

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tema: “EL CONTRATO PSICOLÓGICO COMO VECTOR DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL ALIMENTICIO”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano

Autor: Ingeniero Juan Pablo Safla Sandoval

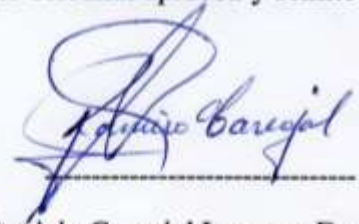
Directora: Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster

AMBATO – ECUADOR

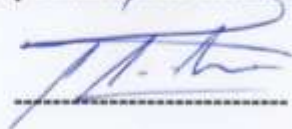
2018

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

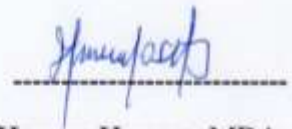
El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Ramiro Patricio Carvajal Larenas, Dr. e integrado por los señores: Ingeniero Marcelo Javier Mancheno Saa, Magister, Ingeniero José Bernardo Herrera Herrera, MBA, Psicóloga, María Cristina Abril Freire, Magíster designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “EL CONTRATO PSICOLÓGICO COMO VECTOR DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL ALIMENTICIO”, elaborado y presentado por el señor Ingeniero Juan Pablo Safla Sandoval, para optar por el Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Ing. Ramiro Patricio Carvajal Larenas, Dr.
Presidente y Miembro del Tribunal



Ing. Marcelo Javier Mancheno Saa, Mg.
Miembro del Tribunal



Ing. José Bernardo Herrera Herrera, MBA.
Miembro del Tribunal



Psi. María Cristina Abril Freire, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema “EL CONTRATO PSICOLÓGICO COMO VECTOR DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL ALIMENTICIO”, le corresponde exclusivamente al: Ingeniero Juan Pablo Safla Sandoval, Autor bajo la Dirección de la Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster. Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Ingeniero Juan Pablo Safla Sandoval

C.C.: 050242342-9

AUTOR



Ingeniera, María Dolores Guamán Guevara, Magíster

C.C.: 1802831691

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Ingeniero Juan Pablo Safla Sandoval

C.C. 050242342-9

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	i
A la unidad académica de titulación de la facultad de Ciencias Administrativas	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
AGRADECIMIENTO.....	xi
DEDICATORIA	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
EL PROBLEMA	2
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1 Contextualización	2
1.2.2 Árbol de problemas	6
1.2.3 Análisis crítico.....	7
1.2.4 Prognosis	8
1.2.5 Formulación del problema.....	9
1.2.6 Preguntas directrices.....	9
1.2.7 Delimitación del problema	9
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	9
1.4 OBJETIVOS	10
1.4.1 Objetivo general	10
1.4.2 Objetivos específicos.....	10
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes investigativos	11
2.2 Fundamentaciones	13
2.2.1 Fundamentación filosófica	13
2.2.2 Fundamentación axiológica	13
2.2.3 Fundamentación legal.....	13
2.3 Categorías fundamentales.....	17
VARIABLE INDEPENDIENTE	20

2.3.1 CONTRATO PSICOLÓGICO	20
2.4.1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	40
2.5 Hipótesis.....	51
2.6 Señalamiento de Variables	52
CAPÍTULO III.....	53
3. Marco Metodológico.....	53
3.1 Enfoque	53
3.2 Modalidad básica de la investigación	54
3.2.1 INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	54
3.2.2 INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	54
3.2.3 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	55
3.2.4 Nivel o tipo de Investigación.....	55
3.2.5 DESCRIPTIVO	55
3.2.6 CORRELACIONAL	55
3.3 Población y Muestra.....	56
3.3.1 POBLACIÓN	56
3.3.2 MUESTRA.....	56
3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	57
3.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	59
3.5.1 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	59
3.5.1.1 ENCUESTA	59
3.5.2 HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	59
3.5.2.1 CUESTIONARIO.....	59
3.6 Plan de recolección de la Información.....	60
3.7 Plan de Procesamiento de la Información.....	61
3.8 Fiabilidad de los instrumentos de medición.....	62
3.8.1 ÍNDICE ALFA DE CRONBACH.....	62
CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	63
4.1 Análisis de resultados	63
4.2 Análisis estadístico	87
4.3 ANALISIS DE VARIANZA (ANOVA).....	88
4.4 Verificación de hipótesis	89
CAPÍTULO V	90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
5.1 Conclusiones	90
CAPÍTULO VI.....	93
PROPUESTA.....	93

6.1 Datos Informativos	93
6.1.1 Tema de la propuesta.....	93
6.1.2 Institución beneficiaria	93
6.2 Antecedentes de la propuesta	93
6.3 Justificación	94
6.4 Objetivos	94
6.4.1 Objetivo general	94
6.4.2 Objetivos específicos.....	94
6.5 Análisis de factibilidad	95
6.5.1 Factibilidad de talento humano	95
6.6 Fundamentación	95
6.6.1 Fundamentación Legal	95
Matriz de motivación e incentivo	103
6.7.1 Cronograma.....	107
6.9 Previsión de la evaluación	108
Bibliografía	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones del Contrato Psicológico.....	26
Tabla 2 Tipos de Contrato Psicológico, empleados	32
Tabla 3 Tipos de contrato Psicológico, empleadores	33
Tabla 4 Características del clima laboral.....	44
Tabla 5 Modelo cíclico del desarrollo organizacional.....	50
Tabla 6 Operacionalización de la variable independiente: contrato psicológico	57
Tabla 7 Operacionalización de la variable dependiente: compromiso organizacional	58
Tabla 8 Plan de recolección de la información.....	60
Tabla 9 Cargo	63
Tabla 10 Años.....	64
Tabla 11 Género	65
Tabla 12 Edad.....	66
Tabla 13 Pregunta 1	67
Tabla 14 pregunta 2	68
Tabla 15 pregunta 3	69
Tabla 16 pregunta 4	70
Tabla 17 pregunta 5	71
Tabla 18 pregunta 6	72
Tabla 19 pregunta 7	73
Tabla 20 pregunta 8	74
Tabla 21 pregunta 9	75
Tabla 22 pregunta 10	76
Tabla 23 pregunta 11	77
Tabla 24 pregunta 12	78
Tabla 25 pregunta 13	79
Tabla 26 pregunta 14	80
Tabla 27 pregunta 15	81
Tabla 28 pregunta 16	82
Tabla 29 pregunta 17	83
Tabla 30 pregunta 18	84
Tabla 31 pregunta 19	85
Tabla 32 pregunta 20	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol de problemas	6
Figura 2. Categorías fundamentales	17
Figura 3. Constelación de ideas VI.....	18
Figura 4. Constelación de ideas VD	19
Figura 5. Tipos de Contrato Psicológico.	28
Figura 6. Resumen de tipos de Contrato Psicológico.	32
Figura 7. Objetivos del Compromiso Organizacional	42
Figura 8. Tipos de Clima Laboral.....	46
Figura 9. Características del Desarrollo Organizacional	48
Figura 10. Modelo Cíclico del Desarrollo Organizacional.....	49
Figura 11. Cargo	63
Figura 12. Años	64
Figura 13. Género	65
Figura 14. Edad.....	66
Figura 15. Pregunta 1.....	67
Figura 16. Pregunta 2.....	68
Figura 17. Pregunta 3.....	69
Figura 18. Pregunta 4.....	70
Figura 19. Pregunta 5.....	71
Figura 20. Pregunta 6.....	72
Figura 21. Pregunta 7.....	73
Figura 22. Pregunta 8.....	74
Figura 23. Pregunta 10.....	75
Figura 24. Pregunta 11.....	76
Figura 25. Pregunta 11.....	77
Figura 26. Pregunta 12.....	78
Figura 27. Pregunta 13.....	79
Figura 28. Pregunta 14.....	80
Figura 29. Pregunta 15.....	81
Figura 30. Pregunta 16.....	82
Figura 31. Pregunta 17.....	83

Figura 32. Pregunta 18.....	84
Figura 33. Pregunta 19.....	85
Figura 34. Pregunta 20.....	86
Figura 33. Esquema de la propuesta.....	97

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida y la oportuna sabiduría, porque es mi fortaleza y su amor es infinito... “Hay tres cosas que son permanentes: la confianza en Dios, la seguridad de que él cumplirá sus promesas y el amor. De estas tres cosas, la más importante es el amor” 1 Corintios 13-13. A mi madre, Maria Umbelina Safla, por enseñarme a enfrentar todos los retos de mi existencia y su ayuda incondicional para alcanzar mis logros, a mi esposa Ma. Fernanda, por brindarme todas las facilidades para llevar a cabo mi maestría, a mi fraterno amigo Daniel Guevara por encaminarme en el sendero de mi vida estudiantil e influir con su magnífica personalidad; a mi directora de Tesis Ing. Lolita Guamán por impartir su conocimiento científico, por su apoyo, su paciencia y motivación permanente; por lo que mi admiración, confianza y respeto, en mi calidad de estudiante deposite en ella. Y a todos quienes me ayudaron en su momento a culminar con mi trabajo investigativo.

Juan Pablo Safla Sandoval

“Siempre doy gracias a mi Dios por ustedes, por la gracia que Dios ha derramado sobre ustedes por medio de Cristo Jesús. Pues por medio de él Dios les ha dado toda riqueza espiritual, así de palabra como de conocimiento” 1Corintios 1-4,5

DEDICATORIA

A ti padre Dios que jamás me abandonaste, por ser mi guía y mi luz, siempre me rodeaste de tus ángeles. A mi madre María Umbelina Safla, que es el ser más valioso que Dios me regaló para que me inculcara principios y valores, con sus firmes consejos; a mí adorada esposa Ma. Fernanda Garcés, que es mi compañera de este gran recorrido de la vida; a la razón de mi ser, mis hijos: Pablito y Karlita porque han sido mi fortaleza y fuente de inspiración; a mis amadas hermanas: Ceci, Pauli y Sonia, que siempre me incentivan para alcanzar mis metas, a toda mi familia que han depositado su confianza y eso me ha comprometido para avanzar un peldaño más en mi vida profesional, a mis excompañeros y amigos que directa o indirectamente contribuyeron para que se refleje el resultado final de mi presente trabajo.

Juan Pablo Safla Sandoval

“Les suplico, en el nombre de nuestro Señor Jesucristo, que todos vivan en armonía y que no haya divisiones entre ustedes, sino que se mantengan unidos en un mismo pensar y en un mismo propósito”
1 Corintios 1-10.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA: “El contrato psicológico como vector del compromiso organizacional en el sector industrial alimenticio”

AUTOR: Ingeniero Juan Pablo Safla Sandoval

DIRECTORA: Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación está enfocado en analizar los resultados que se obtienen a través de los contratos psicológicos respecto al compromiso organizacional orientado en las industrias encargadas de la producción de productos alimenticios; para lo cual se ha guiado el estudio en la empresa Bioalimentar ubicada en la ciudad de Ambato. La capacidad de productividad dentro de una organización contribuye directamente en el desarrollo de la misma, por tal motivo se ve inmerso el compromiso organizacional, que permite mantener niveles considerables de interacción en el alcance de expectativas mutuas entre los colaboradores y la empresa.

El desarrollo del talento humano es la clave para alcanzar la visión, es por ello que se propone realizar la investigación, involucrando las dos variables pues mediante el cumplimiento del contrato psicológico esperado por las personas que trabajan en la empresa, se logrará obtener de ellos el más alto desempeño laboral, lo que se traducirá en un compromiso firme con la institución y sus objetivos. El proceso investigativo se cataloga como un análisis de campo, el mismo que pretendió recolectar la mayor cantidad de información confiable, ya que el investigador estuvo en contacto con la empresa donde se origina el problema y quien utilizó la técnica de observación directa y encuesta al personal operativo administrativo de la empresa Bioalimentar. A través de esto se pudo evidenciar que el contrato psicológico si contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar.

Mediante la utilización de una ficha de datos sociodemográficos con la cual se recogió información relacionada al género, edad años de servicio, entre otras. De igual manera, para la medición de las variables Contrato Psicológico se ha adaptado el cuestionario de Rosario Hernández (2002) y Compromiso Organizacional de Elizabeth Montoya (2014). Formatos que se encuentran disponibles en los anexos del presente documento.

Sin embargo, en ciertos puntos de compromiso organizacional, varios de los colaboradores se sienten obligados a realizar un trabajo a presión por las personas que trabajan a su alrededor. Además, se establece que los niveles de beneficio que brinda la empresa no son los adecuados para gran parte del porcentaje de colaboradores. Por lo cual se plantea acciones de mejoramiento del contrato psicológico mediante el cual pueda lograrse un incremento del compromiso organizacional en la entidad.

Palabras Clave: Contrato psicológico, compromiso organizacional, tipos de contrato psicológico, productividad, talento humano, Bioalimentar, estrategia, potencial, desempeño, clima laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

MASTER'S DEGREE IN HUMAN TALENT MANAGEMENT

THEME: "The Psychological Contract as a vector of Organizational Commitment in the Food Industry Sector"

AUTHOR: Engineer Juan Pablo Safla Sandoval

DIRECTOR: Engineer María Dolores Guamán Guevara, Magister.

EXECUTIVE SUMMARY

The present research work is focused on analyzing the results obtained through psychological contracts regarding the organizational commitment oriented to the industries in charge of the production of food products, for which the study has been guided in the Bioalimantar company located in the city of Ambato. The productivity capacity within an organization contributes directly to the development of the same, for this reason the Organizational Commitment is immersed, which allows to maintain considerable levels of interaction in the scope of mutual expectations between the collaborators and the company.

The development of human talent is the key to achieving the vision, that's why it is proposed to carry out research, involving the two variables because by fulfilling the psychological contract expected by the people who work in the company, it will be possible to obtain from them the highest job performance, which will translate into a firm commitment to the institution and its objectives. The investigative process is catalogued as a field analysis, which sought to collect the largest amount of reliable information, since the researcher was in contact with the company where the problem originates and who used the technique of direct observation and survey the administrative operating personnel of the company Bioalimantar. Through which it became evident that the psychological contract does contribute to the organizational commitment of the collaborators of the company Bioalimantar.

Through the use of a socio-demographic data sheet with which information related to gender, age and years of service was collected, among others. Similarly, the Rosario Hernández (2002) and Elizabeth Montoya's Organizational Commitment questionnaire (2014) has been adapted to measure the variables Contractual Psychology Contract. Formats are available in the annexes to this document.

