es de 3,69, ubicándolo también en el nivel medio
- El componente afectivo presentó una media de 3,91 con tendencia al nivel alto
- El componente continuo presenta una tendencia al nivel bajo y una media de 3,12 además de una alta desviación estandar
- El componente normativo obtuvo una media de 3,51 presentando una tendencia al nivel alto

A pesar de tener tendencias distintas, todas las sub-dimensiones presentaron un nivel medio de compromiso organizacional.

Al realizar las pruebas de diferencia de medias y diferencia de mediana no se encontró ninguna diferencia significativa en los diversos indicadores estudiados. Sin embargo, en la mayoría de los casos la tendencia fue a un compromiso mas alto hacia la empresa usuaria.

De las tres dimensiones en ambos casos de estudio la predominante fue la afectiva. Esto refleja una relación intensa y actitud favorable tanto para la ETT como para la empresa usuaria en lo relativo a la identificación e involucramiento.

Sin embargo durante la aplicación de las encuestas se pudo notar que estos resultados de compromiso afectivo en cuanto a la posible diferencia pueden haberse afectado porque la mayoría de los trabajadores temporales no distingue el equipo de trabajo y los lineamientos de la ETT de la empresa usuaria. Esto quiere decir que para la mayoría de ellos simplemente los efectos de ser un trabajador temporal se ven en la duración del contrato y los beneficios.

Es por esto que podemos inferir una posible razón de por que el componente continuo fue el que mostró niveles más bajos, (sin embargo alcanza los niveles de compromiso medio). Los trabajadores estudiados están atados a una carácter de temporalidad, es por esto que no asocian grandes costos al abandono de la organización. Además, éstos consideran haber invertido tiempo y esfuerzo en su intención de ser aceptados como personal de la nómina de la empresa usuaria, mas no en formación o acumulación de beneficios.

El compromiso normativo obtuvo también un nivel medio, que representa una relación intensa donde el individuo sienta obligación y lealtad para con la organización. Esto puede relacionarse con las expectativas que tiene el trabajador temporal de integrarse a las filas de la empresa usuaria.

Se concluye que el compromiso organizacional de los trabajadores temporales no tiene una diferencia significativa entre el que desarrollan hacia la ETT y hacia la empresa usuaria. Además los trabajadores temporales desarrollan hacia la empresa de trabajo temporal como a la empresa usuaria tiene un nivel medio de compromiso organizacional.

## RECOMENDACIONES

Con la finalidad de extender la línea de investigación expuesta en la presente investigación se proponen los siguientes estudios:

- Estudiar la correlación de las variables demográficas, para identificar si éstas influyen en la presencia o no de diferencias entre el compromiso desarrollado a las ETT y a las empresas usuarias.
- Realizar un estudio descriptivo que explique las causas por las cuales el compromiso afectivo es mayor que el normativo y el continuo en los trabajadores temporales
- Hacer un estudio del compromiso organizacional en trabajadores contratados a través de contratistas e intermediarias, ya que ante la nueva LOPCYMAT esa es la figura que van a tomar las ETT's según interpretaciones de varios bufetes.
- Hacer un estudio comparativo del compromiso organizacional de los trabajadores temporales de nomina baja y nomina media

## BIBLIOGRAFIA

ADECCO. "Utilizando nuestra creatividad para afrontar los cambios". Las ETT como una opción única e inteligente. Octubre 2004

Arciniega, L. (2002). "Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?". En: Dirección estratégica Julio-Agosto 21-2

Allen N. y Meyer J (1990) The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the organization "Journal of occupational psychology" 63, 1-18

Balestrini, Miriam. (2002) "Como se elabora el proyecto de investigación". 6ª edición. Caracas: BL Consultores Asociados.

Castillejo, V y Veloza, Y (2002): "Empresas de trabajo temporal en Venezuela: un diagnóstico aproximado sobre sus rasgos organizacionales". Tesis inédita e Licenciatura de relaciones Industriales. UCAB. Caracas.

Chiavenato, Idalberto. (2001) "Administración de recursos humanos". 5ª edición. Santa fe de Bogotá: McGraw-Hill. pp. 127 – 142

Contreras y Lujano (1999): "El compromiso organizacional en trabajadores accionistas". Tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales, UCAB, Caracas.

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). "Comportamiento humano en el trabajo". México: McGraw Hill.

Dessler, G (1994) "Administración de Persona"l (6º ed). Mexico: Prentice Hall

Diaz, Manuel (2002). "Breves consideraciones sobre el régimen jurídico aplicable a las empresas de trabajo temporal en Venezuela". Separata de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. N° 122. Universidad Central de Venezuela. Caracas

Durán F. (1980) "El Contrato Temporal" (la duración del contrato de trabajo). España, Instituto de Ciencias Sociales. M.T.

Flores, J. (1997). "Confianza en el factor humano, estrategia para enfrentar la nueva década". En: Adminístrate Hoy 37 7-8

Gibson, J. Ivancevich J. y Donnelly J. (1983) "Las Organizaciones: Conducta, estructura y Procesos" Mexico: Nueva Editorial Interamericana, S.A.

Guzley R. (1982). Organizacional climate and comunication climate: Predictors of commintment to the organization "Managerial Comunication Quarterly" May , 5 (4) 379-402

Hernández, R y otros (1998): "Metodología de la investigación" Editorial Mc Graw Hill. México

Hernández Sampieri & Fernández (2000). "Metodología de Investigación". México: McGraw Hill

Juan Francisco Balam MENA y Ricardo Velásquez Pompeyo. Clima Organizacional. Disponible en: <http://www.ilustrados.com/publicaciones/EpyuZApkukpMyfXdBt.php>

Márquez Pérez, M. (2001) Satisfacción laboral. Recuperado enero 2, 2003 de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>

Matos M. y Moreno S. (2004): "Compromiso Organizacional de Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal con la Empresa Usuaria". Tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Meyer J. y Allen N. (1984) Testing the "Side-Beth Theory" of organizational of Apphed Psychology, 69 (3), 372 – 378.

Meyer J. y Allen & Gellathy I. (1990) Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. "Journal of applied psychology", 75 (6) 710-720

Meyer J. y Allen N. (1997) Commitment in the workplace: "Theory, research and application". California; Sage Publications

Palafox de Anda, G (1995). "La satisfacción en el trabajo y la productividad del factor humano". En: Adminístrate Hoy 9 42-44

Pestana, A y Vela, O (2003): "Relación entre la congruencia de los valores individuales y valores organizacionales con el compromiso organizacional" tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales. UCAB, Caracas.

Piñero Hernandez, Ana Maria. (2001) “Relación entre el tipo de contrato laboral y el compromiso organizacional”. Tesis de grado escuela de ciencias sociales. Universidad Católica Andrés Bello

Robbins S. (1999). “Comportamiento Organizacional”. México: Prentice Hall.

Reglamento de La Ley Orgánica del Trabajo

Ley Orgánica del Trabajo

LOPCYMAT, gaceta oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005

### **Web Site Visitados**

<http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/trabajo/org35.html>

<http://www.uma.es/estudios/propias/criminologia/bole26.htm>

<http://archivo.eluniversal.com/2001/06/11/11501aa.shtml>

<http://proyecciones.org.mx/n6/investigacion/hlittlewood.htm>

<http://campusvirtual.uma.es/morillas/nopara2.pdf>

<http://www.asap.com.ve/>

## **ANEXOS**

**A ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

**B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**C. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

**D. MATRIZ DE DATOS**

## **ANEXO A. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se basa en estudios recientes, como es el caso de la investigación realizada por Matos M. y Moreno S. (2004): “Compromiso Organizacional de Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal con la Empresa Usuaria”. Tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas

Ésta estudia la ambigüedad sufrida por los trabajadores temporales midiendo el compromiso organizacional de los trabajadores temporales hacia la empresa usuaria o supervisora.

Para realizar dicha investigación se realizó un estudio exploratorio descriptivo con un muestreo no probabilístico, utilizando como instrumento el diseñado por Allen y Meyer para medir cada tipo de compromiso, según el modelo de los tres componentes de los autores antes señalados.

Como población se tomaron todos los trabajadores de empresas de trabajo temporal ubicadas en el Distrito Capital. La muestra fue intencional, de 120 trabajadores de 4 empresas de trabajo temporal. Para el análisis de los resultados se utilizaron distribuciones de frecuencias, cálculo de medias de tendencia central y correlación de variables.

Se obtuvo como resultado que los trabajadores de ETTs tienen un compromiso medio, destacando el tipo afectivo y seguido por el componente normativo y por último el continuo. Se halló además una relación que permite afirmar que en este caso los hombres son más comprometidos que las mujeres afectiva y normativamente; y no se encontró relación significativa entre la edad y antigüedad de los trabajadores y su nivel de compromiso organizacional con la empresa usuaria.

Una de las recomendaciones expuestas en la investigación de Matos y Moreno (2004), específicamente la de estudiar el compromiso organizacional de los trabajadores temporales con las ETTs, motiva nuestra investigación. Por ello no solo se seguirá esta sugerencia, si no que a la vez se realizará una comparación con el compromiso desarrollado hacia la empresa usuaria.

## ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente instrumento tendrá como fin determinar el compromiso organizacional de los trabajadores temporales con la ETT y la empresa usuaria, objetivo planteado en una tesis de grado de la Universidad Católica Andrés Bello que actualmente se está llevando a cabo.

El instrumento presenta una serie de afirmaciones donde usted deberá responder si está de acuerdo o en desacuerdo con lo planteado, coloque una “X” en el recuadro que mejor exprese su opinión.

Recuerde marcar una sola “X” por afirmación.

La información que se recabe será utilizada con fines estrictamente académicos y recibirá tratamiento confidencial.

Gracias por colaborar

Empresa: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Antigüedad: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_

Conteste las siguientes afirmaciones haciendo referencia a la **Empresa de Trabajo Temporal**

ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización					
Me siento emocionalmente vinculado con esta organización					
Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización					
Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte					
Realmente siento los problemas de la organización como propios					
Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo					
Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización					

ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Este trabajo es para mi algo mas que una obligación, es el centro de mi vida					
Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización					
Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo					
Esta organización tiene para mi un alto grado de significación personal					
Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias					
Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora					
Estoy conciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización					
Seria muy difícil para mi en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara					
Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte					
Aunque fuera ventajoso para mi, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización					
Al demostrar al profesional que hay en mi podría cambiar mi situación de empleado temporal					
Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento					
Esta organización merece mucho mas de mi, gracias a la gente con la que comparto					
Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización					
No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella					

Conteste las siguientes afirmaciones haciendo referencia a la **Empresa donde labora**

ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización					
Me siento emocionalmente vinculado con esta organización					
Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización					
Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte					
Realmente siento los problemas de la organización como propios					
Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo					
Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización					
Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
Este trabajo es para mi algo mas que una obligación, es el centro de mi vida					
Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización					
Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo					
Esta organización tiene para mi un alto grado de significación personal					
Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias					
Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora					
Estoy conciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización					
Sería muy difícil para mi en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara					

ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte					
Aunque fuera ventajoso para mi, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización					
Al demostrar al profesional que hay en mi podría cambiar mi situación de empleado temporal					
Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento					
Esta organización merece mucho mas de mi, gracias a la gente con la que comparto					
Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización					
No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella					

*Gracias por su colaboración...*

## ANEXO C. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### 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.	CA1T	3,4667	,9732	30,0
2.	CA2T	3,7333	1,0807	30,0
3.	CA3T	3,4667	1,1059	30,0
4.	CA4T	3,4667	1,1059	30,0
5.	CA5T	3,9333	1,3629	30,0
6.	CA6T	2,8667	1,0417	30,0
7.	CA7T	3,1333	1,0417	30,0
8.	CA8T	3,3333	,9589	30,0
9.	CA9T	2,7333	,9444	30,0
10.	CA10T	2,5333	,8193	30,0
11.	CA11T	4,1333	1,1059	30,0
12.	CA12T	3,2667	1,1427	30,0
13.	CA13T	4,0667	1,0807	30,0
14.	CA14T	3,2000	,9248	30,0
15.	CA15T	3,7333	1,0148	30,0
16.	CA16T	3,3333	1,0933	30,0

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CA1T	50,9333	119,9264	,5595	,9204
CA2T	50,6667	119,2644	,5240	,9216
CA3T	50,9333	115,5126	,6758	,9172
CA4T	50,9333	111,2368	,8719	,9113
CA5T	50,4667	106,6023	,8649	,9107
CA6T	51,5333	120,5333	,4889	,9224
CA7T	51,2667	119,6506	,5294	,9213
CA8T	51,0667	114,1333	,8662	,9125
CA9T	51,6667	120,5057	,5499	,9207
CA10T	51,8667	122,6023	,5251	,9213
CA11T	50,2667	118,5471	,5411	,9212
CA12T	51,1333	117,7747	,5532	,9209
CA13T	50,3333	121,6092	,4205	,9245
CA14T	51,2000	117,8207	,7035	,9169
CA15T	50,6667	113,8851	,8257	,9132
CA16T	51,0667	117,4437	,5976	,9195

—

### 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 )

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 16

Alpha = ,9233



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	CA1U	3,4667	,6288	30,0
2.	CA2U	4,0000	,6433	30,0
3.	CA3U	3,7333	,6915	30,0
4.	CA4U	3,8667	1,0417	30,0
5.	CA5U	4,0667	1,0148	30,0
6.	CA6U	3,8000	,7611	30,0
7.	CA7U	3,5333	1,0417	30,0
8.	CA8U	3,8667	,9732	30,0
9.	CA9U	3,6667	,9589	30,0
10.	CA10U	2,7333	,7849	30,0
11.	CA11U	4,4000	,8137	30,0
12.	CA12U	3,7333	1,1427	30,0
13.	CA13U	4,2000	,9248	30,0
14.	CA14U	3,9333	,9444	30,0
15.	CA15U	3,7333	1,2015	30,0
16.	CA16U	3,0667	1,0807	30,0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CA1U	56,3333	88,5057	,4041	,9082
CA2U	55,8000	90,7862	,2025	,9126
CA3U	56,0667	84,2023	,7094	,9010
CA4U	55,9333	76,8920	,8597	,8932
CA5U	55,7333	78,6851	,7758	,8965
CA6U	56,0000	83,1724	,7154	,9001
CA7U	56,2667	81,1678	,6090	,9026
CA8U	55,9333	78,1333	,8487	,8941
CA9U	56,1333	83,1540	,5495	,9045
CA10U	57,0667	88,3402	,3203	,9106
CA11U	55,4000	88,3862	,3029	,9112
CA12U	56,0667	84,4782	,3760	,9120
CA13U	55,6000	86,8690	,3457	,9108
CA14U	55,8667	77,7747	,9014	,8926
CA15U	56,0667	75,2368	,8157	,8944
CA16U	56,7333	79,6506	,6669	,9005

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 16

Alpha = ,9087

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	CC17U	3,1333	1,3322	30,0
2.	CC18U	2,9333	1,0807	30,0
3.	CC19U	3,4667	,8193	30,0
4.	CC20U	2,8667	,9732	30,0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CC17U	9,2667	5,9954	,3270	,8029
CC18U	9,4667	6,3264	,4432	,6955
CC19U	8,9333	6,4092	,6805	,5897
CC20U	9,5333	5,6368	,7183	,5383

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0  
 Alpha = ,7193  
 N of Items = 4

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	CN21U	3,0667	1,0148	30,0
2.	CN22U	4,1333	,9732	30,0
3.	CN23U	2,7333	,8683	30,0
4.	CN24U	3,6667	1,0283	30,0
5.	CN25U	3,8667	1,1059	30,0
6.	CN26U	2,6667	,9589	30,0

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CN21U	17,0667	13,3057	,6322	,7896
CN22U	16,0000	14,0690	,5479	,8072
CN23U	17,4000	15,6966	,3729	,8377
CN24U	16,4667	12,6713	,7222	,7692
CN25U	16,2667	12,0644	,7457	,7622
CN26U	17,4667	14,1885	,5410	,8085

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0  
 Alpha = ,8257  
 N of Items = 6

## **ANEXO D. MATRIZ DE DATOS**

	empresa	cargo	edad	prof	sexo	antig	edocivi	ca1t
1	1	2	2	2	2	2	1	4
2	2	3	2	3	2	2	2	4
3	2	2	1	1	2	1	1	5
4	3	2	2	2	2	2	2	4
5	4	5	2	3	1	2	2	5
6	4	2	2	1	2	2	1	4
7	5	2	2	2	2	3	1	3
8	6	3	2	3	2	2	1	3
9	6	3	2	3	2	2	1	3
10	6	2	1	2	2	1	1	4
11	6	3	1	3	2	1	1	2
12	6	3	1	3	1	3	1	4
13	6	3	2	2	2	2	1	4
14	6	2	2	1	2	3	1	4
15	6	2	3	2	2	2	2	4
16	6	2	1	1	2	2	1	5
17	6	2	2	2	1	2	1	4
18	6	2	1	2	2	1	1	3
19	6	2	1	3	2	2	1	3
20	6	3	1	1	1	2	1	4
21	6	3	1	3	2	2	1	5
22	6	3	2	1	1	2	1	4
23	6	2	2	1	1	2	1	3
24	6	2	2	1	1	2	1	1
25	6	2	1	1	1	2	1	3
26	6	2	2	1	1	2	1	4
27	7	1	3	2	2	2	2	3
28	7	1	1	1	2	2	1	4
29	7	1	1	1	2	2	1	3
30	7	1	3	2	2	2	1	4

	ca2t	ca3t	ca4t	ca5t	ca6t	ca7t	ca8t	ca9t
1	5	3	4	5	3	4	4	3
2	4	3	4	4	4	4	3	3
3	5	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	5	5	4	5	4
6	4	4	3	4	4	4	3	3
7	4	3	4	5	3	3	4	3
8	5	4	4	5	5	3	4	2
9	4	3	4	5	3	3	3	2
10	5	4	4	5	4	4	4	3
11	4	3	2	5	2	2	2	2
12	5	4	4	4	4	4	3	3
13	5	4	4	5	3	4	4	3
14	5	4	4	5	3	4	4	3
15	4	4	3	4	4	4	3	3
16	5	4	4	5	3	4	4	3
17	5	4	4	4	3	4	4	3
18	4	3	4	4	3	3	4	3
19	2	2	2	1	3	3	2	3
20	4	4	4	5	3	4	4	3
21	4	4	3	4	4	4	3	3
22	4	3	4	5	3	3	3	2
23	4	4	4	5	4	5	4	2
24	4	2	2	4	2	2	2	1
25	4	3	3	4	4	3	4	2
26	5	4	5	5	3	4	4	3
27	5	4	4	5	5	4	4	3
28	4	3	3	4	3	4	4	3
29	4	3	4	4	3	4	4	5
30	5	5	3	5	1	2	3	1

	ca10t	ca11t	ca12t	ca13t	ca14t	ca15t	ca16t	cat
1	4	5	4	4	4	3	4	4
2	3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	3	3	3	4	4	4	4	4
6	2	4	2	5	4	3	3	4
7	3	5	4	4	4	3	4	4
8	3	5	5	5	3	4	4	4
9	2	5	4	5	4	2	1	3
10	3	5	4	5	4	5	4	4
11	2	5	4	5	3	3	3	3
12	3	4	3	4	4	3	3	4
13	3	5	4	5	4	5	4	4
14	3	5	4	5	4	5	4	4
15	2	4	2	5	4	3	3	4
16	3	5	4	5	4	5	4	4
17	3	4	4	4	4	4	3	4
18	3	5	4	4	4	3	4	4
19	3	1	1	1	2	2	3	2
20	3	5	4	5	4	5	4	4
21	2	4	1	5	4	3	3	4
22	2	5	4	5	4	2	1	3
23	3	5	3	3	4	3	3	4
24	2	3	2	4	2	5	4	3
25	2	2	2	4	2	4	4	3
26	3	5	4	5	4	5	4	4
27	3	5	5	5	3	4	4	4
28	3	4	3	4	4	4	3	4
29	4	5	3	5	4	3	4	4
30	2	4	3	4	2	4	1	3