However, at certain points of organizational commitment, several of the collaborators feel compelled to do pressure work for the people working around them. Furthermore, it is established that the profit levels offered by the company are not adequate for a large part of the percentage of collaborators. Therefore, we propose actions to improve the psychological contract through which an increase in organizational commitment can be achieved in the entity.

Keywords: Psychological contract, organizational commitment, types of psychological contract, productivity, human talent, biofeedback, strategy, potential, performance, work environment.

INTRODUCCIÓN

El personal de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda. Deben contar con un plan de acción el cual permita aprovechar el potencial del contrato psicológico y mejorar el compromiso organizacional adecuada para un correcto desempeño, puesto que la exposición a factores de riesgo de ruptura de contrato psicológico en el personal ocasiona niveles a considerar en cuanto su compromiso y clima organizacional.

La presente investigación está estructurada en seis capítulos, los mismos que se distribuyen de la siguiente manera.

En el Capítulo I se incluye en planteamiento del problema, en el mismo se expone la contextualización, análisis crítico, pronóstico, delimitación del problema, interrogantes, justificación y los objetivos de la investigación.

En el Capítulo II se desarrolla el Marco Teórico, iniciando con los antecedentes de la investigación, las fundamentaciones, la categorización de las variables y finalmente la hipótesis y el señalamiento de las variables.

En el Capítulo III se encuentra constituido por la Metodología, dentro de la cual consta el enfoque de la investigación, la modalidad, tipos población y muestra, operacionalización e las variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos, recolección de la información, procesamiento y análisis de resultados.

En el Capítulo IV se encuentra el análisis e interpretación de resultados y la comprobación de la hipótesis.

En el Capítulo V se expresan las conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo VI se encuentra la propuesta con los datos informativos, los antecedentes de la misma, justificación, objetivos, fundamentación teórica, plan de acción, administración y evaluación de la propuesta.

Como punto final se encuentra la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

El contrato psicológico como vector del compromiso organizacional en el sector industrial alimenticio.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

Desde hace más de cuatro décadas el compromiso organizacional y la orientación al mercado han sido reconocidos por los académicos e investigadores como pilares esenciales que proporcionan resultados satisfactorios a las organizaciones (Ramos, Martínez, & Maldonado, 2009).

En las últimas décadas, nuestra sociedad ha experimentado grandes cambios. Las economías abiertas y competitivas, el acelerado crecimiento económico reflejado en los mercados de capitales, la modernización y el desarrollo tecnológico, son ejemplos de algunos de estos cambios que las organizaciones han debido abordar en sus prácticas de gestión, y en específico, en la gestión de recursos humanos (Frias, 2014).

En la actualidad, las organizaciones están obligadas a ser más competitivas, sostenibles y sustentables; puesto que el mundo de hoy es globalizado, lo que conlleva a cambios e innovaciones de la gestión al interior de dichas organizaciones. Es por esto que a nivel mundial surgen los contratos psicológicos como una herramienta de gestión sistemática y transparente, que mediante la aplicación de estándares internacionales, aumenta el desempeño organizacional.

A nivel mundial en las empresas de élite, el compromiso organizacional está considerado como un aspecto muy relevante para alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia organizacional, ya que ejerce influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores y éste se ve reflejado en los resultados organizacionales (Pineda, 2016).

En América latina las organizaciones que emplean viejos esquemas estructurales, pueden llegar a ser obsoletas o disfuncionales si no se pone en práctica patrones nuevos de

conducta. Un cambio de enfoque metodológico que marque la diferencia, sería útil para la dinámica organizacional de los países subdesarrollados, incidiría directamente en el estilo de dirigir, creando ambientes de trabajo motivadores y comenzaríamos a darnos cuenta de que debemos concebir al ser humano inmerso en una totalidad, que le reclama responsabilidad y compromiso consigo mismo. El compromiso organizacional es primordial en el análisis y es hacia esta comprensión que debemos dirigirnos en los próximos años con una mirada renovada.

En este contexto, una organización chilena, que trabaja con un alto porcentaje de jóvenes profesionales y que tiene un gran desafío de gestión al respecto es Enseña Chile, en adelante, la ONG. Esta organización es probablemente una de las tantas que actualmente presenta un importante índice de rotación de sus profesionales y en específico, de sus jóvenes profesionales (menores de 35 años) lo que enfatiza la importancia de investigar acerca de las características de estos jóvenes, su nivel de satisfacción y compromiso al interior de dicha organización (Pineda, 2016).

El contrato psicológico es un término que se impuso a mediados del siglo XX por psicólogos sociales para definir las expectativas de los empleados y empleadores con respecto a la relación mutua en el trabajo, pues se espera que sea recíproca. “Una vez incorporado a una organización, el empleado se forma una serie de percepciones con respecto a lo que -él debe- a la organización y a lo que ésta le debe. A este conjunto de percepciones se podría llamar contrato psicológico”. (Valls, 2012). Entonces el contrato psicológico es un contrato tácito, sobre entendido, que la persona crea en su mente desde el momento en que ingresa a trabajar en cualquier institución, comprometiéndose, voluntaria y subconscientemente, a entregar su mayor esfuerzo en la realización de las tareas que le han sido asignadas. “Este contrato tácito más o menos viene a decir Yo, empleado, me comprometo a poner de mi parte todo lo posible para que tú, jefe, alcances tus objetivos, y tú, por tu parte, te comprometes a ayudarme a que yo alcance los míos” (Puchol, 2012)

Sin embargo, así como se forma el contrato psicológico de una forma inmediata también puede llegar a destruirse. “Cuando el contrato psicológico se rompe o no se honra, o al menos el empleado así lo percibe, su nivel de compromiso con la responsabilidad que se le ha asignado mengua drásticamente” (Solares, Romero, & Bohrt, 2014).

En Ecuador, las empresas consideran a las personas como el recurso más valioso, por su talento, su capacidad de productividad dentro de una organización que contribuye para el desarrollo de la misma, por tal motivo se ve inmerso el compromiso organizacional, que permite mantener niveles considerables de interacción en alcanzar expectativas mutuas entre los colaboradores y la empresa. Sostener un compromiso organizacional en una empresa es de gran valor, porque esto conlleva a fortalecer un vínculo que reduzca la posibilidad de rotación de personal o el abandono del trabajo por cuenta propia. El compromiso organizacional hace referencia al comportamiento y actitudes del colaborador con la empresa, es decir que se constituye en un constructor de mucha importancia para su estudio. Según, Guerreo (2016), quien menciona a Kuo (2013) “el compromiso organizacional es comúnmente definido como un enlace psicológico entre el empleado y la organización”. Hay que entender que el compromiso organizacional es muy similar al contrato psicológico, pues en ambos se basan en los valores de respeto y responsabilidad de las personas que ingresan a trabajar, sin embargo el contrato psicológico es más personal y se relaciona estrechamente con las expectativas que la persona tiene al momento de ingresar a trabajar mientras que el compromiso organizacional es impuesto por el empleador en el momento en que la persona firma el contrato y se compromete a desempeñar sus funciones con diligencia, buscando siempre alcanzar los objetivos empresariales.

Bioalimentar es una empresa familiar que cuenta con el total de sus empleados de origen ecuatoriano con más de cincuenta años de experiencia en el campo de la industria alimenticia. Están ubicados en el cantón Ambato y tienen sucursales distribuidas en todo el país. La empresa se especializa en nutrición de animales, nutrición agrícola y nutrición humana, pues investigan, desarrollan, producen y comercializan productos de nutrición integral (Bioalimentar, 2018).

“En Bioalimentar trabajamos junto con la sociedad co-creando beneficios sostenibles mutuos y de largo plazo. Creemos firmemente que Generar Valor compartido para todos nuestros grupos de interés es importante mientras desarrollamos nuestra actividad, estamos en la capacidad de contribuir en la lucha contra los problemas locales y globales de nutrición a favor del desarrollo sostenible” (Garzón, 2013).

La visión de la empresa Bioalimentar, para el año 2020, la empresa agroalimentaria más eficiente y rentable del país, para poder promocionar sus productos en el mercado internacional y que otras industrias similares reconozcan la calidad de sus productos. Pretenden alcanzar esta visión mediante la implementación de una cultura organizacional de calidad, enfocada en la innovación, seguridad alimentaria y responsabilidad social, pues creen firmemente que así lograrán generar más valor para sus clientes.

Creen firmemente que el desarrollo del talento humano es la clave para alcanzar la visión, es por ello que se propone realizar la investigación, involucrando las dos variables pues mediante el cumplimiento del contrato psicológico esperado por las personas que trabajan en la empresa, se logrará obtener de ellos el más alto desempeño laboral, lo que se traducirá en un compromiso firme con la institución y sus objetivos.

1.2.2 Árbol de problemas

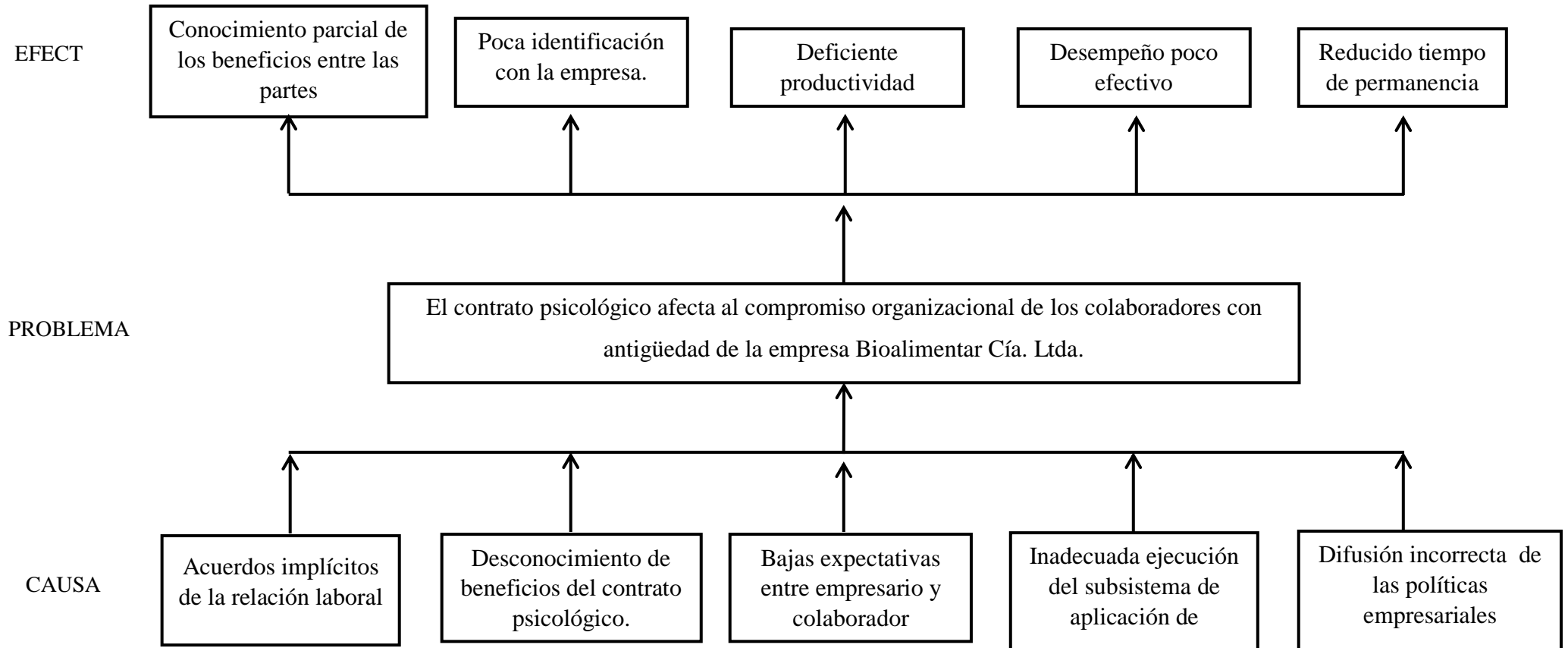


Figura 1. Árbol de problemas
Elaborado por: Safla, Juan (2018)

1.2.3 Análisis crítico

Los acuerdos implícitos de la relación laboral son convenios sobreentendidos por ambas partes al momento de firmar un contrato laboral. Es básicamente el contrato psicológico que ambos firman al estrecharse la mano, dando inicio a la relación laboral. Por ello, cuando se contrata a una persona se le informa todos los beneficios que tendrá desde que empiece a laborar en la empresa, así, de forma subliminal, se le condiciona a la persona para que entregue todo su esfuerzo en el desempeño de sus funciones. Si no se le informa correctamente, la persona sólo cumplirá sus objetivos y funciones diarias sin dar un valor agregado a su trabajo.

El desconocimiento de los beneficios del contrato psicológico provoca que los nuevos colaboradores no se sientan identificados profundamente con la organización, ni con sus políticas. Por ello es aconsejable realizar una inducción completa a la persona de nuevo ingreso, con el afán de que reconozca en sus valores y creencias propias, los valores y creencias organizacionales y las haga suyas día a día durante el cumplimiento de sus funciones.

Las bajas expectativas entre el empresario y el colaborador producen bajo rendimiento laboral, pues al momento de ser contratado, a la persona no se le dio la confianza necesaria para que se desempeñe en el cargo en el que fue dispuesto. Esto sucede normalmente cuando no se ha hecho un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal y se contrata por recomendación de los jefes, porque es algún familiar o un amigo cercano.

La inadecuada ejecución del subsistema de aplicación (socialización organizacional, diseño de cargos, evaluación del desempeño) contribuye a un desempeño laboral poco efectivo pues, si desde el diseño de cargos están mal detalladas las necesidades profesionales del puesto, se contratará a personas que no cumplan con los requisitos que se requiere para un óptimo desempeño en el cargo. Luego, si no se realiza una inducción apropiada a la persona contratada, no conocerá cuales son todas sus funciones y las relaciones jerárquicas que tiene el cargo. Finalmente, cuando se realice la evaluación de desempeño se harán evidentes estos errores que comenzaron desde el proceso de contratación.

Por último, la incorrecta difusión de las políticas organizacionales causará que el colaborador decida dejar su trabajo y buscar uno que se ajuste a sus expectativas y valores propios. Difundir la política de una empresa ayuda a ésta a que sus colaboradores reconozcan en ella particularidades que se adaptan a sus valores y anhelos propios. Esto produce una mayor sensación de pertenencia en el colaborador y como consecuencia, un mayor compromiso para alcanzar los objetivos organizacionales.

1.2.4 Prognosis

De no hallar una solución al problema, el contrato psicológico influirá decisivamente en el compromiso organizacional.

Uno de los primeros problemas que se evidenciarían debido a la falta del contrato psicológico es una baja motivación para realizar el trabajo. Esto sucederá porque las personas sienten que no se les da el reconocimiento que esperan por realizar un trabajo bien hecho. Es por ello que siempre es recomendable reconocer el trabajo de las personas, por más insignificante que sea, pues aunque uno pueda pensar que el trabajo es fácil y hasta que se pudo hacer mejor, no se conoce cuán complicado fue de realizar para la persona que lo ejecutó. Hay que recordar que el reconocimiento social es mucho más beneficioso y duradero que un reconocimiento económico.

Además, es muy posible que el desempeño y la calidad del trabajo disminuyan. Si las personas no sienten que se cumplió el contrato psicológico o que fue quebrantado por su inmediato superior, las personas se resentirán con él y con la organización, lo que hará que voluntariamente comiencen a cometer errores que afecten a la empresa, buscando vengarse porque sienten que se les ha fallado.

Otro problema que ocasionará la influencia del contrato psicológico en el compromiso organizacional es la rotación de personal. Las personas comenzarán a renunciar al trabajo para buscar una mejor oferta laboral en empresas competidoras o de otras áreas. La rotación de personal es un costo enorme para las organizaciones pues se invierten recursos (tiempo, financiamiento, adiestramiento y capacitaciones) para obtener un colaborador óptimo. Se estima que se requiere aproximadamente tres meses para que la persona se adapte a un puesto de trabajo y otros tres para que comience a desempeñar sus funciones al ciento por ciento de su capacidad. Si las personas comienzan a renunciar, la empresa tiene pérdidas considerables que no se pueden recuperar.

1.2.5 Formulación del problema

¿Cómo contribuye el contrato psicológico al compromiso organizacional del sector industrial alimenticio?

1.2.6 Preguntas directrices

¿Cuáles son los fundamentos teóricos del contrato psicológico y del compromiso organizacional en el contexto actual?

¿De qué forma se relaciona el contrato psicológico y el compromiso organizacional en el sector industrial alimenticio?

¿El contrato psicológico contribuye a un mejor compromiso organizacional?

¿Qué beneficio pueden obtener las empresas del sector alimenticio mediante un modelo de compromiso organizacional?

1.2.7 Delimitación del problema

Límite de contenido:

Campo: Gestión empresarial

Área: Gestión del Talento Humano

Aspecto: Contrato Psicológico y Compromiso Organizacional

Límite Espacial: La presente investigación se desarrollará en la empresa Bioalimentar, de la ciudad de Ambato.

Límite Temporal: Esta investigación se plantea ejecutarla en el primer semestre del año 2018.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La investigación se Justifica porque:

Es oportuna, debido a que contribuirá a alcanzar la visión institucional de contribuir a un alto desarrollo del capital humano, pues las personas se sentirán más apreciadas si el contrato psicológico se cumple por parte de la alta gerencia, especialmente de su inmediato superior.

La investigación es de Utilidad teórica pues aportará con conocimientos y bases científicas que traten las variables investigadas, con el fin de conocer mucho mejor como es la relación existente entre el contrato psicológico y el compromiso organizacional.

La investigación es viable pues cuenta con los permisos de la institución y el conocimiento necesario para poder desarrollarla sin ningún contratiempo en el periodo estipulado.

La investigación se Ejecuta porque es necesario conocer el tipo de contrato psicológico que utiliza la organización con sus colaboradores y si se está cumpliendo o no, con la finalidad de asegurar que los colaboradores se sientan a gusto y disfruten trabajar en la empresa.

La investigación tiene es Práctica porque mediante la recolección de información y conocimiento generado, el investigador es capaz de proponer una solución a la problemática planteada, que actúe como medio para impulsar el desarrollo organizacional

Por último, la investigación tiene fundamentos Históricos pues se buscarán trabajos que hayan relacionado las variables, con el fin de conocer los resultados que han obtenido y poder encaminar las recomendaciones finales hacia un desarrollo organizacional de la empresa.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

Determinar el grado de contribución del contrato psicológico al compromiso organizacional del sector industrial alimenticio

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar los fundamentos teóricos del contrato psicológico y del compromiso organizacional en el contexto actual.
- Establecer la relación que existe entre el contrato psicológico y el compromiso organizacional del sector industrial alimenticio.
- Proponer un modelo para implementar el contrato psicológico y mejorar el compromiso organizacional en el sector industrial alimenticio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Para empezar, el contrato psicológico puede definirse como "las creencias de un individuo sobre los términos del acuerdo de intercambio entre el empleado y el empleador (Rousseau, 1989). Se trata de la idea de un intercambio entre las partes. Los individuos entran al empleo con un conjunto de creencias, expectativas y obligaciones, que anticipan que serán cumplidas por su empleador. Además, el empleador tiene un conjunto recíproco de creencias, expectativas y obligaciones que dejan un intercambio vinculante en el lugar. En este contexto, es importante tener en cuenta que el contrato psicológico no incluye elementos que se encuentran en el contrato de trabajo. En lugar de promesas objetivas y definidas, se trata de promesas más implícitas, subjetivas y maleables. Rousseau (1995) definió inicialmente el contrato psicológico como un conjunto de creencias individuales de la persona con respecto a las obligaciones y beneficios recíprocos establecidos en una relación de intercambio. McLean Parks, Kidder y Gallagher (1998) definen el contrato psicológico en términos de las expectativas recíprocas entre empleados y empleadores con respecto a sus obligaciones y derechos. Asimismo, Rousseau (1995) se refiere al contrato psicológico como un modelo mental y de uso individual para enmarcar eventos tales como promesas hechas, condiciones de aceptación y establecimiento de confianza. Contrariamente al contrato formal o explícito, es esencialmente perceptivo, por lo que su interpretación por una parte no necesita necesariamente ser compartida por la otra (Robinson, 1996). Como resultado de esta comparación, se pueden hacer diferentes ajustes/cambios en las expectativas y creencias si existen discrepancias entre lo que se espera y lo que se logra.

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Para el desarrollo de la investigación, se revisaron trabajos previos en artículos académicos que hayan estudiado la problemática con anterioridad. Es oportuno mencionar el trabajo de Pamias, Martínez & Pérez (2016), quienes con el tema "Respuestas a la insatisfacción laboral y el efecto moderador del contrato psicológico, el locus de control, la vinculación psicológica con el trabajo y otras variables

situacionales” llegaron a la conclusión que el contrato psicológico interviene en procesos de vinculación psicológica con el trabajo, lo que se traduce como una mejor relación con los compañeros y los jefes, mayor compromiso con la empresa y con los objetivos del cargo, mejor desempeño laboral y más alta motivación para la realización de sus funciones.

Acorde con Vauro & Aguirre (2013) en su proyecto de titulación que lleva por título “Calidad de vida laboral: el estado del contrato psicológico y su relación con las variables socio demográficas en profesionales de la salud pública de Chile” se ha llegado a la conclusión de que es más probable la ruptura del contrato psicológico si las relaciones laborales son transitorias. El contrato psicológico es directamente proporcional al tiempo en que una persona lleva trabajando en una empresa. El contrato psicológico se refuerza con el tiempo que la persona lleva trabajando en la empresa y del mismo modo, puede verse afectado. El contrato se incrementa cuando las expectativas del empleado se cumplen por parte del empleador y viceversa. De lo contrario, si el contrato se ve mancillado o afectado por alguna de las partes, se comienza a deteriorar y dará origen a problemas en la relación interpersonal y el desempeño laboral.

Otra investigación a considerar es aquella realizada por Álvarez & Racero (2014), quienes con el tema “Contrato psicológico y el bienestar laboral” llegan a la conclusión de que el bienestar laboral está mediado por el contrato psicológico, pues no existe ningún contrato escrito, en ninguna empresa del mundo, que esté tan completo y sea capaz de recoger las expectativas del empleado y el empleador al momento de iniciar la relación laboral y mientras dure la misma. El contrato psicológico está implícito desde el momento que empieza la relación laboral y contribuye a un bienestar laboral óptimo para ambas partes, contratante y contratado.

Por último, se incluye el proyecto “Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad” realizado por Raúl Böhr, Lisseth Solares y Cecilia Romero (2014) quienes llegan a la conclusión de que los vínculos de los colaboradores con la empresa en donde laboral son dinámicos y resultan susceptibles con el paso del tiempo, a mayor edad hay un mayor compromiso. En cuanto a la edad, se halló que mientras más antigua es la persona en la empresa, el contrato psicológico se deterioraba, sin embargo se recupera cuando el colaborador supera los siete años de antigüedad. El paso del tiempo afecta al contrato psicológico si el empleado evidencia

que no se está cumpliendo, por ello es aconsejable que durante todo el tiempo que la persona pertenezca en la empresa haya un reforzamiento continuo del contrato mediante flexibilidad de horarios o permisos para emergencias. Así el colaborador se sentirá comprendido y contribuirá a la empresa cumpliendo oportunamente sus funciones y apoyando al cumplimiento de las metas organizacionales.

2.2 FUNDAMENTACIONES

2.2.1 Fundamentación filosófica

La presente investigación se alinea con el paradigma crítico propositivo donde el ser humano puede desarrollar sus capacidades y potencializar su desempeño en su área laboral. En este caso particular, la investigación propone determinar los beneficios del contrato psicológico en los colaboradores.

Además, se busca dar un enfoque real y palpable al contrato psicológico, sabiendo que los colaboradores son el principal nexo con el éxito o el fracaso de cualquier institución.

2.2.2 Fundamentación axiológica

Es necesario recurrir a valores morales, los mismos que son elementos prioritarios en toda formación humana, estos constituyen la importancia, transcendencia ética, moral y cívica en el contexto de convivencia y desempeño social (Cota, 2002).

La realización del presente trabajo de investigación, se lo lleva a cabo con un grupo determinado de la sociedad que está sujeto a diferentes culturas, niveles de educación y valores. Dentro de la empresa se busca fomentar valores morales que contribuyan con el desarrollo personal y profesional de los miembros de la institución, además de buscar erradicar la disgregación social, al implementar una cultura común que rija dentro de la institución. Todo esto con el propósito de respetar el contrato psicológico y se proyecte en un compromiso organizacional más fuerte.

2.2.3 Fundamentación legal

La investigación está fundamentada en:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)

TÍTULO II DERECHOS

Capítulo primero

Principios de aplicación de los derechos

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.
6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.
7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.
9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Derechos del buen vivir

Sección segunda

Ambiente sano

Art. 14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*.

CÓDIGO DEL TRABAJO Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005. Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2012

ACTUALIZADO A MAYO 2013.

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador- Son obligaciones del empleador:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las

normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

Parágrafo 3ro.

De las vacaciones

Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

Capítulo VI

De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales

Parágrafo 1ro.

De las remuneraciones y sus garantías

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole; mas, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Parágrafo 2do.

De las utilidades

Art. 97.- Participación de colaboradores en utilidades de la empresa. - El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus colaboradores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al colaborador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

Parágrafo 3ro.

De las remuneraciones adicionales

Art. 111.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

2.3 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

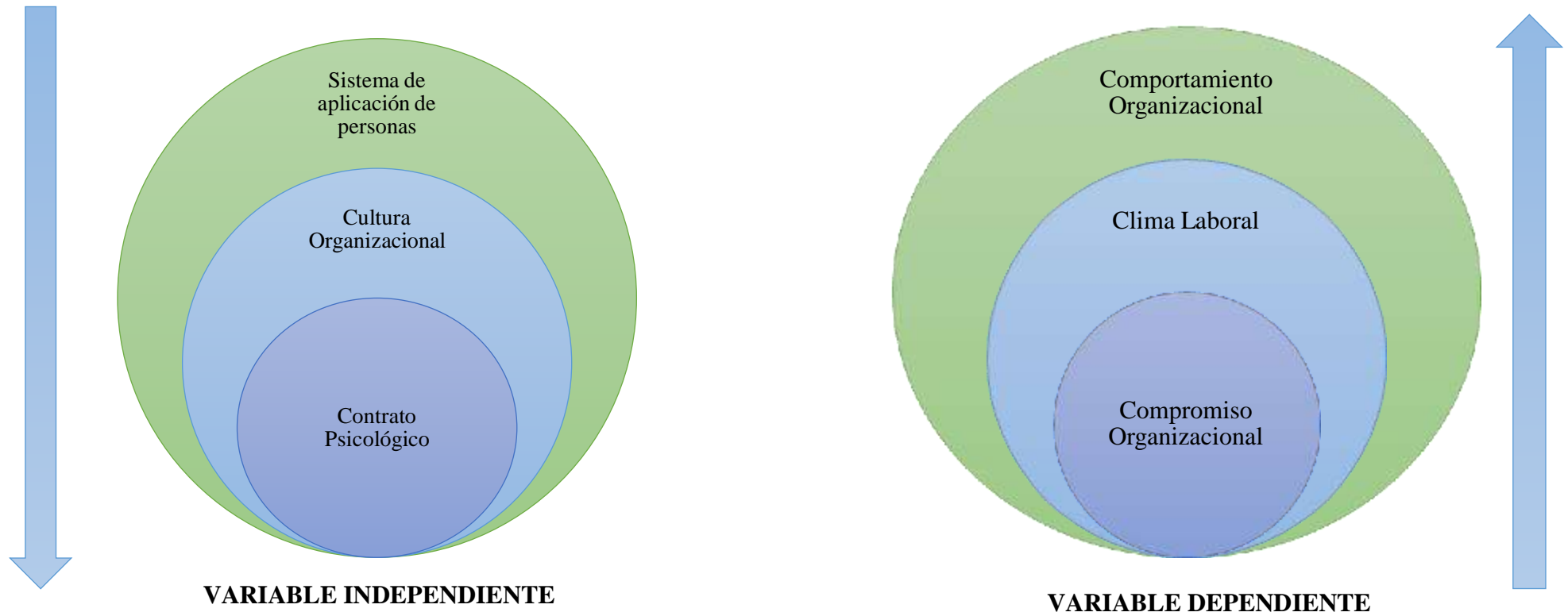


Figura 2. Categorías fundamentales
Elaborado por: Safla Juan (2018)