	cc17t	cc18t	cc19t	cc20t	cct	cn21t	cn22t	cn23t
1	3	3	4	3	3,25	4	4	3
2	3	3	4	3	3,25	3	4	4
3	4	3	5	3	3,75	4	5	4
4	3	3	3	2	2,75	3	3	3
5	2	3	3	2	2,50	4	4	4
6	5	4	4	4	4,25	4	4	3
7	3	2	4	2	2,75	3	4	3
8	3	3	4	2	3,00	2	4	3
9	2	1	5	2	2,50	1	5	1
10	4	4	3	3	3,50	5	5	5
11	5	5	5	2	4,25	3	3	2
12	2	2	3	2	2,25	2	5	3
13	4	4	3	3	3,50	5	5	5
14	4	4	3	3	3,50	5	5	5
15	5	4	4	4	4,25	4	4	3
16	4	4	3	3	3,50	5	5	5
17	4	4	3	3	3,50	2	3	4
18	3	2	4	2	2,75	3	4	3
19	3	2	1	3	2,25	4	1	2
20	4	4	3	3	3,50	5	5	5
21	5	4	4	4	4,25	4	4	3
22	2	1	5	2	2,50	1	5	1
23	2	3	3	2	2,50	2	4	2
24	1	1	1	1	1,00	1	1	1
25	5	3	4	2	3,50	2	3	2
26	4	4	3	3	3,50	5	5	5
27	3	3	4	2	3,00	2	4	3
28	4	3	4	3	3,50	3	4	3
29	5	1	3	2	2,75	4	3	3
30	4	1	3	4	3,00	2	4	1

	cn24t	cn25t	cn26t	cnt	cot	ca1u	ca2u	ca3u
1	4	3	4	3,67	3,77	5	5	4
2	3	4	3	3,50	3,54	4	4	4
3	5	4	4	4,33	4,38	5	5	5
4	3	4	4	3,33	3,46	4	4	4
5	4	5	5	4,33	3,88	5	4	4
6	4	4	3	3,67	3,65	4	4	4
7	4	3	3	3,33	3,46	5	5	4
8	3	4	2	3,00	3,62	3	5	4
9	2	4	1	2,33	2,96	3	4	2
10	5	5	3	4,67	4,19	4	4	5
11	3	2	1	2,33	3,08	3	4	4
12	4	3	2	3,17	3,35	4	4	4
13	5	5	3	4,67	4,15	5	4	5
14	5	5	3	4,67	4,15	5	4	5
15	4	4	3	3,67	3,65	4	4	4
16	5	5	3	4,67	4,19	5	4	5
17	4	5	3	3,50	3,69	5	4	5
18	4	3	3	3,33	3,42	4	5	4
19	2	1	3	2,17	2,15	3	4	3
20	5	5	3	4,67	4,12	4	4	5
21	4	4	3	3,67	3,65	4	4	4
22	2	4	1	2,33	3,00	3	4	2
23	4	4	2	3,00	3,35	4	4	4
24	1	1	1	1,00	2,00	3	5	4
25	2	2	2	2,17	2,96	4	4	4
26	5	5	3	4,67	4,19	5	5	5
27	3	4	2	3,00	3,69	3	5	4
28	3	3	3	3,17	3,46	4	4	4
29	3	4	5	3,67	3,65	4	5	4
30	4	1	1	2,17	2,85	3	4	4

	ca4u	ca5u	ca6u	ca7u	ca8u	ca9u	ca10u	ca11u
1	4	5	4	4	4	5	4	5
2	3	4	3	4	4	3	3	4
3	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	4	5	5	4	5	4	3	3
6	4	5	3	3	4	3	3	5
7	5	5	4	4	4	5	4	5
8	4	5	5	3	4	4	3	5
9	4	5	2	3	2	2	2	5
10	4	5	3	4	4	3	3	5
11	3	5	3	2	3	3	3	5
12	4	4	4	4	4	3	3	4
13	4	5	3	4	4	3	3	5
14	4	5	3	4	4	3	3	5
15	4	5	3	3	4	3	3	5
16	4	5	3	4	4	3	4	5
17	4	5	3	3	4	3	3	5
18	4	5	4	4	4	5	4	5
19	2	3	3	3	3	2	3	2
20	4	5	3	4	4	3	3	5
21	4	5	3	3	4	3	1	5
22	4	5	2	3	2	2	2	5
23	4	4	3	5	4	3	3	5
24	4	4	3	3	4	4	2	4
25	4	5	4	5	5	4	3	4
26	4	5	3	4	4	3	4	5
27	4	5	5	3	4	4	3	5
28	4	4	4	4	3	3	3	4
29	4	4	3	4	5	3	4	5
30	5	5	4	5	5	5	4	5

	ca12u	ca13u	ca14u	ca15u	ca16u	cau	cc17u	cc18u
1	5	4	4	4	5	4	3	4
2	3	4	3	4	3	4	3	3
3	5	5	5	5	5	5	3	4
4	2	4	3	4	4	4	2	3
5	3	4	4	4	4	4	2	3
6	3	5	4	3	3	4	4	3
7	5	4	4	4	5	5	3	3
8	5	5	4	4	4	4	3	4
9	4	5	3	2	2	3	5	2
10	3	5	4	5	4	4	4	4
11	4	5	4	3	3	4	5	5
12	3	4	4	3	4	4	3	3
13	3	5	4	5	4	4	4	4
14	3	5	4	5	4	4	4	4
15	2	5	4	3	3	4	4	3
16	3	5	4	5	4	4	4	4
17	3	5	4	5	4	4	4	5
18	5	4	4	4	5	4	3	2
19	3	2	2	2	2	3	3	2
20	3	5	4	5	4	4	4	4
21	1	5	4	3	3	4	4	3
22	4	5	3	1	1	3	5	1
23	3	3	3	3	3	4	2	3
24	2	5	4	4	4	4	1	1
25	2	4	4	4	4	4	4	2
26	3	5	4	5	4	4	4	4
27	5	5	4	4	4	4	3	4
28	3	4	3	4	3	4	3	4
29	3	5	4	4	3	4	5	2
30	5	5	5	4	2	4	1	3

	cc19u	cc20u	ccu	cn21u	cn22u	cn23u	cn24u	cn25u
1	4	3	3,50	3	4	3	4	5
2	4	3	3,25	4	3	4	4	4
3	4	3	3,50	4	5	4	4	5
4	4	2	2,75	3	4	3	3	4
5	3	3	2,75	4	4	4	4	5
6	4	3	3,50	4	4	3	5	5
7	4	3	3,25	3	4	3	3	4
8	4	4	3,75	3	5	3	3	4
9	4	3	3,50	2	5	2	3	5
10	3	3	3,50	5	4	4	5	4
11	5	3	4,50	2	3	2	2	3
12	3	3	3,00	2	5	3	4	4
13	3	3	3,50	4	4	5	4	4
14	3	3	3,50	4	4	4	4	4
15	4	3	3,50	4	4	3	5	5
16	3	4	3,75	4	4	4	4	4
17	3	3	3,75	4	5	4	4	4
18	4	3	3,00	3	4	3	3	4
19	3	4	3,00	3	4	3	3	2
20	3	3	3,50	4	4	4	4	4
21	4	3	3,50	4	4	3	5	5
22	4	2	3,00	1	5	1	2	5
23	3	2	2,50	3	4	2	3	4
24	2	1	1,25	2	3	1	2	2
25	4	2	3,00	4	3	2	4	5
26	3	3	3,50	4	4	4	4	4
27	4	4	3,75	3	5	3	3	4
28	3	3	3,25	3	4	3	3	4
29	3	3	3,25	3	4	4	5	4
30	3	1	2,00	5	4	2	5	5

	cn26u	cnu	cou
1	4	3,83	4,15
2	5	4,00	3,62
3	4	4,33	4,58
4	3	3,33	3,46
5	5	4,33	3,92
6	4	4,17	3,81
7	3	3,33	4,04
8	3	3,50	3,96
9	2	3,17	3,19
10	4	4,33	4,04
11	2	2,33	3,42
12	3	3,50	3,58
13	4	4,17	4,04
14	3	3,83	3,96
15	4	4,17	3,77
16	5	4,17	4,12
17	4	4,17	4,04
18	3	3,33	3,92
19	3	3,00	2,77
20	3	3,83	3,92
21	4	4,17	3,65
22	1	2,50	2,88
23	5	3,50	3,42
24	3	2,17	2,96
25	4	3,67	3,77
26	5	4,17	4,12
27	2	3,33	3,92
28	3	3,33	3,50
29	5	4,17	3,92
30	4	4,17	3,96

	empresa	cargo	edad	prof	sexo	antig	edocivi	ca1t
31	7	1	3	2	2	2	2	3
32	7	1	2	2	2	2	2	5
33	7	1	1	2	2	2	1	5
34	7	1	2	2	2	2	1	3
35	7	1	2	2	2	2	2	4
36	7	1	3	2	2	2	2	4
37	7	1	2	2	1	2	1	3
38	7	1	2	2	1	2	2	5
39	7	1	1	2	2	2	1	5
40	7	1	4	2	2	2	2	3
41	7	1	1	2	2	2	1	5
42	7	1	3	2	2	2	1	3
43	7	1	2	2	2	2	1	4
44	7	1	2	2	2	2	2	3
45	7	1	2	2	1	2	1	4
46	7	1	2	2	2	2	2	3
47	7	1	2	2	1	2	1	3
48	7	1	1	2	2	2	1	3
49	7	1	2	2	2	2	1	4
50	8	1	2	2	1	2	1	3
51	8	1	2	1	2	3	1	3
52	8	1	2	1	2	2	1	4
53	8	1	2	2	1	2	1	3
54	8	1	2	2	1	2	1	3
55	8	1	2	1	2	3	1	3
56	8	1	2	1	2	2	1	4
57	8	1	2	2	1	2	1	3
58	9	3	1	2	2	1	1	3
59	9	2	2	2	2	1	3	4
60	9	2	1	1	2	2	1	4

	ca2t	ca3t	ca4t	ca5t	ca6t	ca7t	ca8t	ca9t
31	5	4	5	5	4	4	5	4
32	4	4	5	5	3	4	4	4
33	4	4	5	5	4	4	4	4
34	3	3	3	5	3	2	3	3
35	4	3	3	4	3	4	3	3
36	5	5	3	5	1	2	3	1
37	5	4	5	5	4	4	5	4
38	4	4	5	5	4	4	4	4
39	4	4	5	5	4	4	4	4
40	3	3	4	5	3	2	3	3
41	4	4	5	5	4	4	4	4
42	4	3	3	5	3	3	4	3
43	2	2	3	2	4	5	4	5
44	3	4	3	3	3	3	2	3
45	4	5	5	4	2	2	4	3
46	5	4	3	5	3	5	3	2
47	3	3	3	3	2	4	3	3
48	3	4	4	4	2	2	4	2
49	3	4	3	3	2	4	3	3
50	3	3	3	3	2	4	3	3
51	3	4	4	4	2	2	4	2
52	3	4	3	3	2	4	3	3
53	3	4	4	4	2	2	4	2
54	3	3	3	3	2	4	3	3
55	3	4	4	4	2	2	4	2
56	3	4	3	3	2	4	3	3
57	3	4	4	4	2	2	4	2
58	1	1	2	1	3	3	2	3
59	5	4	4	5	3	4	4	3
60	4	4	3	4	4	4	3	3