Constelación de ideas

Variable independiente: Contrato psicológico

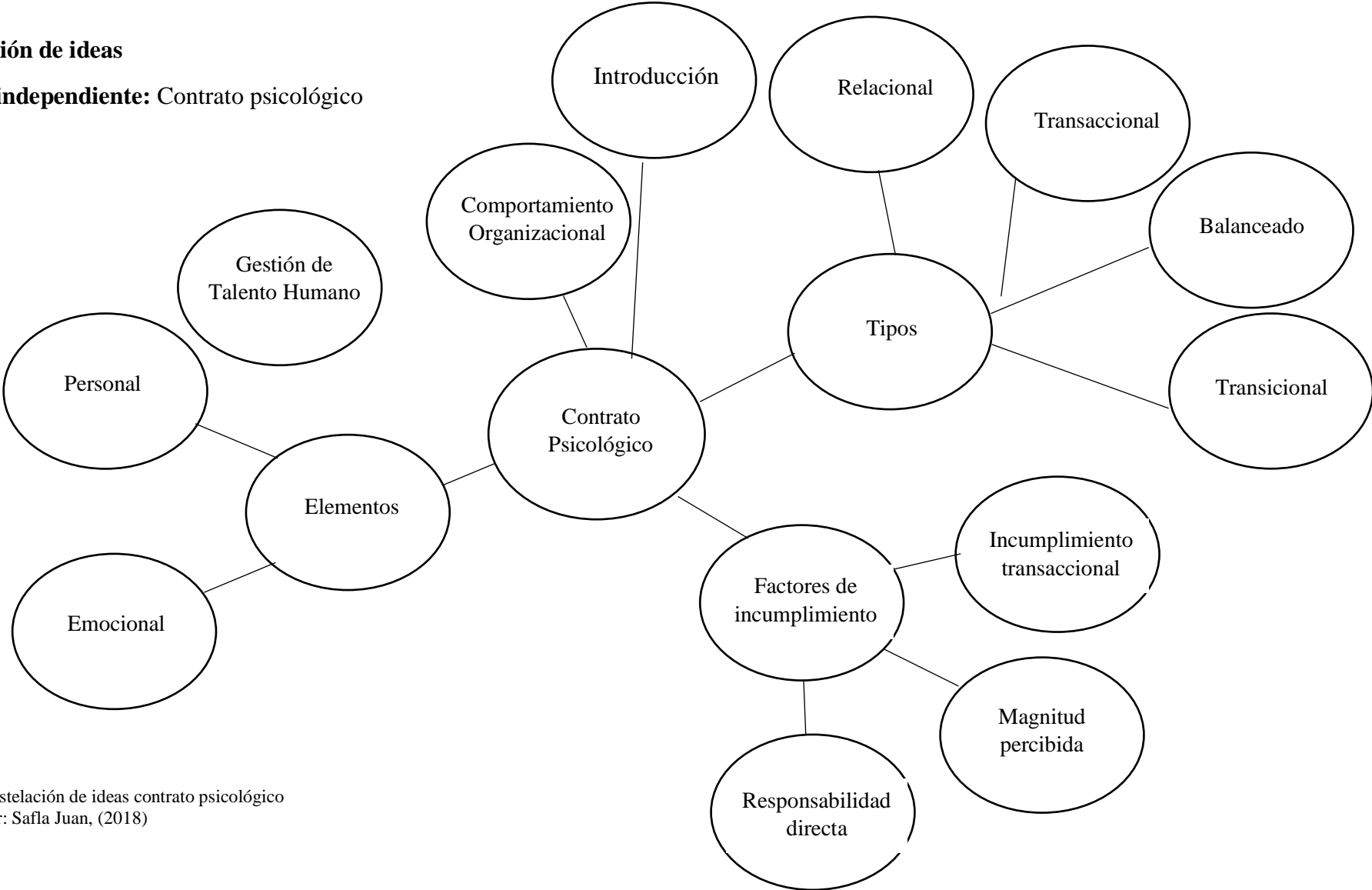


Figura 3. Constelación de ideas contrato psicológico
Elaborado por: Safla Juan, (2018)

Variable dependiente: Compromiso organizacional

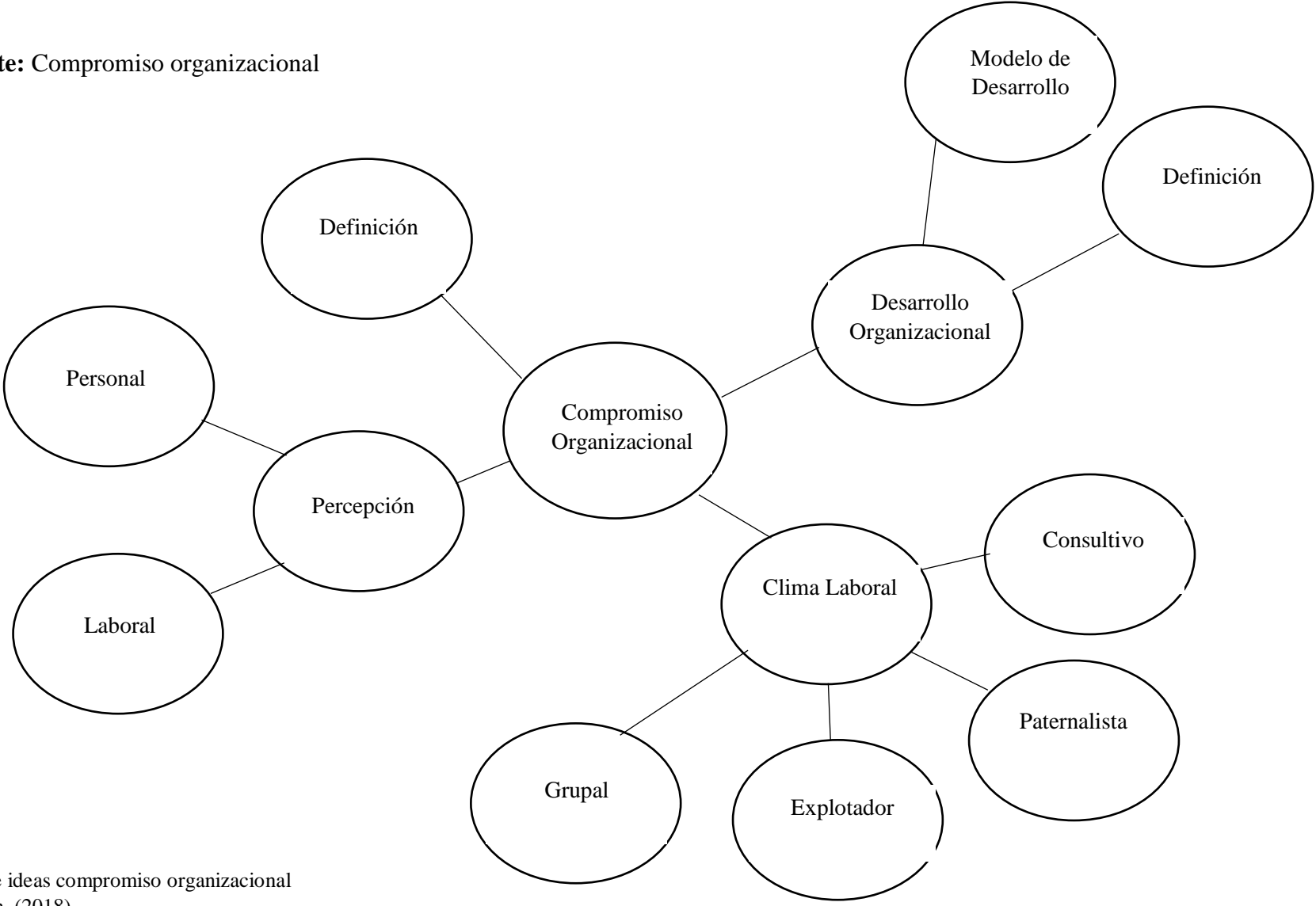


Figura 4. Constelación de ideas compromiso organizacional
Elaborado por: Safla Juan, (2018)

VARIABLE INDEPENDIENTE

2.3.1 CONTRATO PSICOLÓGICO

2.3.1.1 INTRODUCCIÓN

Una vez que una entidad selecciona y logra entrenar, capacitar a cada uno de sus empleados, debe también lograr crear condiciones que aseguren un alto nivel de eficiencia y efectividad en los empleados, de modo que ellos con el hecho de pertenecer a la empresa satisfagan sus necesidades (Uribe J. , 2016)

La noción del contrato psicológico comprende por un lado la variedad de expectativas que el sujeto tiene la organización y a su vez, las expectativas de la organización sobre el sujeto; y, por el otro, los derechos, privilegios y obligaciones entre los colaboradores y la empresa. Respecto a las expectativas, estas no se escriben formalmente en el contrato legal, las mismas influyen la conducta y eficiencia del empleado y la empresa (Cardozo, 2016).

En el contrato los empleados deben:

Estipular con detalle las situaciones en las que el contrato se dará por terminado. Se puntualiza las obligaciones en la relación dando lugar a diferentes tipos de contratos.

Los contratos se caracterizan por una duración limitada y comprenden términos referidos a obligaciones de rendimiento y de las contrapartidas que se obtienen como resultado de esto. Los contratos relacionales tienen una naturaleza especialmente emocional y son a largo plazo, estos poseen un carácter abierto y en ellos se especifica las obligaciones de rendimiento a lo largo del tiempo (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, 2000).

Los contratos balanceados reflejan amplios intercambios mutuos dados por las habilidades de los empleados y la capacidad de la entidad de aprovechar estas habilidades y usarlas a su favor (Soto E. , 2007).

El contrato psicológico puede ser modificado una vez se haya confirmado la permanencia de un empleado en la organización, además su modificación también va a estar dada por la interacción y relación entre empleador y empleado. (Junquera, 2013)

Se puede definir al contrato psicológico como el resultado de las expectativas entre el empleado y el empleador que se dan desde la visión de un trabajo, el contrato psicológico

crea una dependencia entre colaboradores y la organización, beneficiando a ambas partes y creando un ambiente agradable de desarrollo entre la empresa y el empleado. (Ramos, 2012)

El origen del contrato psicológico se da a partir de las relaciones entre la organización y el empleado, donde está implicado el cumplimiento de obligaciones del empleado, el ambiente en donde se desempeña, las políticas organizacionales de la empresa y las experiencias q en el trabajo se viven, haciendo el entorno laboral único para cada individuo. (Torres, Santa , & Bonilla , 2014)

Conforme el desarrollo de la empresa se deben ir evaluando las capacidades de sus empleados, ésta evaluación se puede ejecutar mediante fichas de evaluación de competencias en donde tanto el evaluador como el evaluado escogen actividades diarias representativas, que pueden ser medidas a través de una fórmula matemática (Alles, 2006).

La correcta aplicación de recursos humanos y políticas puede fortalecer el contrato psicológico, que es un acuerdo mutuo entre la organización y el empleado, que puede ir variando y modificándose con el tiempo de acuerdo a las necesidades de cada parte implicada en el mismo.

El contrato psicológico se considera como el conjunto de las capacidades individuales, conocimientos, destrezas y experiencias de los empleados y empleadores de una compañía, es decir que las características que catalizan el desarrollo de competencias, convirtiendo a los empleadores en el activo más importante de una empresa, de modo que el contrato es usado como una estrategia para mantener dicho activo y garantizar su desarrollo , el capital humano al ser un activo intangible implica conocimientos que se miden por competencias, una persona al ser un activo intangible presenta las dotes intelectuales y de competencias, sin embargo las competencias serán las únicas que muestren su desempeño laboral (Ero Del Canto & Vidigal, 2015).

Las organizaciones incorporan a personas capaces y hábiles dentro de ellas, es decir que es necesario que encuentren a seres efectivos para la realización de su trabajo, esto lo logran a través de evaluaciones tanto cognitivas como comportamentales, de esta forma se logra tener una descripción adaptativa tanto de obligaciones como del entorno laboral en general. (Acosta, 2015)

Para ocupar un cargo de trabajo las empresas deben en primer lugar realizar el reclutamiento de personas, que es la selección de un grupo de individuos de entre una población que son más aptos, y que en el futuro serán evaluados de modo que se seleccione a la persona idónea que ocupará el cargo (Monje, 2015).

Los empresarios, directivos o encargados de las organizaciones, deben tener especial énfasis en observar las actitudes de los colaboradores en su interacción entre ellos, ya que si se sienten analizados, el comportamiento no sería el mismo que es cotidianamente. Las “buenas prácticas de Recursos Humanos” que toma a la ética no como una obligación sino más bien como un valor podría ser una opción para combatir los comportamientos antiéticos en las organizaciones (Alles M. , 2004).

De igual manera se plantea que la visión del contrato psicológico va desde las creencias de obligaciones sobre el empleador anteceden a las creencias de las obligaciones que el empleado considera que tiene sobre su empleador (Uribe J. , 2016).

Con esto el empleador suele realizar las actividades que cree están a su cargo, sin embargo muchas veces estas no cumplen con las expectativas del empleador o en ocasiones van más allá de las responsabilidades del empleado.

El contrato psicológico hace referencia a las perspectivas del empleador y empleado comprometidos entre sí por el compromiso laboral. Las metas que pueden ayudar al colaborador a desarrollarse, van a ir de la mano con los objetivos de la empresa u organización a la que pertenezca (Tena, 2002).

Así mismo el autor menciona que los empresarios son honestos mientras que los empleados suelen ser oportunistas, por lo que el contrato psicológico se ha ido re direccionando en sus definiciones, haciendo que este llegue a ser tomado de acuerdo a la situación y factores que puedan modificarlo, ya que las respuestas conductuales de un sujeto no van a ser las misma en otro.

Las expectativas pueden o no ser compartidas entre el empleado y el empleador, por lo que las obligaciones del empleado deben ser bien marcadas por entidades, comprometiendo al empleado a cumplirlas, y las relaciones que se puedan presentar entre la empresa y el empleado pueden ser identificadas o supervisadas por representantes de la entidad de modo que el contrato psicológico dependerá del cumplimiento del empleador en función a las obligaciones del empleado (Jaúregui & Carmona, 2014)

El contrato psicológico representa el modelo cognitivo que los individuos presentan ante las responsabilidades que deben y están de acuerdo en cumplir con respecto a una organización o entidad en un entorno de relaciones saludables y confiables, el contrato psicológico tendrá por objetivo lograr de la mejor manera la realización de metas de la empresa y del empleador, haciendo que el empleado refleje su mejor esfuerzo y desempeño brindándole la oportunidad de aprender y dándole incentivos monetarios justos que harán que el mismo cree una lealtad y se vincule emocionalmente con la empresa, las cláusulas del contrato deben ser entendibles para una tercera parte y pueden ser modificadas en función de los acuerdos de ambas partes implicadas (Böhrt, Solares, & Romero, 2014).

El bienestar emocional engloba el conjunto de reacciones cognitivas, fisiológicas y afectivas positivas, cuando el bienestar de un individuo se ve afectado en alguno de estos aspectos como el factor afectivo, el individuo presenta también cambios físicos importantes que disminuyen su desempeño y por lo tanto competencias laborales, el contrato psicológico, en este ámbito representa un apoyo al bienestar del colaborador creando un ambiente de confianza y justicia, que le da satisfacción al colaborador (Uribe J. , 2015).

La evolución de las condiciones de empleo y los cambios laborales, generan modificaciones que se pueden realizar en el contrato psicológico, con lo que este se desarrollará de acuerdo a los intereses individuales del empleado y de las organizaciones, en un medio recíproco de desarrollo que beneficie tanto al colaborador como al empleador en sus satisfacciones y visiones (Díez, 2015).

2.3.1.2 DIMENSIONES DEL CONTRATO PSICOLÓGICO

El contrato psicológico está constituido por varios factores como la relación personal que existe entre la empresa y el colaborador, influenciado por un sin número de elementos que intervienen de manera tanto negativa como positiva en dicha relación. (Reyes & Martinez, S.f)

La relación existente entre el empleador y el empleado está sometida a una gran cantidad de cambios, derivados de las distintas tendencias y prácticas de gestión de empleo, lo que provoca que ésta relación pueda tomar una gran variedad de formas (Rousseau D. , 2000)

El alcance de los objetivos de una empresa dependen de diversos factores, entre ellos la contribución de los colaboradores, lo que se mejora con sus niveles de satisfacción, el

compromiso con la organización aparece cuando sus vida laboral es bien reconocida, el desarrollo de habilidades individuales y colectivas en los empleados logran una ciudadanía organizacional. Las actitudes que tenga el empleado ante el puesto dependen de que la organización cumpla con las partes señaladas en el contrato psicológico (Böhrt, Solares, & Romero, 2014).

Las respuesta de insatisfacción en el colaborador se representan por la búsqueda de trabajo en otro sitio, renuncias, ideas de renunciar, mientras que la busque da de soluciones se reflejan en búsqueda de ayuda con sus superiores, o la sugerencia de soluciones a problemas que se puedan presentar. Las conductas de lealtad hacen que el empleado espere de forma pasiva que las condiciones mejoren convirtiéndose en un apoyo para la organización. Se conocen como conductas de negligencia a permitir pasivamente a deteriorar las condiciones de una entidad a través de conductas inapropiadas, esfuerzos nulos (Pamias , Martinez, & Perez, 2009).

Los empleados acceden a entregar una cantidad de esfuerzos, lealtad, esperando ser recompensados, tanto el sentido monetario como en las relaciones interpersonales (Böhrt, Solares, & Romero, 2014).

El contrato psicológico predice la satisfacción con la vida, conflicto y bienestar más allá del cumplimiento del trato, basado en la confianza y justicia, otorgando un valor al contrato, ya que este va a convertirse en un factor protector para la salud psicológica del empleado y en una herramienta de desarrollo de la empresa (Vauro M. , 2013).

El enfoque en la visión, misión calidad que presta el colaborador en su servicio a una entidad, la orientación de metas, la mejora y desarrollo continuo, el talento, habilidades, ética y responsabilidad social son características que una empresa espera de sus colaboradores y que de estas parten la confianza entre el colaborador y la empresa, al ser características más bien implícitas de cada persona, no pueden ser bien formalizadas, de esta forma se expresa la esencia del contrato psicológico (Gómez, 2015).

El contrato psicológico es determinado como un mecanismo de respaldo, debido a que cuando el colaborador percibe que este se cumple, los resultados positivos hacia la organización son mayores, favoreciendo tanto el empleado como la organización. Al obtener una respuesta negativa en una entidad los empleados presentan altos niveles de tensión psicológica que los llevan a dudar sobre la eficacia e integridad de los

procedimientos de la entidad, y en consecuencia despliegan actitudes caracterizadas por frustración y desilusión, y desarrollan sentimientos negativos y desconfianza hacia las personas, grupos o instituciones (Máñez, Cavazos, & Reyes, 2017).

El contrato psicológico es un modelo mental que se presenta tanto en el empleado como en el empleador y en el que las interpretaciones, percepciones se constituyen en el individuo a partir de su experiencia laboral, vital que dará como resultado complacencias o más bien insatisfacciones en relación con el entorno laboral (Burgos, 2012).

Aunque las expectativas del empleado no se escriben de forma legal en el contrato, éstas van a influenciar la conducta y eficiencia de éste en una organización, la negociación permanente de los términos estipulados en el contrato es un factor importante para el mantenimiento de la satisfacción tanto de empleados como empleador. Al tomarse las relaciones laborales como inestables el contrato psicológico inicia desde el momento de la selección de un personal para cierto cargo, creando en cada uno de los sujetos la percepción de si su trabajo esta justa o injustamente valorado (Cardoso, 2016).

El ajuste de los compromisos entre el empleado y la empresa a la que pertenece en relación con sus funciones depende del aporte que tenga la empresa con la valoración que dé al colaborador de sus esfuerzos empleados (Zaragosa & Solanes, 2013).

En primer lugar, la tangibilidad hace referencia al modo en el que los empleados perciben que se han definido los términos del contrato, teniendo una mayor tangibilidad aquellos contratos establecidos de forma escrita, siguiendo leyes formales y definidos específicamente.

Por otra parte, el alcance hace referencia al punto en el que se sitúan los límites entre la vida personal de cada individuo y su vida laboral. De este modo, puede ser de carácter estrecho, cuando existe una estricta división entre vida personal y laboral, o amplio, cuando esta división es menos estricta.

En tercer lugar, la estabilidad muestra el grado en el que se limita la capacidad del contrato psicológico para variar o evolucionar sin haber existido una renegociación previa del mismo.

Por último, las dos dimensiones restantes muestran el grado en el que la duración de la relación laboral es percibida por las partes (marco temporal) y el grado en el que se

destacan los aspectos socioemocionales en la relación laboral en comparación con los aspectos económicos (enfoque).

Tabla 1 Dimensiones del Contrato Psicológico

DIMENSION	CARACTERÍSTICAS
TANGIBILIDAD	<p>Definición: grado en el que el empleado percibe que los términos del contrato se han definido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de forma inequívoca - son especificados de forma explícita - y pueden ser observables por terceros <p>Las relaciones tangibles se producen por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leyes formales - contratos de trabajo por escrito - descripción específica de los puestos de trabajo - poca dependencia en la confianza - Criterios de rendimiento y evaluación del rendimiento específicos e inequívocos
ALCANCE	<p>Referido al punto en el que se sitúan los límites entre la relación laboral y la vida personal de cada individuo. Puede ser:</p> <p>Estrecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - existencia de una estricta división entre la vida privada del individuo y el trabajo - relación laboral únicamente entendida en términos económicos - percepción del puesto de trabajo como un instrumento para lograr un objetivo individual - baja participación laboral. <p>Amplio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los empleadores muestran mayor preocupación por la situación personal del empleado - Mayor participación laboral - Mayor conciliación entre la vida laboral y la personal
MARCO TEMPORAL	<p>Grado en el que la duración de la relación laboral es percibida por las partes.</p>

	<p>Largo plazo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad y confianza - Seguridad laboral - Promoción basada en la antigüedad (desarrollo mercado de trabajo interno) - Baja movilidad en el mercado laboral externo <p>Corto plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alta movilidad laboral - Muchas posibilidades de desarrollo de carrera - Poca seguridad laboral
ENFOQUE	Grado en el que se destacan los aspectos socioemocionales (oportunidades de desarrollo, amistad o aprecio) en la relación laboral en comparación con los aspectos económicos (salarios, beneficios, primas).

Cabe recalcar que estas dimensiones del contrato psicológico guardan relación con las características que definen los tipos de contrato que se desarrollan en el siguiente apartado.

2.3.1.3 TIPOS DE CONTRATO PSICOLÓGICO:

Al estudiar el contrato psicológico, se genera la necesidad de establecer cuáles son las obligaciones entre los empleados y la organización, esto ayuda a fijar las categorías o tipos de contratos que surgen en la relación laboral. Estos pueden estar dispuestos a lo largo del proceso de las actividades.



Denise Rousseau plantea pues, varios tipos de contrato psicológico los mismos que citados por Desiderio (2013) se muestran a continuación.

Figura 5. Tipos de contrato psicológico

Elaborado por: Safla Juan, (2018)

Fuente: (Desiderio, 2013).

2.3.1.3.1 CONTRATO PSICOLOGICO RELACIONAL

En las relaciones laborales, la confidencialidad del colaborador es la seguridad emocional que lo lleva a pensar que la empresa es responsable y se preocupa por él con lo que el colaborador entregará sus mejores esfuerzos para el avance de la entidad a la que pertenece logrando constituirse en un ente de apoyo y desarrollo confiable y leal para la organización (Martín, 2013).

Las características del contrato psicológico relacional tienen un enfoque en las relaciones abiertas e ilimitadas que participan en un elevado nivel de confianza entre ellos, es decir entre la entidad y sus colaboradores o empleados, estas inversiones implican el desarrollo de una considerable relación entre los implicados y representan un relevante obstáculo a la posibilidad de fallo de alguna de ella, este contrato relaciona modelos de compromiso organizacional basados en planeamientos de las inversiones ejecutados por los empleados (Giraldo & Peláez , 2013).

El contrato relacional tiene una orientación de confianza entre las partes: empleado-empendedor, creando un fuerte compromiso del empleado con el empleador influyendo en sus decisiones futuras del empleado con respecto a otras ofertas de empleo que se le presenten, una vez que la empresa ha logrado instaurarse como una parte importante en la vida del empleado, creciendo con los años y logrando mejorar la relación (Ruibal , 2014).

La teoría relacional acepta que las relaciones creadas antes del contrato y durante las condiciones de su ejecución pueden ser modificadas y crear con el tiempo un ambiente armonioso, que eche por tierra las dudas que se puedan concebir tanto en la empresa como en el empleador, frente a diferentes situaciones derivadas entre otras del cumplimiento de las responsabilidades de cada una de las partes, bien por causas internas como externas, lo que se resume en la inclusión de los pactos hechos entre en el empleador y el empleado (Nisimblat, 2012).

El contrato relacional consiste en un intercambio de inversiones tanto del empleado como del empleador, lo que se asume en un compromiso íntimo de ambas partes y para lo que ambos deben desarrollar y cumplir con sus obligaciones creando una relación difícil de romper, especialmente en el empleado, que al tener especial aprecio por su empresa, va a

considerar varios aspectos antes de romper con su lealtad hacia ella (Martínez & Ascencio , 2014).

2.3.1.3.2 1 CONTRATO PSICOLOGICO TRANSACCIONAL

El concepto de la transacción es aquel que permite arreglar o solucionar las divergencias judiciales actuales sobre una asignatura específica o precaver las futuras, es cosustancial a la existencia misma del ser humano.

Se lo puede definir como un acuerdo de empleo basado en una relación a corto plazo y fundamentado principalmente en el intercambio económico. Aquí se imponen responsabilidades específicas y el nivel de involucramiento del empleado con la organización es mínimo (Cardozo, 2016).

Los acuerdos del contrato de empleo son de corta duración. Se centran en el intercambio económico, limitando así la participación del empleado dentro de la organización, quien lleva a cabo solo la función por la que le pagan, por tanto no se ve en la obligación de involucrarse con ella y su empleador, quien tampoco se muestra comprometido por el futuro del empleado (Torres C. , 2014).

Según Solanes & Zaragoza (2010) el contrato psicológico transaccional está centrado en las recompensas materiales, característico de empleados con poca lealtad y baja intención de permanecer en la organización durante un largo periodo de tiempo.

El contrato transaccional es un intercambio benéfico entre el empleado y empleador, en donde ambos tienen su reconocimiento por el esfuerzo realizado, este contrato representa un período de tiempo definido y en él se enmarca el reconocimiento económico por el cumplimiento de obligaciones, capacidad de cada individuo en su puesto de trabajo, periodo de tiempo limitado, compromisos y condiciones específicas y comprensibles para personas que deseen tener acceso al contrato (Giraldo & Peláez , 2013).

El contrato transaccional es objetivo, y a corto plazo, en éste no radica una importancia de crear relaciones a largo plazo entre la empresa y el empleador, sino más bien en fijar claramente las responsabilidades que este tiene con la entidad y la remuneración que obtendrá por el cumplimiento adecuado de estas condiciones claramente establecidas, este contrato se realiza de forma escrita y la precisión de términos es alta ante terceros (Pallarès & Selva , 2016).

El principal objetivo del contrato transaccional es cumplir las metas y expectativas fijadas por la empresa mediante el uso de recursos, en este caso humanos que permitan lograr este objetivo, respetando los derechos de los empleados mediante la clara y específica asignación de sus obligaciones y así mismo del reconocimiento monetario que éstos recibirán por parte de la empresa por bien hacer sus tareas, este contrato se caracteriza por tener un tiempo limitado y difícilmente crea relaciones emocionales entre las empresas y los empleados (Ruibal , 2014).

La creación de un compromiso o responsabilidad mediante un contrato facilita el entendimiento de las partes implicadas en proporción de sus compromisos y del cumplimiento de los mismos a través de la fijación detallada de tareas, de modo que ambas partes resultan favorecidas una vez que han culminado el cumplimiento de sus obligaciones (Böhrt, Solares, & Romero, 2014).

La clara asignación de obligaciones crea una interdependencia entre supervisores y supervisados, permitiendo la obtención de resultados eficaces de parte del colaborador ante el cargo que ocupa en la empresa impulsando de este modo el desarrollo de la entidad y mejorando el ambiente laboral altamente (Palmiteste, 2016).