	ca10t	ca11t	ca12t	ca13t	ca14t	ca15t	ca16t	cat
31	4	4	4	5	4	5	4	4
32	3	5	5	4	3	4	4	4
33	3	5	4	5	4	4	4	4
34	2	5	5	5	4	4	5	4
35	3	4	3	4	4	5	3	4
36	1	4	3	4	2	4	2	3
37	4	5	4	5	4	5	4	4
38	3	5	4	4	3	4	4	4
39	3	5	4	4	4	4	4	4
40	3	5	5	5	3	4	5	4
41	3	5	4	4	4	4	4	4
42	2	5	5	5	3	4	5	4
43	5	3	3	3	4	4	5	4
44	3	2	2	3	2	2	3	3
45	2	5	2	4	3	3	2	3
46	2	5	1	5	3	5	2	4
47	3	3	3	3	3	4	4	3
48	2	4	3	4	4	4	3	3
49	3	3	3	3	3	4	4	3
50	3	3	3	3	3	4	4	3
51	2	4	3	4	4	4	3	3
52	3	3	3	3	3	4	4	3
53	2	4	3	4	4	4	3	3
54	3	3	3	3	3	4	4	3
55	2	4	3	4	4	4	3	3
56	3	3	3	3	3	4	4	3
57	2	4	3	4	4	4	3	3
58	3	1	1	1	2	2	3	2
59	3	5	4	5	4	5	4	4
60	2	4	1	5	4	3	3	3

	cc17t	cc18t	cc19t	cc20t	cct	cn21t	cn22t	cn23t
31	2	4	4	2	3,00	2	5	2
32	4	3	3	3	3,25	3	4	4
33	4	3	4	3	3,50	4	4	4
34	1	1	1	1	1,00	2	5	3
35	4	3	3	4	3,50	3	4	3
36	4	1	3	4	3,00	2	4	1
37	3	4	4	2	3,25	2	5	2
38	4	2	3	3	3,00	3	4	4
39	4	3	3	3	3,25	4	4	4
40	1	2	1	2	1,50	2	5	3
41	4	3	4	3	3,50	5	4	4
42	1	1	1	2	1,25	2	4	3
43	5	4	3	5	4,25	4	3	5
44	3	2	3	3	2,75	4	1	2
45	2	2	2	2	2,00	2	2	2
46	2	2	2	2	2,00	2	4	4
47	3	3	3	3	3,00	3	4	2
48	3	3	4	3	3,25	3	4	2
49	3	3	3	3	3,00	3	4	2
50	3	3	3	3	3,00	3	4	2
51	3	3	4	3	3,25	3	4	2
52	3	3	3	3	3,00	3	4	2
53	3	3	4	3	3,25	3	4	2
54	3	3	3	3	3,00	3	4	2
55	3	3	4	3	3,25	3	4	2
56	3	3	3	3	3,00	3	4	2
57	3	3	4	3	3,25	3	4	2
58	3	2	1	3	2,25	4	1	2
59	4	4	3	3	3,50	5	5	5
60	5	4	4	4	4,25	4	4	3

	cn24t	cn25t	cn26t	cnt	cot	ca1u	ca2u	ca3u
31	4	4	2	3,17	3,85	4	4	4
32	3	5	2	3,50	3,85	3	4	3
33	3	5	3	3,83	4,04	3	4	3
34	5	3	3	3,50	3,19	3	4	4
35	3	3	3	3,17	3,46	4	4	4
36	4	1	1	2,17	2,85	3	4	4
37	4	4	2	3,17	3,92	4	4	4
38	3	5	2	3,50	3,81	3	4	3
39	3	5	3	3,83	3,96	3	4	3
40	5	3	3	3,50	3,31	4	4	4
41	3	5	3	4,00	4,04	4	4	3
42	5	3	3	3,33	3,27	3	4	4
43	4	3	5	4,00	3,81	5	4	5
44	3	1	3	2,33	2,65	3	3	4
45	2	4	2	2,33	2,92	4	4	5
46	4	4	3	3,50	3,27	3	3	3
47	3	2	2	2,67	3,00	5	4	4
48	3	4	2	3,00	3,19	4	5	4
49	3	2	3	2,83	3,12	4	4	5
50	3	2	2	2,67	3,00	4	4	4
51	3	4	2	3,00	3,19	4	4	4
52	3	2	3	2,83	3,12	4	4	4
53	3	4	2	3,00	3,19	4	4	4
54	3	2	2	2,67	3,00	4	4	4
55	3	4	2	3,00	3,19	4	4	4
56	3	2	3	2,83	3,12	4	4	4
57	3	4	2	3,00	3,19	4	4	4
58	2	1	3	2,17	2,08	3	2	3
59	5	5	3	4,67	4,15	4	4	5
60	4	4	3	3,67	3,62	4	4	4

	ca4u	ca5u	ca6u	ca7u	ca8u	ca9u	ca10u	ca11u
31	4	4	4	4	5	5	4	4
32	4	4	4	2	4	4	2	5
33	5	4	4	4	4	4	2	5
34	5	5	5	3	5	3	2	5
35	4	4	4	4	3	3	3	4
36	5	5	4	5	5	5	4	5
37	4	4	4	4	5	5	4	4
38	4	4	4	2	4	4	4	5
39	5	4	4	4	4	4	3	5
40	5	5	5	3	5	3	3	5
41	5	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	3	5	3	4	5
43	4	5	5	5	5	5	5	4
44	2	3	3	3	4	2	3	2
45	4	4	4	3	4	3	2	4
46	2	5	5	5	2	4	4	5
47	4	5	4	4	4	3	4	4
48	5	4	4	4	4	4	3	4
49	4	4	4	4	5	3	3	4
50	4	4	4	4	4	3	3	4
51	4	4	4	4	4	5	3	4
52	4	4	4	4	4	3	3	4
53	4	4	4	5	4	5	3	4
54	4	4	4	4	4	3	3	4
55	4	4	4	4	4	5	3	4
56	4	4	4	4	4	3	3	4
57	4	4	4	5	4	5	3	4
58	2	3	3	3	3	2	3	2
59	4	5	3	4	4	3	3	5
60	4	5	3	3	4	3	1	5

	ca12u	ca13u	ca14u	ca15u	ca16u	cau	cc17u	cc18u
31	4	5	5	5	5	4	1	2
32	5	4	4	2	2	4	5	2
33	5	4	4	4	3	4	5	3
34	5	5	5	5	5	4	1	2
35	3	4	3	4	4	4	2	4
36	5	5	5	4	3	4	1	3
37	4	5	5	4	5	4	1	2
38	5	4	5	4	3	4	5	2
39	5	5	4	4	3	4	5	2
40	4	5	5	5	5	4	3	2
41	5	4	4	4	4	4	5	3
42	5	5	5	5	5	4	3	2
43	5	4	5	4	4	5	5	4
44	3	4	2	2	2	3	3	2
45	4	4	5	4	2	4	2	2
46	2	5	5	5	2	4	2	2
47	3	3	4	4	3	4	3	4
48	4	4	4	4	3	4	3	4
49	3	3	4	5	3	4	3	4
50	3	3	4	4	3	4	3	4
51	4	4	4	4	3	4	3	4
52	3	3	4	5	3	4	3	4
53	4	4	5	4	3	4	3	4
54	3	3	4	4	3	4	3	4
55	4	4	4	4	3	4	3	4
56	3	3	4	5	3	4	3	4
57	4	4	5	4	3	4	3	4
58	3	2	2	2	2	3	3	2
59	3	5	4	5	4	4	4	4
60	1	5	4	3	3	4	4	3

	cc19u	cc20u	ccu	cn21u	cn22u	cn23u	cn24u	cn25u
31	4	2	2,25	3	5	2	4	5
32	4	2	3,25	4	5	2	3	3
33	3	3	3,50	4	5	4	3	4
34	1	1	1,25	2	5	4	5	5
35	3	4	3,25	4	5	3	4	4
36	3	1	2,00	5	5	2	5	5
37	4	3	2,50	2	5	3	4	5
38	3	3	3,25	4	5	2	3	3
39	4	3	3,50	4	5	3	3	4
40	3	2	2,50	2	4	3	5	5
41	4	3	3,75	4	5	3	3	4
42	3	3	2,75	3	5	3	5	5
43	5	4	4,50	5	4	5	5	4
44	3	4	3,00	3	2	3	3	3
45	1	2	1,75	1	1	1	2	4
46	2	2	2,00	2	5	2	5	5
47	4	4	3,75	3	4	4	4	4
48	4	3	3,50	3	4	2	4	4
49	4	4	3,75	3	4	4	4	4
50	4	4	3,75	3	4	4	4	4
51	4	3	3,50	3	4	2	4	4
52	4	4	3,75	3	4	4	4	4
53	4	3	3,50	3	4	2	4	4
54	4	4	3,75	3	4	4	4	4
55	4	3	3,50	3	4	2	4	4
56	4	4	3,75	3	4	4	4	4
57	4	3	3,50	3	4	2	4	4
58	3	4	3,00	3	2	3	3	2
59	3	3	3,50	4	4	4	4	4
60	4	3	3,50	4	4	3	5	5

	cn26u	cnu	cou
31	2	3,50	3,85
32	3	3,33	3,42
33	4	4,00	3,85
34	1	3,67	3,69
35	4	4,00	3,69
36	4	4,33	4,04
37	2	3,50	3,85
38	3	3,33	3,65
39	4	3,83	3,88
40	2	3,50	3,88
41	4	3,83	3,96
42	3	4,00	4,08
43	5	4,67	4,62
44	4	3,00	2,88
45	2	1,83	3,00
46	2	3,50	3,42
47	3	3,67	3,81
48	2	3,17	3,73
49	3	3,67	3,81
50	3	3,67	3,69
51	2	3,17	3,69
52	3	3,67	3,73
53	2	3,17	3,77
54	3	3,67	3,69
55	2	3,17	3,69
56	3	3,67	3,73
57	2	3,17	3,77
58	3	2,67	2,62
59	3	3,83	3,92
60	4	4,17	3,65