CONTRATO PSICOLOGICO BALANCEADO

De igual manera el contrato psicológico Balanceado puede definirse como el acuerdo de empleo condicionado al éxito económico de la organización y a las oportunidades del empleado para desarrollar ventajas estratégicas de carrera. Tanto el empleado como el empleador contribuyen arduamente al aprendizaje y desarrollo de las partes. La compensación del empleado está basada en su desempeño y su nivel de contribución a la organización.

Rousseau indica que este tipo de contrato corresponde a un acuerdo de empleo condicionado al éxito económico de la organización y las oportunidades del empleado de desarrollar ventajas de carrera estratégicas. Ambos actores: empleado-organización, contribuyen arduamente al aprendizaje y desarrollo de las partes. La compensación del empleado está vinculada a su desempeño y contribución a la organización (Quijada, 2009).

La duración de este contrato es indefinida, el empleado y el empleador saben que el éxito de la empresa está en contribuir con el aprendizaje y desarrollo del uno y del otro (Torres C. , 2014).

En el contrato balanceado se tienen acuerdos de empleo dinámicos y abiertos que se condicionan al éxito económico relacionado con las oportunidades que la empresa da al colaborador para desarrollarse profesionalmente, el colaborador y la empresa contribuyen en su aprendizaje y desarrollo, se debe tener en cuenta que las recompensas a los empleados se basan en el rendimiento y las ventajas competitivas de la empresa ante el mercado (De Sousa, 2005).

CONTRATO PSICOLOGICO TRANSICIONAL

Una definición acorde al contrato psicológico transicional es aquel que aun cuando no es un tipo de contrato psicológico, es una transición basada en un estado cognitivo en el que se reflejan las consecuencias de cambios y transiciones organizacionales que son opuestos a un acuerdo previo de empleo.

Los contratos transicionales comprenden condiciones “sin garantías” sobre la interrupción de los contratos, y reflejan la ausencia de compromisos que contemplen la posibilidad de futuras relaciones de trabajo, además de contar con muy pocas y poco explícitas demandas de rendimiento o incentivos contingentes (Rousseau D. , 2000).

La base de este acuerdo de empleo es un estado cognitivo donde se reflejan las consecuencias de un cambio y de transiciones de la organización que son opuestos a un acuerdo o trato previo. No es considerado un tipo de contrato propiamente dicho, sino una transición basada en un estado cognitivo, donde se reflejan las consecuencias de un cambio y transiciones organizacionales (Quijada, 2009).

El compromiso puede tener diferentes significados dependiendo de la naturaleza del contrato entre el individuo y la organización. Es decir, la adherencia puede ocurrir en diferentes ámbitos, por ejemplo, en las organizaciones o los sindicatos, e involucra a varios grupos como organizaciones, departamentos, divisiones, sindicatos, equipos y roles, formales e informales, en los que la persona está vinculada (McInnis, Meyer, & Feldman, 2009).

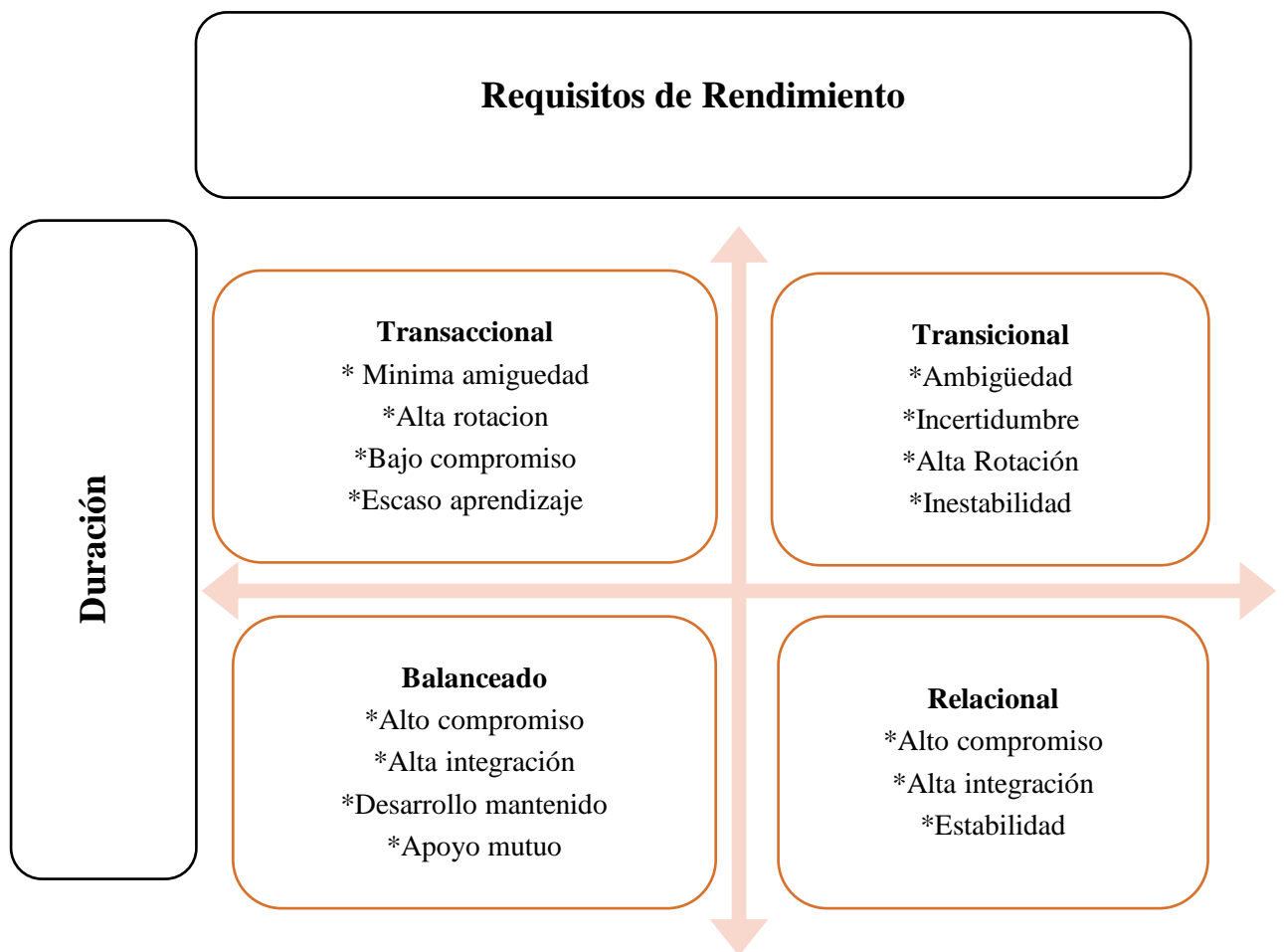


Figura 6. Resumen de tipos de contrato psicológico

Elaborado por: Safla Juan, (2018)

Fuente: (Martinez, 2011).

TABLA RESUMEN DE TIPOS DE CONTRATO PSICOLÓGICO

TIPOS DE CONTRATO PSICOLÓGICO (EMPLEADOS)

Tabla 2 Tipos de Contrato Psicológico, empleados

EMPLEADOS	
CONTRATO	CARACTERISTICAS
TRANSACCIONAL	Poca o ninguna lealtad Flexibilidad

	<p>Pocas intenciones de estar con la organización por un periodo de tiempo determinado</p> <p>Los empleados desarrollan habilidades comerciales.</p> <p>Empleos inestables</p> <p>Pocos deseos de tomar responsabilidades adicionales, poca contribución</p> <p>Los sistemas de recompensación son a corto plazo.</p>
RELACIONAL	<p>Alta lealtad a la organización</p> <p>Los empleados son muy dependientes de la organización</p> <p>La empresa desarrolla habilidades específicas</p> <p>Empleo estable</p> <p>Grandes intenciones de permanecer en la organización</p> <p>Los miembros están altamente socializados</p> <p>Deseo de comprometerse con la organización</p>
BALANCEADO	<p>Grandes aportes de desarrollo</p> <p>Los empleados dependen del apoyo de sus compañeros de trabajo</p> <p>Respeto y confianza entre empleados</p> <p>Altos compromisos con la organización</p> <p>Alto nivel de contribución</p>
TRANSICIONAL	<p>Los fenómenos de la relación de empleo son de difícil interpretación</p> <p>Relativo intento de permanecer en la organización</p> <p>Ausencia de compromiso de la organización con respecto al futuro del empleo</p> <p>Ambiente desmoralizante</p>

Elaborado por: Safla Juan, (2018)

Fuente: (Ramírez & Reinoso, 1999).

TIPOS DE CONTRATO PSICOLÓGICO (EMPLEADORES)

Tabla 3 Tipos de contrato Psicológico, empleadores

EMPLEADORES

CONTRATO	CARACTERÍSTICAS
TRANSACCIONAL	Menos inversión de recursos en el desarrollo de los empleados Bien definidos los términos del contrato Habilidad para crear fácilmente nuevos contratos Flexibilidad para responder antes los cambios del mercado Alta productividad Dificultad para comprometerse con el empleado para su mejoramiento continuo y a un aprendizaje profundo Tendencia a tener especializaciones de habilidades, servicios y productos.
RELACIONAL	Relativa homogeneidad en los empleados Se utilizan recursos para el desarrollo de los empleados Bajo régimen de producción Dificultades para las nuevas demandas de aprendizaje Presenta diferentes culturas
BALANCEADO	Cultura conducida a un continuo aprendizaje e innovación Gran habilidad para influir en el comportamiento Habilidad para renegociar los contratos existentes La cultura organizacional como ventaja competitiva
TRANSICIONAL	La estrategia organizacional está en transición Probablemente la organización se está moviendo hacia un contrato transaccional.

Elaborado por: Safla Juan, (2018)

Fuente: (Ramirez & Reinoso, 1999).

2.3.1.4 FACTORES DE INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO

Se traduce como incumplimiento de contrato psicológico al conjunto de actividades en las que el empleador no cumple con las promesas realizadas y estipuladas al empleado en el momento de realizado el mismo, al ser el contrato psicológico el acuerdo que se encamina al bienestar tanto empresarial como individual, el incumplimiento de este representa en una

representación negativa de comportamiento por parte del empleado que afecóta directamente al desarrollo de la empresa (Böhrt, Solares, & Romero, 2014).

Una vez producida una violación en el contrato psicológico la percepción del empleado cambia significativamente, iniciando en el mismo actitudes de desconfianza, que acarrear también acciones de deslealtad o de búsqueda de entidades nuevas a quienes entregar sus esfuerzos, produciendo un problema en la empresa que ha perdido su credibilidad, o a su vez creando en el empleado ideas de perjudicar a la entidad ejecutando mal sus obligaciones o deteniéndose cuando observe que la empresa se encuentra en decaída (Tena, 2002).

La ausencia del contrato psicológico representa también el déficit de compromiso del empleado con su empresa, de modo que no seguirá ni acompañará a la organización en el cumplimiento de sus metas, avocando la relación empleado empleador al fracaso (Wharton University of Pennsylvania, 2011).

Las relaciones entre la ruptura percibida del contrato y la confianza se representan en el marco más amplio de las relaciones de intercambio social, es decir que el incumplimiento de promesas va a generar una serie de acciones a largo o corto plazo en el empleador que dañará a la empresa, la que no se toma con la misma credibilidad y más bien busca ser reemplazada por un mejor lugar por parte del empleador en su ámbito laboral (Martín, 2013).

El fundamento del intercambio de reciprocidad es la confianza, en caso de perder la misma, es imposible la relación entre el empleado y la empresa, con lo que el fallo o incumplimiento de una promesa por una de las partes implicadas en el contrato se traduce en la ruptura del contrato (Topa , Palací, & Morales , 2004).

2.3.1.4.2 MAGNITUD PERCIBIDA DEL CONTRATO PSICOLOGICO

El contrato psicológico influye en las acciones y comportamientos del colaborador, su valoración del trabajo y el tipo de relación y carrera que desea tener como constante. Empleados y empleadores deben reflexionar sobre la importancia de crear una convivencia armónica y de los efectos que se presentan en caso de no cumplirse las condiciones. Cuando se incumple un contrato psicológico una de las partes percibe que la otra no ha cumplido con su prometido, atribuyendo la responsabilidad a la otra parte, se desconoce cómo incumplimiento a la ausencia de una promesa estipulada por razones imponderables

o cuando ambas partes han fallado y el incumplimiento se ha dado por parte mutua (Estreder, 2012).

Estudios previos indican que el desempeño del empleado está directamente relacionado con la satisfacción que este posee ante su cargo, con lo que la percepción de ruptura se relaciona directamente con el bajo desempeño del empleado. La percepción de acuerdo al género, estado civil, organización, estatus ocupacional, remuneración, procedencia no son homogéneos, debido a que con el paso del tiempo el contrato psicológico sufre un deterioro y los colaboradores tienen una menor motivación (Loli & Navarro, 2017).

La vinculación que cree el empleado con la organización no hace que la organización sienta lo mismo acerca del empleado, actualmente las empresas asignan mayor carga laboral a los empleados, afectando a su satisfacción en relación con su empleo, así mismo el hecho de que un individuo no vea esperanzas de mejorar o desarrollarse en una institución crea en él una baja en su rendimiento y entrega de habilidades hacia la empresa (Vásquez & Gómez, 2015).

Los contratos más tangibles facilitan la percepción de ruptura que los menos tangibles, a la vez los contratos tangibles son probablemente menos rompibles que un intangible, sin embargo los primeros pueden ser violados o irrespetados (Davila, 2015).

La percepción de un empleado está dada por el apoyo que recibe de dicha empresa hacia sí mismo, el nivel de bienestar de la organización aumenta cuanto más apoyo de a sus empleados, de la misma forma cuando un empleado se encuentra conforme con el cargo que desempeña habrá mejores resultados para la empresa, y los empleados percibirán de mejor manera su situación y satisfacción (Gómez G. , 2014).

2.3.1.4.3 RESPONSABILIDAD DIRECTA DEL CONTRATO PSICOLÓGICO

Las responsabilidades asignadas a determinado cargo en el contrato psicológico son aceptadas por cada parte implicada, de modo que también serán entendidas y habrán tenido una valoración apropiada, el incumplimiento de las obligaciones por alguna de las partes del contrato conlleva a una responsabilidad directa de la misma (Gómez G. , 2014).