	empresa	cargo	edad	prof	sexo	antig	edocivi	ca1t
61	10	2	1	1	2	3	1	4
62	10	3	2	2	2	2	1	3
63	11	3	1	3	2	2	1	3
64	11	1	1	1	1	2	1	4
65	11	3	1	3	2	2	1	1
66	11	1	2	1	1	2	1	4
67	11	1	2	1	1	2	1	3
68	11	1	2	1	1	2	1	5
69	11	1	1	1	1	2	1	5
70	11	1	2	1	1	2	1	3
71	12	2	2	1	2	2	1	3
72	12	3	2	3	1	4	1	4
73	13	4	1	3	2	2	1	3
74	13	1	1	1	1	2	1	4
75	13	4	1	3	2	2	1	1
76	13	1	2	1	1	2	1	4
77	13	1	2	1	1	2	1	3
78	13	1	2	1	1	2	1	5
79	13	1	1	1	1	2	1	5
80	13	1	2	1	1	2	1	3
81	13	1	2	1	1	2	1	4
82	13	1	2	1	1	2	1	4
83	13	1	2	1	2	2	1	3
84	13	1	1	1	1	2	1	5
85	13	1	1	1	2	2	1	5
86	13	1	2	1	1	2	1	3
87	13	1	1	1	1	2	1	5
88	13	1	1	1	2	2	1	3
89	13	1	1	1	1	2	1	4
90	13	1	2	1	2	1	1	4

	ca2t	ca3t	ca4t	ca5t	ca6t	ca7t	ca8t	ca9t
61	4	4	3	4	4	4	3	3
62	3	3	4	3	3	3	4	4
63	5	4	4	5	5	3	4	2
64	4	3	3	4	3	4	3	3
65	4	1	1	1	2	1	1	1
66	5	5	3	5	1	2	3	1
67	5	4	5	5	4	4	5	4
68	4	4	5	5	3	4	4	4
69	4	4	5	5	4	4	4	4
70	3	3	3	5	3	2	3	3
71	4	3	4	5	3	3	4	3
72	4	4	3	4	4	4	4	3
73	5	4	4	5	5	3	4	2
74	4	3	3	4	3	4	3	3
75	4	1	1	1	2	1	1	1
76	5	5	3	5	1	2	3	1
77	5	4	5	5	4	4	5	4
78	4	4	5	5	3	4	4	4
79	4	4	5	5	4	4	4	4
80	3	3	3	5	3	2	3	3
81	4	3	3	4	3	4	3	3
82	5	5	3	5	1	2	3	1
83	5	4	5	5	4	4	5	4
84	4	4	5	5	4	4	4	4
85	4	4	5	5	4	4	4	4
86	3	3	4	5	3	2	3	3
87	4	4	5	5	4	4	4	4
88	4	3	3	5	3	3	4	3
89	4	3	3	4	3	4	3	3
90	5	5	3	5	2	3	4	2

	ca10t	ca11t	ca12t	ca13t	ca14t	ca15t	ca16t	cat
61	2	4	1	5	4	3	3	3
62	3	3	3	4	3	4	4	3
63	3	5	5	5	3	4	4	4
64	3	4	3	4	4	4	3	4
65	1	5	3	5	1	1	1	2
66	1	4	3	4	2	4	1	3
67	4	5	4	5	4	5	4	4
68	3	5	4	4	3	4	4	4
69	3	5	4	4	4	4	4	4
70	2	5	5	5	3	4	5	4
71	3	5	4	4	4	3	4	4
72	2	4	3	4	3	4	3	4
73	3	5	5	5	3	4	4	4
74	3	4	3	4	4	4	3	4
75	1	5	3	5	1	1	1	2
76	1	4	3	4	2	4	1	3
77	4	5	4	5	4	5	4	4
78	3	5	4	4	3	4	4	4
79	3	5	4	4	4	4	4	4
80	2	5	5	5	3	4	5	4
81	3	4	3	4	4	4	3	4
82	1	4	3	4	2	4	1	3
83	4	5	4	5	4	5	4	4
84	3	5	4	4	3	4	4	4
85	3	5	4	4	4	4	4	4
86	3	5	5	5	3	4	5	4
87	3	5	4	4	4	4	4	4
88	2	5	5	5	3	4	5	4
89	3	4	3	4	4	4	3	4
90	2	4	4	4	3	4	2	4

	cc17t	cc18t	cc19t	cc20t	cct	cn21t	cn22t	cn23t
61	5	4	4	4	4,25	4	4	3
62	4	4	3	4	3,75	4	4	3
63	3	3	4	2	3,00	2	4	3
64	4	3	3	3	3,25	3	4	3
65	5	1	3	1	2,50	1	1	1
66	4	1	3	4	3,00	2	4	1
67	2	4	4	2	3,00	2	5	2
68	4	3	3	3	3,25	3	4	4
69	4	3	4	3	3,50	4	4	4
70	1	1	1	1	1,00	2	5	3
71	3	2	4	2	2,75	3	4	3
72	2	3	4	2	2,75	3	3	3
73	3	3	4	2	3,00	2	4	3
74	4	3	3	3	3,25	3	4	3
75	5	1	3	1	2,50	1	1	1
76	4	1	3	4	3,00	2	4	1
77	2	4	4	2	3,00	2	5	2
78	4	3	3	3	3,25	3	4	4
79	4	3	4	3	3,50	4	4	4
80	1	1	1	1	1,00	2	5	3
81	4	3	3	4	3,50	3	4	3
82	4	1	3	4	3,00	2	4	1
83	2	4	4	2	3,00	2	5	2
84	4	3	3	3	3,25	3	4	4
85	4	3	4	3	3,50	4	4	4
86	1	2	1	1	1,25	2	5	3
87	4	3	4	3	3,50	4	4	4
88	1	1	1	2	1,25	2	5	3
89	4	3	3	4	3,50	3	4	3
90	4	2	4	4	3,50	3	4	2

	cn24t	cn25t	cn26t	cnt	cot	ca1u	ca2u	ca3u
61	4	4	3	3,67	3,62	4	4	4
62	3	4	3	3,50	3,46	4	3	4
63	3	4	2	3,00	3,62	3	5	4
64	3	3	3	3,17	3,38	4	4	4
65	1	1	1	1,00	1,77	2	5	2
66	4	1	1	2,17	2,81	3	4	4
67	4	4	2	3,17	3,88	4	4	4
68	3	5	2	3,50	3,81	3	4	3
69	3	5	3	3,83	4,00	5	4	3
70	5	3	3	3,50	3,15	3	4	4
71	4	3	3	3,33	3,46	4	5	4
72	3	4	3	3,17	3,35	4	4	3
73	3	4	2	3,00	3,62	3	5	4
74	3	3	3	3,17	3,38	4	4	4
75	1	1	1	1,00	1,77	3	5	2
76	4	1	1	2,17	2,81	3	4	4
77	4	4	2	3,17	3,88	4	4	4
78	3	5	2	3,50	3,81	3	4	3
79	3	5	3	3,83	4,00	4	4	3
80	5	3	3	3,50	3,15	3	4	4
81	3	3	3	3,17	3,42	4	4	4
82	4	1	1	2,17	2,81	3	4	4
83	4	4	2	3,17	3,88	4	4	4
84	3	5	2	3,50	3,85	3	4	3
85	3	5	3	3,83	4,00	3	4	3
86	5	3	3	3,50	3,27	4	4	4
87	3	5	3	3,83	4,00	4	4	3
88	5	3	3	3,50	3,31	3	4	4
89	3	3	3	3,17	3,42	4	4	4
90	4	2	2	2,83	3,35	4	4	4

	ca4u	ca5u	ca6u	ca7u	ca8u	ca9u	ca10u	ca11u
61	4	5	3	3	4	3	1	5
62	4	4	4	4	4	3	4	3
63	4	5	5	3	4	4	3	5
64	4	4	4	4	3	3	3	4
65	1	1	2	1	1	3	2	5
66	5	5	4	5	5	5	4	5
67	4	4	4	4	5	5	4	4
68	4	4	4	2	4	4	2	5
69	5	4	4	4	4	4	2	5
70	5	5	5	3	5	3	2	5
71	4	5	4	3	4	5	4	5
72	3	4	3	4	4	3	2	4
73	4	5	5	3	4	4	3	5
74	4	4	4	4	3	3	3	4
75	1	1	2	1	1	3	2	5
76	5	5	4	5	5	5	4	5
77	4	4	4	4	5	5	4	4
78	4	4	4	2	4	4	2	5
79	5	4	4	4	4	4	2	5
80	5	5	5	3	5	3	2	5
81	4	4	4	4	3	3	3	4
82	5	5	4	5	5	5	4	5
83	4	4	4	4	5	5	4	4
84	4	4	4	2	4	4	4	5
85	5	4	4	4	4	4	3	5
86	5	5	5	3	5	3	3	5
87	5	4	4	4	4	4	4	5
88	5	5	5	3	5	3	3	5
89	4	4	4	4	3	3	3	4
90	5	5	4	5	5	5	4	5

	ca12u	ca13u	ca14u	ca15u	ca16u	cau	cc17u	cc18u
61	1	5	4	3	3	4	4	3
62	4	3	3	3	3	4	4	3
63	5	5	4	4	4	4	3	4
64	3	4	3	4	3	4	3	3
65	3	5	2	1	1	2	5	1
66	5	5	5	4	2	4	1	3
67	4	5	5	5	5	4	1	2
68	5	4	4	2	2	4	5	2
69	5	4	4	4	3	4	5	3
70	5	5	5	5	5	4	1	1
71	5	4	4	4	5	4	3	2
72	2	4	3	4	3	3	2	3
73	5	5	4	4	4	4	3	4
74	3	4	3	4	3	4	3	3
75	3	5	2	1	1	2	5	1
76	5	5	5	4	2	4	1	3
77	4	5	5	5	5	4	1	2
78	5	4	4	2	2	4	5	2
79	5	4	4	4	3	4	5	3
80	5	5	5	5	5	4	1	1
81	3	4	3	4	4	4	3	4
82	5	5	5	4	2	4	1	3
83	4	5	5	5	5	4	1	2
84	5	4	4	4	3	4	5	2
85	5	4	4	4	3	4	5	3
86	5	5	5	5	5	4	2	2
87	5	4	4	4	3	4	5	3
88	5	5	5	5	5	4	3	2
89	3	4	3	4	4	4	3	4
90	5	5	5	4	3	5	2	3