La ruptura del contrato por parte de la empresa genera un índice de abandono por parte de los empleados, las acciones que ejecute el empleado a partir del incumplimiento de las responsabilidades de la empresa son responsabilidad de la empresa, que pierde la confianza

de su colaborador y a la vez se genera perjuicios a si misma con el mas desenvolvimiento o acciones mal intencionadas del empleado hacia ella (Rocha & Hernan, 2016).

El incumplimiento del contrato psicológico puede influenciar fuertemente en el bienestar del empleado, es decir que puede provocar que esté desarrolle problemas fisiológicos a la vez de los emocionales, en la empresa se encuentra la responsabilidad de cumplir con las proposiciones dadas desde el principio del contrato y de las modificaciones que se hayan dado conforme el paso del tiempo y las necesidades tanto para el cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa como para las expectativas personales del empleado (Corredor, 2009).

Al ingresar a una organización normalmente las expectativas de crecimiento laboral son altas sumadas a las exigencias de la misma y al correcto cumplimiento de su trabajo, la empresa al tener la responsabilidad de crear relaciones con sus empleados mediante su apoyo en el logro de objetivos, debe servir de soporte para que el empleado crezca en el ámbito laboral, de este modo se cumple el fundamento del contrato psicológico haciendo que el desarrollo sea mutuo (Universidad nacional Tres de Febrero, 2016).

La falla en el cumplimiento de promesas por parte de las empresas puede afectar las relaciones interpersonales de los empleados ya sea con sus superiores o con clientes. “El malestar que provoca la ruptura del contrato psicológico y repercute en el plano personal con sus relaciones afectivas como en el resto de sus actividades diarias”. Una vez que se ha roto el contrato psicológico, este no puede ser modificado, y en caso de que el empleado decida mantenerse dentro de la organización, se deberá replantear un nuevo contrato con nuevas metas y objetivos de acuerdo a la nueva posición tanto de empleado como de empleador (Universidad nacional Tres de Febrero, 2016).

La falla en el contrato psicológico quita credibilidad y confianza totalmente a la organización, creándole un ambiente de peligro tanto por las acciones del empleado afectado, como en la sociedad ya que de acuerdo a las acciones que el empleado decida ejecutar sobre la empresa esta puede ser reconocida como un ente negativo y perder su prestigio ante la comunidad (Topa , Palací, & Morales , 2004).

2.3.1.5 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL CONTRATO PSICOLÓGICO

El comportamiento organizacional es el estudio de la habilidad y actitudes de los empleados en las organizaciones. Se centra en la manera en que los colaboradores contribuyen o restan eficiencia y productividad a una empresa. El comportamiento organizacional está constituido por: el individuo, el grupo, la organización, las dos primeras relacionadas con los comportamientos de los colaboradores, y la última con la toma de decisiones importantes en la empresa (Dailey, 2012).

El comportamiento organizacional busca establecer en qué medida se puede afectar una organización a partir de las actitudes o comportamientos de los individuos que pertenecen a la misma (Pesántez & Guapacaza, 2012).

El principal enfoque del comportamiento organizacional se centra en buscar esquemas que se puedan aplicar a todos los individuos a pesar de sus características propias y así alcanzar logros en la organización (Pesántez & Guapacaza, 2012).

Identificar el comportamiento organizacional se relaciona con observar las acciones de los empleados en el entorno laboral, la manera en que estos se desempeñan en el cargo, la calidad con la que realizan el trabajo, y de este modo modificar las fallas de modo que se armonicen las actividades con resultados positivos y por lo tanto buenas prácticas laborales (Columba, Bravo, Márquez, & Saltos, 2016).

El clima y la cultura organizacional bien llevados elevan la productividad laboral, el clima organizacional es la base de las relaciones entre la empresa que cuando están bien instauradas logran ventajas competitivas tanto de los empleados como de la organización, la cultura organizacional se centra en implementar cambios, políticas que permitan a la organización y sus integrantes obtener valores necesarios para el desarrollo (Campos, Espinoza, Espinoza, & Zambrano, 2016).

Toda organización al estar constituida por personas necesita crear relaciones entre ellas, para así no resultar afectada en caso de que esto no se logre, los problemas derivados de las conductas humanas están en todas partes, el comportamiento organizacional analiza las relaciones entre los colaboradores, sean estas individuales o grupales, y la interacción que se presenta en los sujetos en su ambiente de trabajo con el fin de comprenderlas en su totalidad y tomar acciones en caso de necesitar modificarlas. (Alles M., 2007)

2.3.1.6 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La gestión del talento humano depende directamente de la cultura que posee cada organización, la gestión del talento humano debe tomar las decisiones necesarias que encaminen a crear buenas relaciones entre empleados y que beneficien al cumplimiento de las metas establecidas por la organización (Prieto , 2013).

Las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para cumplir sus metas personales, con lo que pueden medir su éxito en relación con su crecimiento laboral, de igual manera las organizaciones dependen de sus colaboradores para producir sus bienes y servicios y llegar a cumplir sus expectativas, en resumen la gestión de talento humano representado por la organización y sus colaboradores debe realizar las gestiones oportunas para que las personas logren mantener sus empleos y a la vez sean eficientes para la organización (Chiavenato, 2012).

Una de las causas principales para cambiar y mejorar el desarrollo de una organización es la gestión del talento humano, a partir de ello una organización debe reconocer las capacidades y habilidades de sus empleados y disminuir las falencias de un mal desempeño en cada uno de los cargos a través de las acciones realizadas por talento humano (González & Tapia, 2016).

El talento humano tiene la tarea de observar los comportamientos de los empleados de una empresa e implantar estrategias que logren un clima de esfuerzo común entre los empleados, otro factor importante de la que debe encargarse el talento humano es de la cultura que tiene la empresa con la que se puede logra mejorar en aspectos que entorpecen el desarrollo de una organización, haciendo que esta se adapte a los cambios y no represente una resistencia ante los mismos (Pardo & Díaz, 2014).

Los recursos humanos y el sistema de gestión para los mismos muestran el desarrollo de una empresa en relación con la competitividad, el talento humano se desarrolla a partir de las necesidades y exigencias de la empresa hacia sus empleadores y del deseo de los mismos de crecer juntamente con la empresa (Oscoco, 2014).

VARIABLE DEPENDIENTE

2.4.1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

2.4.1.1 INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional ha sido considerado como un objeto de estudio ya que es de gran importancia para las empresas. Es por ello que muchos, directivos, empresarios y académicos se plantean a menudo como incrementar el nivel de compromiso que tienen sus empleados. (Ruiz de Alba, 2013)

El compromiso organizacional está relacionado de manera directa al involucramiento que tiene los colaboradores, su nivel de satisfacción y el entusiasmo que este tiene hacia su trabajo (Harter, 2002).

La adecuada dirección del personal y la productividad en las organizaciones se transforman en elementos fundamentales de la subsistencia y permanencia de estas, es por esto que la satisfacción del colaborador es un factor de suma relevancia, ya que esta mide la percepción positiva o negativa que poseen los empleados a la organización además de su nivel de compromiso (Hinojosa, 2010).

2.4.1.2 COMPROMISO

El compromiso surge cuando una persona, por realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación. Siendo esta la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización en particular (Ayensa & Gonzales, 2009).

La fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización, La cual envuelve 3 particularidades siendo estas relacionadas al compromiso organizacional de una persona (Arias, 2001).

- Características Personales: Necesidad de logro, edad, nivel de estudio, interés enfocado a la calidad de vida, autoestima, etc.
- Características Laborales: Sentir el trabajo como una oportunidad, identificación de las acciones a realizar, Conocimiento, etc.
- Experiencia: Actitud grupal, Percepción de la organización, inversión del tiempo, capacitación, etc.

2.4.1.3 DEFINICIÓN

El compromiso organizacional es un tema en el cual se ha desarrollado a través del tiempo. A pesar de esto, es un campo que solo ahora comienza a crecer y a desarrollarse como un tema de impacto para la sociedad.

El compromiso organizacional es considerado como la agrupación de acciones y actitudes de las personas en las organizaciones. Siendo un tema de comportamiento y conocimientos los cuales se derivan del análisis de dicho estudio (Navarro & Santillan, 2007).

Esto puede servir a los miembros de la organización para comprender mejor las situaciones que enfrentan en el centro de trabajo, y encontrar la manera de modificar conductas que no estén funcionando eficazmente en la institución.

El compromiso organizacional es una fuente de soporte para los administradores, el cual busca que estos cumplan de una mejor manera sus metas en la productividad, satisfacción al cliente y una mejor posición competitiva a través de buenas prácticas administrativas. Acorde a esto, los administradores deben estar en capacidad de obtener mejores resultados tanto de sus propias acciones como la de sus empleados (Navarro & Santillan, 2007).

En varias organizaciones los colaboradores se convierten en una pieza fundamental, sin embargo son fácilmente sustituibles, de acuerdo a las políticas de muchas organizaciones. Entonces, el deseo de mantener una calidad de vida sustentable, es de esperarse un compromiso mejor hacia la organización. Las consecuencias de estas tendencias, tanto para las organizaciones como para los colaboradores, y es gracias a estos que se cumple el desarrollo de la organización (Galicia & Varela, 2003).

Así mismo el autor indica que el compromiso organizacional comparte cuatro objetivos, siendo estos

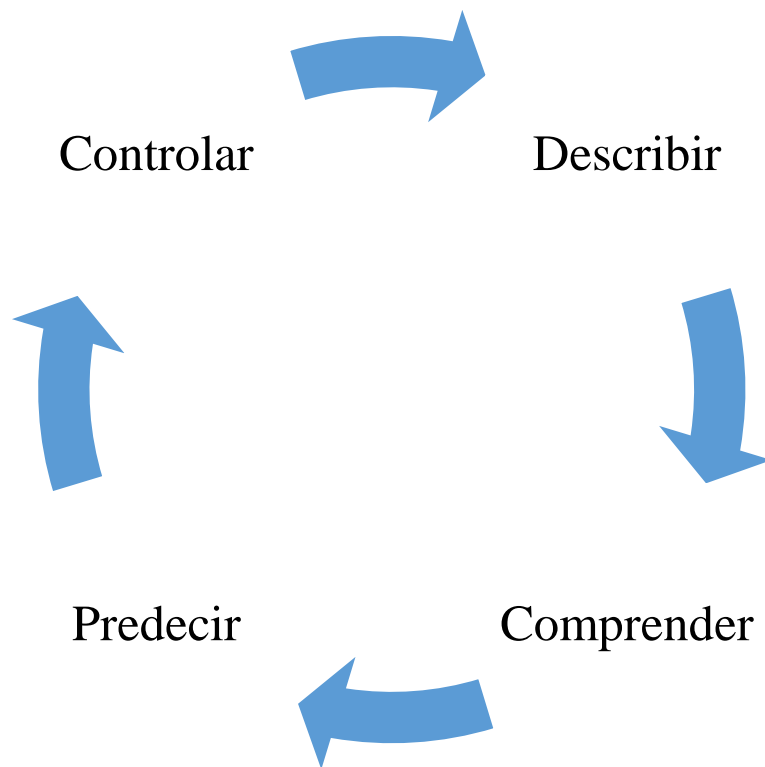


Figura 7. Objetivos del compromiso organizacional

Elaborado por: Safla Juan, (2018)

Fuente: (Galicia & Varela, 2003).

Donde:

- **Describir**, comprende un estudio sistemático del modo en que actúan los colaboradores en las diversas condiciones del ámbito laboral.
- **Comprender**, se analiza el por qué los colaboradores se comportan de tal manera.
- **Predecir**, indica la conducta futura de los colaboradores.
- **Controlar**, evalúa ciertas actividades humanas en el trabajo.

2.4.1.4 PERCEPCIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El diccionario de la Lengua Española (2001) lo define como la acción y efecto de percibir, siendo esta una sensación interior que resulta de una impresión o análisis sobre algún elemento mediante los sentidos de una persona, así también como el conocimiento o idea de dicho elemento.

La percepción comprende un proceso desarrollado por todos los seres humanos. Siendo este vital para la supervivencia, ya que a través de esta se relaciona con el mundo exterior. Este proceso funciona debido a una serie de factores se van estructurando de manera tal para que sea posible que la información recibida pueda ser interpretada (Vernon, 1979).

La percepción se basa en recibir imágenes, sonidos, impresiones o sensaciones externas permitiendo al organismo captar, elaborar e interpretar la información que llega desde el entorno (Coronel, 2012).

2.4.1.5 CLIMA LABORAL

El clima laboral es la personalidad de una organización, formado por parte de una ordenación característica de la empresa (Puebla, 2004).

Siendo el clima laboral un medio donde se expresan las habilidades o problemas que los colaboradores mantienen dentro de la organización para aumentar o disminuir su productividad. Mediante la evaluación del clima laboral se puede establecer los problemas presentes en una empresa a nivel de los recursos humanos (Maish, 2004).

Una buena comunicación, el respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos factores que mejoran un clima laboral, dando como consecuencia un alto beneficio y un alto rendimiento (Alvez, 2000).

El clima en las relaciones laborales comprende los nexos y actividades que se llevan a cabo entre las personas presentes en la empresa, constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser una oportunidad positiva dentro de la organización (Soto, 2011).

El clima laboral se conceptualiza como las percepciones directas o indirectas de los colaboradores sobre un conjunto de propiedades del ambiente laboral. El cual está sometido a varios factores organizacionales como la estructura o los tipos de recompensas que se usan son entendidos por los colaboradores en base a sus percepciones (Raineri, 2006).

Un aspecto de gran importancia para poder observar el clima laboral dentro de una organización es el compromiso que se tiene para con la misma. El sentirse identificado y a gusto en una organización es vital para percibir un adecuado clima (Piñones & Muñoz, 2016).

El clima laboral es uno de las ideas más usadas en el diagnóstico de una organización. Permitiendo extender las perspectivas de análisis e interpretación desde una visión más global, la cual es capaz de integrar el ambiente y los fenómenos complejos (Pelaes, 2010).

El clima laboral, indica la calidad de vida de una organización; si este clima es mejorado, por implicancia se da una mejoría en el desempeño de los integrantes de la organización. Teniendo como características del ambiente del grupo al conjunto de fenómenos psicológicos grupales: motivación, liderazgo, etc. (Pelaes, 2010)

El clima laboral es considerado un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Estas razones influyen en la forma como cada colaborador se siente en la organización (Bustos & Miranda, 2001).