	cc19u	cc20u	ccu	cn21u	cn22u	cn23u	cn24u	cn25u
61	4	3	3,50	4	4	3	5	5
62	4	5	4,00	4	3	4	4	3
63	4	4	3,75	2	5	3	3	4
64	3	3	3,00	3	4	3	3	4
65	3	2	2,75	1	2	1	1	1
66	3	1	2,00	5	5	2	5	5
67	4	2	2,25	2	5	2	4	5
68	4	3	3,50	4	5	2	3	3
69	4	3	3,75	4	5	3	3	4
70	1	1	1,00	2	5	3	5	5
71	4	2	2,75	3	4	3	3	4
72	4	2	2,75	3	3	3	3	4
73	4	4	3,75	2	5	3	3	4
74	3	3	3,00	3	4	3	3	4
75	3	2	2,75	1	2	1	1	1
76	3	1	2,00	5	5	2	5	5
77	4	2	2,25	2	5	2	4	5
78	4	3	3,50	4	5	2	3	3
79	4	3	3,75	4	5	3	3	4
80	1	1	1,00	2	5	3	5	5
81	3	4	3,50	4	4	3	4	4
82	3	1	2,00	5	5	2	5	5
83	4	2	2,25	2	5	3	4	5
84	4	3	3,50	4	5	2	3	3
85	4	3	3,75	4	5	3	3	4
86	3	2	2,25	2	4	3	5	5
87	4	3	3,75	4	5	3	3	4
88	3	3	2,75	3	5	3	5	5
89	3	4	3,50	4	4	3	4	4
90	4	2	2,75	5	5	3	5	5

	cn26u	cnu	cou
61	4	4,17	3,65
62	4	3,67	3,65
63	2	3,17	3,88
64	3	3,33	3,46
65	1	1,17	2,12
66	4	4,33	4,00
67	2	3,33	3,81
68	3	3,33	3,46
69	4	3,83	3,92
70	1	3,50	3,62
71	3	3,33	3,85
72	3	3,17	3,23
73	2	3,17	3,88
74	3	3,33	3,46
75	1	1,17	2,15
76	4	4,33	4,00
77	2	3,33	3,81
78	3	3,33	3,46
79	4	3,83	3,88
80	1	3,50	3,62
81	4	3,83	3,69
82	4	4,33	4,00
83	2	3,50	3,85
84	3	3,33	3,65
85	4	3,83	3,88
86	2	3,50	3,88
87	4	3,83	3,96
88	3	4,00	4,04
89	4	3,83	3,69
90	4	4,50	4,23

	empresa	cargo	edad	prof	sexo	antig	edocivi	ca1t
91	13	1	1	1	2	1	1	3
92	13	1	1	1	1	1	1	4
93	13	3	2	1	2	2	1	3
94	13	3	2	2	2	2	2	4
95	13	3	2	2	1	2	1	3
96	13	1	1	1	1	2	1	4
97	13	1	1	1	1	2	1	3
98	14	3	1	2	2	1	1	3
99	14	2	2	2	2	1	3	4
100	14	2	1	1	2	2	1	4
101	14	3	3	3	2	1	1	3
102	14	3	2	3	1	4	1	3
103	14	3	2	3	2	4	1	1
104	14	3	1	2	2	4	1	3
105	14	3	3	2	2	1	1	3
106	14	3	2	3	2	0	1	3
107	14	2	1	1	1	1	1	3
108	14	2	1	1	2	3	1	2
109	14	3	2	2	2	3	1	3
110	14	2	1	1	2	3	1	3
111	14	3	1	2	2	4	1	3
112	14	3	2	3	2	2	1	3
113	14	3	2	3	1	4	1	4
114	14	2	2	2	1	3	1	2
115	14	2	1	3	1	4	1	2
116	14	3	1	3	2	4	1	1
117	15	2	2	2	2	1	3	4
118	16	2	1	1	2	2	1	5
119	17	2	2	1	2	1	1	4
120	17	2	1	1	2	3	1	3

	ca2t	ca3t	ca4t	ca5t	ca6t	ca7t	ca8t	ca9t
91	5	4	5	5	4	4	5	4
92	4	3	4	4	4	4	4	4
93	4	4	3	2	4	4	3	4
94	2	2	3	2	4	5	4	5
95	3	4	3	3	3	3	2	3
96	4	5	5	4	2	2	4	3
97	5	4	3	5	3	5	3	2
98	1	1	2	1	3	3	2	3
99	5	4	4	5	3	4	4	3
100	4	4	3	4	4	4	3	3
101	4	3	4	5	3	3	3	2
102	4	3	4	3	4	5	4	2
103	4	2	2	4	2	2	2	1
104	4	2	0	4	4	0	4	2
105	3	3	3	3	4	3	3	3
106	4	4	3	5	4	4	3	3
107	4	4	5	4	3	3	4	3
108	4	3	3	4	2	2	2	3
109	4	3	5	4	3	4	4	3
110	5	5	3	5	4	4	3	2
111	4	1	1	5	1	1	1	1
112	4	2	4	4	4	4	4	2
113	4	4	3	4	4	5	3	3
114	4	3	4	4	2	4	3	1
115	5	2	2	4	2	4	2	1
116	1	1	1	1	1	1	1	1
117	5	4	4	5	3	4	4	3
118	4	5	5	5	5	5	4	5
119	5	4	4	5	2	4	4	3
120	5	3	4	5	3	4	4	3

	ca10t	ca11t	ca12t	ca13t	ca14t	ca15t	ca16t	cat
91	4	5	4	5	4	5	4	4
92	3	5	4	4	3	4	4	4
93	4	2	2	2	3	3	4	3
94	5	3	3	3	4	4	5	4
95	3	2	2	3	2	2	3	3
96	2	5	2	4	3	3	2	3
97	2	5	1	5	3	5	2	4
98	3	1	1	1	2	2	3	2
99	3	5	4	5	4	5	4	4
100	2	4	1	5	4	3	3	3
101	2	5	4	5	4	2	1	3
102	3	5	3	3	4	3	3	4
103	2	1	2	4	2	5	4	3
104	2	2	2	4	2	4	4	3
105	3	3	3	3	3	4	4	3
106	3	4	3	5	3	4	3	4
107	2	4	2	3	4	3	3	3
108	2	4	2	4	3	4	3	3
109	3	4	3	4	3	4	4	4
110	3	3	3	3	4	4	3	4
111	1	5	1	5	1	5	3	2
112	1	5	4	4	4	4	2	3
113	3	5	4	4	4	4	4	4
114	1	3	2	4	4	4	3	3
115	2	4	3	2	1	4	3	3
116	1	1	1	5	1	1	1	1
117	3	5	4	5	4	5	4	4
118	4	5	4	4	5	4	4	5
119	2	4	2	4	4	3	4	4
120	3	4	3	4	4	3	4	4

	cc17t	cc18t	cc19t	cc20t	cct	cn21t	cn22t	cn23t
91	2	4	4	2	3,00	2	5	2
92	4	3	3	3	3,25	3	4	4
93	4	4	2	4	3,50	5	2	3
94	5	4	3	5	4,25	4	3	4
95	3	2	3	3	2,75	4	1	2
96	2	2	2	2	2,00	2	2	2
97	2	2	2	2	2,00	2	4	4
98	3	2	1	3	2,25	4	1	2
99	4	4	3	3	3,50	5	5	5
100	5	4	4	4	4,25	4	4	3
101	2	1	5	2	2,50	1	5	1
102	2	0	3	2	1,75	2	4	2
103	1	1	1	1	1,00	1	1	1
104	5	3	4	2	3,50	2	0	2
105	3	3	4	3	3,25	3	3	2
106	3	2	3	3	2,75	2	3	3
107	3	3	4	3	3,25	3	4	2
108	4	2	3	4	3,25	4	4	2
109	4	3	3	4	3,50	4	5	2
110	3	3	4	3	3,25	3	4	4
111	3	5	5	1	3,50	1	5	3
112	2	2	2	2	2,00	2	5	1
113	3	3	4	3	3,25	2	5	2
114	2	4	4	2	3,00	4	3	2
115	2	2	4	2	2,50	2	4	2
116	5	1	5	4	3,75	1	5	1
117	4	4	3	3	3,50	5	5	5
118	2	4	4	2	3,00	4	5	4
119	2	3	4	2	2,75	3	4	3
120	2	3	4	2	2,75	3	4	3

	cn24t	cn25t	cn26t	cnt	cot	ca1u	ca2u	ca3u
91	4	4	2	3,17	3,88	4	4	4
92	3	5	2	3,50	3,69	3	4	3
93	3	2	4	3,17	3,23	4	3	4
94	4	3	5	3,83	3,77	5	4	5
95	2	1	3	2,17	2,62	4	3	4
96	2	3	2	2,17	2,88	4	4	5
97	4	4	2	3,33	3,23	4	3	3
98	2	1	3	2,17	2,08	3	2	3
99	5	5	3	4,67	4,15	4	4	5
100	4	4	3	3,67	3,62	4	4	4
101	2	4	1	2,33	2,96	3	4	2
102	4	4	2	3,00	3,12	4	4	4
103	1	1	1	1,00	1,92	3	5	4
104	2	2	2	1,67	2,58	4	4	4
105	3	4	3	3,00	3,15	4	4	4
106	4	5	3	3,33	3,42	3	5	4
107	2	4	2	2,83	3,23	4	4	3
108	4	3	2	3,17	3,04	4	4	3
109	4	4	2	3,50	3,58	3	4	3
110	3	3	3	3,33	3,46	3	5	5
111	3	5	3	3,33	2,81	4	4	4
112	1	4	2	2,50	3,00	4	4	4
113	4	4	1	3,00	3,58	5	4	4
114	3	2	2	2,67	2,92	4	4	4
115	3	4	2	2,83	2,69	5	5	4
116	1	1	1	1,67	1,73	5	5	5
117	5	5	3	4,67	4,15	4	4	5
118	5	5	4	4,50	4,31	5	5	5
119	4	5	3	3,67	3,50	4	5	4
120	4	5	4	3,83	3,58	4	5	4

	ca4u	ca5u	ca6u	ca7u	ca8u	ca9u	ca10u	ca11u
91	4	4	4	4	5	5	4	4
92	4	4	4	2	4	4	4	5
93	3	4	4	4	4	3	4	3
94	4	5	5	5	5	4	5	4
95	2	3	3	3	3	2	3	2
96	4	4	4	2	4	3	2	4
97	2	5	4	5	2	4	4	4
98	2	3	3	3	3	2	3	2
99	4	5	3	4	4	3	3	5
100	4	5	3	3	4	3	1	5
101	4	5	2	3	2	2	2	5
102	4	4	3	5	4	3	3	5
103	4	4	3	3	4	4	2	4
104	4	5	4	5	5	4	3	4
105	4	5	4	4	4	4	3	4
106	5	5	5	4	5	5	3	5
107	5	4	3	3	4	4	3	4
108	4	4	2	4	3	3	2	4
109	4	4	3	4	3	3	3	4
110	4	5	4	4	3	4	3	5
111	4	5	3	4	5	3	4	5
112	5	5	4	4	5	4	2	5
113	4	4	4	4	4	3	3	4
114	4	5	5	5	5	4	2	4
115	4	4	4	5	4	4	2	5
116	5	5	4	5	5	5	5	5
117	4	5	3	4	4	3	3	5
118	5	5	4	5	4	4	2	5
119	4	5	3	4	4	5	3	5
120	4	5	3	4	4	5	4	5

	ca12u	ca13u	ca14u	ca15u	ca16u	cau	cc17u	cc18u
91	4	5	5	5	5	4	1	2
92	5	4	4	4	3	4	5	2
93	4	3	3	3	3	4	4	3
94	5	4	4	4	4	5	5	4
95	3	2	2	2	2	3	3	2
96	2	4	5	4	2	4	2	2
97	2	5	5	5	2	4	2	2
98	3	2	2	2	2	3	3	2
99	3	5	4	5	4	4	4	4
100	1	5	4	3	3	4	4	3
101	4	5	3	1	1	3	5	1
102	3	3	3	3	3	4	2	3
103	2	5	4	4	4	4	1	1
104	2	4	4	4	4	4	4	2
105	4	5	4	5	4	4	3	3
106	3	5	5	4	3	4	3	3
107	2	3	3	3	3	3	3	3
108	4	4	4	3	3	3	4	4
109	4	4	3	3	4	4	3	4
110	3	4	4	4	3	4	3	3
111	5	5	4	5	4	4	4	4
112	4	5	5	4	4	4	2	2
113	3	4	4	4	2	4	3	2
114	3	4	5	4	3	4	2	4
115	3	4	4	4	4	4	2	2
116	5	5	5	5	4	5	0	5
117	3	5	4	5	4	4	4	4
118	3	4	4	4	4	4	2	4
119	3	4	4	3	4	4	3	4
120	3	4	4	3	4	4	3	4

	cc19u	cc20u	ccu	cn21u	cn22u	cn23u	cn24u	cn25u
91	4	2	2,25	2	5	3	4	5
92	4	3	3,50	4	5	2	3	3
93	4	5	4,00	4	3	4	4	3
94	5	4	4,50	5	4	5	5	4
95	3	4	3,00	3	2	3	3	3
96	1	2	1,75	1	1	1	2	4
97	2	2	2,00	2	5	2	5	5
98	3	4	3,00	3	2	3	3	2
99	3	3	3,50	4	4	4	4	4
100	4	3	3,50	4	4	3	5	5
101	4	2	3,00	1	5	1	2	5
102	3	2	2,50	3	4	2	3	4
103	2	1	1,25	1	1	1	2	2
104	4	2	3,00	4	0	2	4	5
105	4	3	3,25	3	5	5	3	4
106	3	3	3,00	2	3	3	3	4
107	4	3	3,25	0	0	0	0	0
108	4	4	4,00	3	4	2	3	3
109	4	4	3,75	4	5	3	3	3
110	5	3	3,50	3	3	3	3	3
111	5	5	4,50	5	5	3	4	5
112	2	2	2,00	2	2	2	1	5
113	4	3	3,00	2	5	2	4	4
114	4	2	3,00	4	4	2	4	3
115	4	2	2,50	2	4	2	3	4
116	1	1	1,75	5	1	2	5	5
117	3	3	3,50	4	4	4	4	4
118	4	2	3,00	3	5	4	5	4
119	4	3	3,50	3	4	3	4	5
120	4	3	3,50	3	4	3	4	5

	cn26u	cnu	cou
91	2	3,50	3,85
92	3	3,33	3,65
93	4	3,67	3,62
94	5	4,67	4,54
95	4	3,00	2,81
96	2	1,83	2,88
97	2	3,50	3,38
98	3	2,67	2,62
99	3	3,83	3,92
100	4	4,17	3,65
101	1	2,50	2,88
102	5	3,50	3,42
103	1	1,33	2,77
104	2	2,83	3,58
105	4	4,00	3,96
106	3	3,00	3,81
107	0	,00	2,62
108	3	3,00	3,42
109	3	3,50	3,54
110	3	3,00	3,65
111	4	4,33	4,31
112	2	2,33	3,46
113	2	3,17	3,50
114	2	3,17	3,69
115	2	2,83	3,54
116	3	3,50	4,08
117	3	3,83	3,92
118	5	4,33	4,08
119	3	3,67	3,85
120	3	3,67	3,88

	empresa	cargo	edad	prof	sexo	antig	edocivi	ca1t
121	18	2	2	2	2	2	1	3
122	18	2	1	1	2	1	1	4
123	18	0	2	2	2	1	1	4
124	18	3	1	3	1	1	1	2
125	18	3	3	3	1	1	1	3
126	18	3	2	1	2	2	1	5
127	18	3	2	1	2	2	2	4
128	18	3	2	2	2	1	1	4
129	18	3	1	3	1	2	1	2
130	18	3	2	3	1	1	1	3
131	18	3	2	1	1	2	1	5

	ca2t	ca3t	ca4t	ca5t	ca6t	ca7t	ca8t	ca9t
121	3	2	3	5	2	4	3	2
122	5	4	5	5	4	4	5	4
123	5	4	4	4	4	4	3	3
124	4	3	2	5	2	1	2	2
125	1	3	2	5	2	4	4	3
126	5	4	0	5	2	3	4	2
127	5	4	5	5	4	4	5	4
128	5	4	4	4	4	4	3	4
129	4	3	4	5	4	3	4	4
130	2	3	2	5	2	4	4	3
131	5	4	1	5	2	3	4	4

	ca10t	ca11t	ca12t	ca13t	ca14t	ca15t	ca16t	cat
121	1	5	3	3	3	5	4	3
122	3	5	5	5	4	4	4	4
123	3	4	3	4	4	3	3	4
124	2	5	4	5	3	3	3	3
125	5	5	3	5	3	3	3	3
126	3	5	2	5	5	5	5	4
127	3	5	5	5	4	4	4	4
128	3	4	3	4	4	3	3	4
129	3	5	4	5	4	4	3	4
130	5	5	3	5	3	3	3	3
131	3	5	2	5	5	5	5	4

	cc17t	cc18t	cc19t	cc20t	cct	cn21t	cn22t	cn23t
121	2	3	3	2	2,50	3	4	3
122	3	4	4	1	3,00	3	5	4
123	2	2	3	2	2,25	2	5	3
124	5	5	5	2	4,25	3	3	2
125	2	3	4	3	3,00	4	5	4
126	5	5	4	2	4,00	5	5	2
127	4	4	4	2	3,50	3	5	4
128	3	4	3	2	3,00	2	5	3
129	5	5	5	3	4,50	4	4	3
130	2	3	4	3	3,00	4	5	4
131	5	5	4	2	4,00	5	5	2

	cn24t	cn25t	cn26t	cnt	cot	ca1u	ca2u	ca3u
121	3	4	3	3,33	3,12	3	4	4
122	2	5	2	3,50	3,96	4	5	4
123	4	3	2	3,17	3,35	4	4	4
124	3	2	1	2,33	3,04	3	4	4
125	4	4	3	4,00	3,46	5	3	4
126	5	5	2	4,00	3,85	4	5	5
127	3	5	2	3,67	4,08	5	5	4
128	4	3	2	3,17	3,50	4	4	4
129	4	3	2	3,33	3,81	5	5	5
130	4	4	3	4,00	3,50	4	3	4
131	5	5	2	4,00	3,96	4	5	5

	ca4u	ca5u	ca6u	ca7u	ca8u	ca9u	ca10u	ca11u
121	4	5	3	5	4	2	2	5
122	5	5	4	4	5	4	3	5
123	4	4	4	4	4	3	3	4
124	3	5	3	2	3	3	3	5
125	5	5	3	3	4	4	4	5
126	5	5	4	4	5	5	4	5
127	5	5	4	4	5	4	3	5
128	4	4	4	4	4	3	3	4
129	4	5	3	3	4	4	4	5
130	5	5	3	3	4	4	4	5
131	5	5	4	4	5	5	4	5

	ca12u	ca13u	ca14u	ca15u	ca16u	cau	cc17u	cc18u
121	3	3	4	5	4	4	2	3
122	5	5	4	4	4	4	3	4
123	3	4	4	3	4	4	3	3
124	4	5	4	3	3	4	5	5
125	5	5	4	4	4	4	2	2
126	3	5	5	5	5	5	5	5
127	5	5	4	4	4	4	3	4
128	3	4	4	3	4	4	3	3
129	4	5	4	3	4	4	5	5
130	5	5	4	4	4	4	2	3
131	3	5	5	5	5	5	5	5

	cc19u	cc20u	ccu	cn21u	cn22u	cn23u	cn24u	cn25u
121	4	3	3,00	3	4	3	3	4
122	4	1	3,00	3	5	4	2	5
123	3	2	2,75	2	5	3	4	4
124	5	3	4,50	2	3	2	2	3
125	3	3	2,50	3	5	4	4	4
126	5	2	4,25	4	5	4	5	5
127	4	1	3,00	3	5	4	2	5
128	4	2	3,00	2	5	3	4	4
129	5	4	4,75	3	4	3	3	4
130	3	3	2,75	3	5	4	4	4
131	5	2	4,25	4	5	4	5	5

	cn26u	cnu	cou
121	3	3,33	3,54
122	2	3,50	3,96
123	3	3,50	3,54
124	2	2,33	3,42
125	3	3,83	3,85
126	2	4,17	4,46
127	2	3,50	4,00
128	4	3,67	3,62
129	3	3,33	4,08
130	3	3,83	3,85
131	4	4,50	4,54

	empresa	cargo	edad	prof	sexo	antig	edocivi	ca1t
1	13	4	1	3	2	2	1	3
2	13	1	1	1	1	2	1	4
3	13	4	1	3	2	2	1	1
4	13	1	2	1	1	2	1	4
5	13	1	2	1	1	2	1	3
6	8	1	2	2	1	2	1	3
7	8	1	2	1	2	3	1	3
8	9	3	1	2	2	1	1	3
9	13	1	2	1	1	2	1	5
10	9	2	2	2	2	1	3	4
11	9	2	1	1	2	2	1	4
12	8	1	2	1	2	2	1	4
13	8	1	2	2	1	2	1	3
14	13	1	1	1	1	2	1	5
15	13	1	2	1	1	2	1	3
16	11	4	1	3	2	2	1	3
17	11	1	1	1	1	2	1	4
18	11	4	1	3	2	2	1	1
19	11	1	2	1	1	2	1	4
20	11	1	2	1	1	2	1	3
21	8	1	2	2	1	2	1	3
22	8	1	2	1	2	3	1	3
23	14	3	1	2	2	1	1	3
24	11	1	2	1	1	2	1	5
25	14	2	2	2	2	1	3	4
26	14	2	1	1	2	2	1	4
27	8	1	2	1	2	2	1	4
28	8	1	2	2	1	2	1	3
29	11	1	1	1	1	2	1	5
30	11	1	2	1	1	2	1	3

	ca2t	ca3t	ca4t	ca5t	ca6t	ca7t	ca8t	ca9t
1	5	4	4	5	5	3	4	2
2	4	3	3	4	3	4	3	3
3	4	1	1	1	2	1	1	1
4	5	5	3	5	1	2	3	1
5	5	4	5	5	4	4	5	4
6	3	3	3	3	2	4	3	3
7	3	4	4	4	2	2	4	2
8	1	1	2	1	3	3	2	3
9	4	4	5	5	3	4	4	4
10	5	4	4	5	3	4	4	3
11	4	4	3	4	4	4	3	3
12	3	4	3	3	2	4	3	3
13	3	4	4	4	2	2	4	2
14	4	4	5	5	4	4	4	4
15	3	3	3	5	3	2	3	3
16	5	4	4	5	5	3	4	2
17	4	3	3	4	3	4	3	3
18	4	1	1	1	2	1	1	1
19	5	5	3	5	1	2	3	1
20	5	4	5	5	4	4	5	4
21	3	3	3	3	2	4	3	3
22	3	4	4	4	2	2	4	2
23	1	1	2	1	3	3	2	3
24	4	4	5	5	3	4	4	4
25	5	4	4	5	3	4	4	3
26	4	4	3	4	4	4	3	3
27	3	4	3	3	2	4	3	3
28	3	4	4	4	2	2	4	2
29	4	4	5	5	4	4	4	4
30	3	3	3	5	3	2	3	3

	ca10t	ca11t	ca12t	ca13t	ca14t	ca15t	ca16t	cc17t
1	3	5	5	5	3	4	4	3
2	3	4	3	4	4	4	3	4
3	1	5	3	5	1	1	1	5
4	1	4	3	4	2	4	1	4
5	4	5	4	5	4	5	4	2
6	3	3	3	3	3	4	4	3
7	2	4	3	4	4	4	3	3
8	3	1	1	1	2	2	3	3
9	3	5	4	4	3	4	4	4
10	3	5	4	5	4	5	4	4
11	2	4	1	5	4	3	3	5
12	3	3	3	3	3	4	4	3
13	2	4	3	4	4	4	3	3
14	3	5	4	4	4	4	4	4
15	2	5	5	5	3	4	5	1
16	3	5	5	5	3	4	4	3
17	3	4	3	4	4	4	3	4
18	1	5	3	5	1	1	1	5
19	1	4	3	4	2	4	1	4
20	4	5	4	5	4	5	4	2
21	3	3	3	3	3	4	4	3
22	2	4	3	4	4	4	3	3
23	3	1	1	1	2	2	3	3
24	3	5	4	4	3	4	4	4
25	3	5	4	5	4	5	4	4
26	2	4	1	5	4	3	3	5
27	3	3	3	3	3	4	4	3
28	2	4	3	4	4	4	3	3
29	3	5	4	4	4	4	4	4
30	2	5	5	5	3	4	5	1

	cc18t	cc19t	cc20t	cn21t	cn22t	cn23t	cn24t	cn25t
1	3	4	2	2	4	3	3	4
2	3	3	3	3	4	3	3	3
3	1	3	1	1	1	1	1	1
4	1	3	4	2	4	1	4	1
5	4	4	2	2	5	2	4	4
6	3	3	3	3	4	2	3	2
7	3	4	3	3	4	2	3	4
8	2	1	3	4	1	2	2	1
9	3	3	3	3	4	4	3	5
10	4	3	3	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	3	4	4
12	3	3	3	3	4	2	3	2
13	3	4	3	3	4	2	3	4
14	3	4	3	4	4	4	3	5
15	1	1	1	2	5	3	5	3
16	3	4	2	2	4	3	3	4
17	3	3	3	3	4	3	3	3
18	1	3	1	1	1	1	1	1
19	1	3	4	2	4	1	4	1
20	4	4	2	2	5	2	4	4
21	3	3	3	3	4	2	3	2
22	3	4	3	3	4	2	3	4
23	2	1	3	4	1	2	2	1
24	3	3	3	3	4	4	3	5
25	4	3	3	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	3	4	4
27	3	3	3	3	4	2	3	2
28	3	4	3	3	4	2	3	4
29	3	4	3	4	4	4	3	5
30	1	1	1	2	5	3	5	3

	cn26t	ca1u	ca2u	ca3u	ca4u	ca5u	ca6u	ca7u
1	2	3	5	4	4	5	5	3
2	3	4	4	4	4	4	4	4
3	1	2	5	2	1	1	2	1
4	1	3	4	4	5	5	4	5
5	2	4	4	4	4	4	4	4
6	2	4	4	4	4	4	4	4
7	2	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	2	3	2	3	3	3
9	2	3	4	3	4	4	4	2
10	3	4	4	5	4	5	3	4
11	3	4	4	4	4	5	3	3
12	3	4	4	4	4	4	4	4
13	2	4	4	4	4	4	4	5
14	3	3	4	3	5	4	4	4
15	3	3	4	4	5	5	5	3
16	2	3	5	4	4	5	5	3
17	3	4	4	4	4	4	4	4
18	1	2	5	2	1	1	2	1
19	1	3	4	4	5	5	4	5
20	2	4	4	4	4	4	4	4
21	2	4	4	4	4	4	4	4
22	2	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	2	3	2	3	3	3
24	2	3	4	3	4	4	4	2
25	3	4	4	5	4	5	3	4
26	3	4	4	4	4	5	3	3
27	3	4	4	4	4	4	4	4
28	2	4	4	4	4	4	4	5
29	3	3	4	3	5	4	4	4
30	3	3	4	4	5	5	5	3

	ca8u	ca9u	ca10u	ca11u	ca12u	ca13u	ca14u	ca15u
1	4	4	3	5	5	5	4	4
2	3	3	3	4	3	4	3	4
3	1	3	2	5	3	5	2	1
4	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5
6	4	3	3	4	3	3	4	4
7	4	5	3	4	4	4	4	4
8	3	2	3	2	3	2	2	2
9	4	4	2	5	5	4	4	2
10	4	3	3	5	3	5	4	5
11	4	3	1	5	1	5	4	3
12	4	3	3	4	3	3	4	5
13	4	5	3	4	4	4	5	4
14	4	4	2	5	5	4	4	4
15	5	3	2	5	5	5	5	5
16	4	4	3	5	5	5	4	4
17	3	3	3	4	3	4	3	4
18	1	3	2	5	3	5	2	1
19	5	5	4	5	5	5	5	4
20	5	5	4	4	4	5	5	5
21	4	3	3	4	3	3	4	4
22	4	5	3	4	4	4	4	4
23	3	2	3	2	3	2	2	2
24	4	4	2	5	5	4	4	2
25	4	3	3	5	3	5	4	5
26	4	3	1	5	1	5	4	3
27	4	3	3	4	3	3	4	5
28	4	5	3	4	4	4	5	4
29	4	4	2	5	5	4	4	4
30	5	3	2	5	5	5	5	5

	ca16u	cc17u	cc18u	cc19u	cc20u	cn21u	cn22u	cn23u
1	4	3	4	4	4	2	5	3
2	3	3	3	3	3	3	4	3
3	1	5	1	3	2	1	2	1
4	2	1	3	3	1	5	5	2
5	5	1	2	4	2	2	5	2
6	3	3	4	4	4	3	4	4
7	3	3	4	4	3	3	4	2
8	2	3	2	3	4	3	2	3
9	2	5	2	4	3	4	5	2
10	4	4	4	3	3	4	4	4
11	3	4	3	4	3	4	4	3
12	3	3	4	4	4	3	4	4
13	3	3	4	4	3	3	4	2
14	3	5	3	4	3	4	5	3
15	5	1	1	1	1	2	5	3
16	4	3	4	4	4	2	5	3
17	3	3	3	3	3	3	4	3
18	1	5	1	3	2	1	2	1
19	2	1	3	3	1	5	5	2
20	5	1	2	4	2	2	5	2
21	3	3	4	4	4	3	4	4
22	3	3	4	4	3	3	4	2
23	2	3	2	3	4	3	2	3
24	2	5	2	4	3	4	5	2
25	4	4	4	3	3	4	4	4
26	3	4	3	4	3	4	4	3
27	3	3	4	4	4	3	4	4
28	3	3	4	4	3	3	4	2
29	3	5	3	4	3	4	5	3
30	5	1	1	1	1	2	5	3

	cn24u	cn25u	cn26u
1	3	4	2
2	3	4	3
3	1	1	1
4	5	5	4
5	4	5	2
6	4	4	3
7	4	4	2
8	3	2	3
9	3	3	3
10	4	4	3
11	5	5	4
12	4	4	3
13	4	4	2
14	3	4	4
15	5	5	1
16	3	4	2
17	3	4	3
18	1	1	1
19	5	5	4
20	4	5	2
21	4	4	3
22	4	4	2
23	3	2	3
24	3	3	3
25	4	4	3
26	5	5	4
27	4	4	3
28	4	4	2
29	3	4	4
30	5	5	1