En base a estas definiciones se puede expresar nuestra opinión de clima laboral como el conjunto de actitudes que califican a los colaboradores de una organización en sus relaciones laborales, determinando la forma como los colaboradores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización, su satisfacción, y demás factores.

Existen diversas características que se enfocan en el clima laboral, siendo las más consideradas y detalladas a continuación.

Tabla 4 Características del clima laboral

Identidad	El grado en que los empleados se identifican con la organización
Énfasis	Las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas
Enfoque	Las decisiones tomadas en cuenta
Integración	La forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen

Control	El uso de reglamentos procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos.
Tolerancia	El grado en que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados.
Recompensa	Distribución de las recompensas, como los aumentos de sueldo y los ascensos, etc.

Elaborado por: Safla (2018)

Fuente: (Bustos & Miranda, 2001).

2.4.1.5.1 TIPOS DE CLIMA LABORAL

Las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas, directa o indirectamente por los colaboradores y causan repercusiones en el comportamiento laboral. El autor propone los siguientes tipos de climas en las organizaciones (Barroso, 2004).

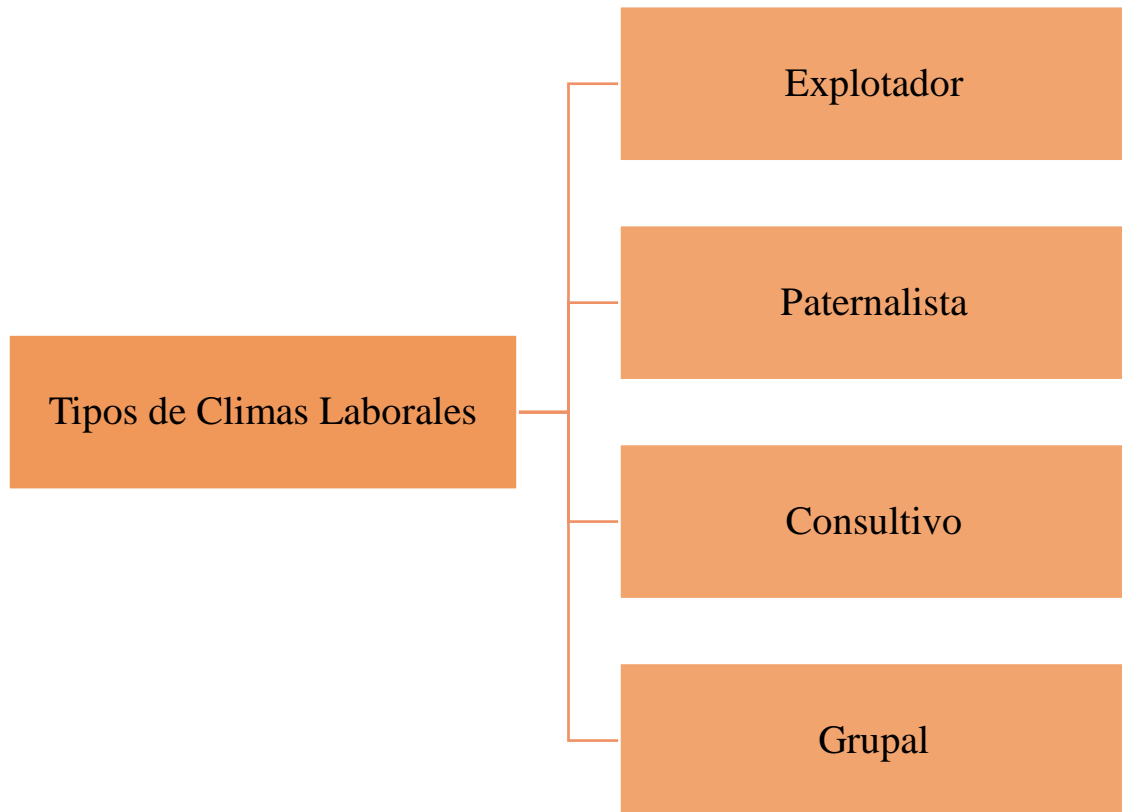


Figura 8. Tipos de clima laboral

Elaborado por: Safla (2018)

Fuente: (Barroso, 2004).

2.4.1.5.1.1 CLIMA EXPLOTADOR

En este clima no existe confianza en los colaboradores, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente sin tomar consideración de los que lo van a realizar (Barroso, 2004).

2.4.1.5.1.2 CLIMA PATERNALISTA

La directiva tiene un grado mínimo de confianza. La mayor parte de las decisiones se toman por medio de directivos de alto rango, existiendo una relación estrecha con el tipo de clima explotador, con la diferencia que algunas veces se toma a consideración la opinión de los colaboradores (Chiang & Salazar, 2008).

2.4.1.5.1.3 CLIMA CONSULTIVO

Este tipo de clima considera la opinión de sus empleados, en donde ellos participan e incluso toman la decisión a optar. Por lo general la dirección de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima (Barroso, 2004).

2.4.1.5.1.4 CLIMA GRUPAL

En donde los procesos de toma de decisiones están presentes en toda la organización y todos los miembros son parte de la toma de decisiones, cada persona puede expresar su idea y esta será considerada de acuerdo al nivel de trabajo en la organización.

Se consideran mejores tratos entre personal y directiva, así como la comunicación, motivación y participación donde la relación de amistad reina entre superiores y subordinados (Vasquez, 2001).

2.4.1.6 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El desarrollo es un método organizado, dirigido desde la gerencia, la cual es parte fundamental para conseguir el involucramiento de los colaboradores de nivel inferior con el objetivo de lograr la evolución organizacional y así conseguir eficacia y eficiencia integral (Pinto, 2012).

Siendo considerado como el medio más utilizado por las organizaciones en busca de una mejora continua dentro de un entorno competitivo y en evolución constante. En base a esto, las organizaciones se ven obligadas a plantear objetivos organizacionales y personales para no estancarse en el proceso de su desarrollo (Torres S. , 2012).

Un buen desarrollo organizacional permite alcanzar la máxima competitividad de la organización y alcanzar prestigio dentro de un mercado exigente como una organización. Una de las características del desarrollo es el grado de compromiso de todos los individuos, el que haya una integración con el propósito de cumplir las actividades y lograr los objetivos planteados (Chiavenato I. , 2004).

2.4.1.6.1 CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El Desarrollo Organizacional busca que todas las partes integrantes de la organización estén bien coordinadas. Orientándose a las interacciones de las diversas partes de la organización por medio de uno o más agentes de cambio como personas que desempeñan

el papel de estimular y coordinar el cambio dentro de un grupo o dentro de la organización (Davis, 2001).



Figura 9. Características del desarrollo organizacional

Elaborado por: Safla Juan, (2018)

Fuente: (Davis, 2001)

2.4.1.6.2 IMPORTANCIA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Hoy en día las organizaciones se encuentran involucradas en cambios importantes, algunos de base y otros en la mirada de negocio, esto producido por los desafíos económicos a nivel global. Para sustentar y fundamentar a las organizaciones a gestionar de manera adecuada su empresa, nace como instrumento y proceso el Desarrollo Organizacional tomando como centro a las personas y su relación con el ambiente laboral, el clima organizacional, la cultura, la productividad, liderazgo, el desarrollo profesional, etc.

2.4.1.6.3 MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Según (Fernandez, 2007) El modelo de desarrollo organizacional cumple con siete procedimientos básicos tomados de manera cíclica detallados en la tabla a continuación.

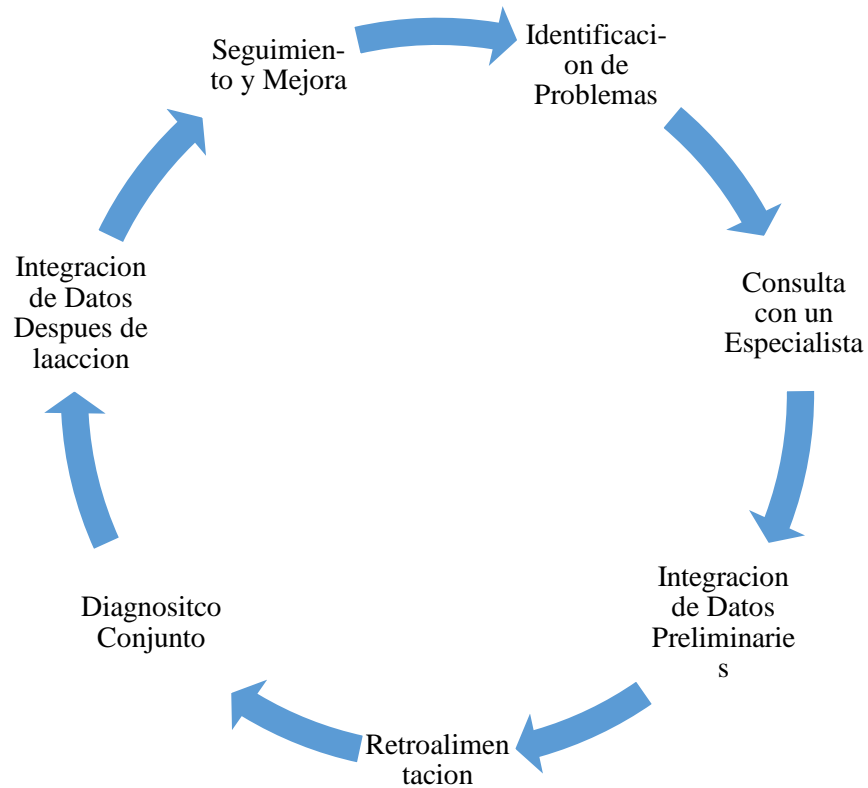


Figura 10. Modelo cíclico del desarrollo organizacional

Elaborado por: Safla (2018)

Fuente: (Fernandez, 2007)

Donde:

Tabla 5 Modelo cíclico del desarrollo organizacional

Identificación del Problema	El problema puede involucrar movimiento de empleados, pobre comunicación, inefectiva coordinación, o carencia de líderes de proyecto.
Consulta con un Especialista	El agente de cambio debe lograr entender claramente a la institución. Esto demanda la colaboración y apertura de cada uno de los involucrados, directores, coordinadores, maestros, obreros, comunidad en general.
Integración de datos y diagnóstico	Ejecutado por el responsable, quien tiene cuatro métodos básicos de recoger datos: mediante entrevistas, observación de los procesos, cuestionarios, y datos del desenvolvimiento organizacional.
Retroalimentación	Esto se realiza en un grupo o por un grupo de trabajo seleccionado, de manera que la gente clave involucrada reciba la información.
Diagnóstico conjunto de problemas	Discusión de la retroalimentación y toma de decisiones acerca de un problema real que necesita resolverse.
Integración de datos después de la acción	Debe efectuarse una recopilación de datos después de que las acciones han sido realizadas.

Evaluación y seguimiento.	Se evalúa sobre la marcha el avance obtenido, lo cual se practica en cada órgano o espacio organizacional, y luego se integra en mesas de discusión o retroalimentación
----------------------------------	---

Elaborado por: Safla (2018)

Fuente: (Fernandez, 2007)

2.5 Hipótesis

El contrato psicológico contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores con antigüedad de la empresa Bioalimentar.

H0: El contrato psicológico no contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores con antigüedad de la empresa Bioalimentar.

H1: El contrato psicológico si contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar.

2.5 HIPÓTESIS

Problema: El Contrato Psicológico afecta al compromiso organizacional de los colaboradores con antigüedad de la empresa Bioalimentar Cía. Ltda

El contrato psicológico contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores con antigüedad de la empresa Bioalimentar.

H0: El contrato psicológico no contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores con antigüedad de la empresa Bioalimentar.

H1: El contrato psicológico si contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar.

2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable independiente: Contrato psicológico

Variable dependiente: Compromiso organizacional

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE

En el presente trabajo investigativo tiene un enfoque cuali cuantitativo, debido a qué, parte del paradigma crítico-propositivo, el mismo que ayudó a identificar las causas que originen el problema que es el objeto de estudio.

CUALITATIVO

El método cualitativo ha sido descrito como fenomenológico, el cual aparece ligado a una amplia gama de métodos de investigación. Este representa un modo específico de análisis del mundo empírico, que busca la comprensión de los fenómenos sociales desde las experiencias y puntos de vista de los actores sociales, y el entendimiento de los significados que éstos asignan a sus acciones, creencias y valores (Izcara, 2014).

Tiene un enfoque cualitativo debido a que en el presente estudio se investigó minuciosamente y detalladamente las características relacionadas con las variables del objeto de estudio, en otras palabras, se procedió con la evaluación de la relación que existe actualmente entre el colaborador y la empresa Bioalimentar Cia. Ltda. De la ciudad de Ambato.

CUANTITATIVO

De acuerdo con Puerta (2014) los métodos cuantitativos, se fundamentan en enfoques que abarcan la realidad social a imagen y semejanza de la realidad física. Su fuente epistemológica es el positivismo, el cual imprime al mundo social un carácter estático.

Los estudios cuantitativos son indispensables, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo; mientras que la metodología cualitativa consiste en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico que servirá de punto de partida al investigador.

Tiene un enfoque cuantitativo ya que se mide la variable dependiente, el grado de compromiso organizacional que tienen los colaboradores con datos numéricos que con

apoyo de la estadística se puede llegar probar la hipótesis planteada con el objeto de realizar un análisis de los datos recolectados y obtenidos.

3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Para el presente proyecto se emplearon las siguientes modalidades de investigación.

3.2.1 INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La investigación de campo permite recabar información a partir del contacto directo con el objeto de investigación, obteniendo información empírica mediante técnicas de campo como son la observación, guías o fichas de observaciones, diarios de campo, entrevistas, cuestionarios, etc. (Balleza, 2015).

Con esta modalidad se pretende recolectar la mayor cantidad de información confiable, ya que el investigador está en contacto con la empresa donde se origina el problema. Se utilizó la técnica de observación directa y entrevista al personal operativo administrativo de la empresa Bioalimentar con el objeto de conocer las consecuencias generadas por el problema y se realizó un estudio prospectivo el mismo que permitió proponer alternativas que conlleven a una solución.

3.2.2 INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

La investigación bibliográfica tiene como propósito presentar una síntesis de las lecturas realizadas durante la fase de la investigación documental, seguida de un análisis exhaustivo y discusión. Por esta razón, se centra en el proceso de búsqueda y selección de fuentes de información sobre el problema (Peña, 2015).

Se fundamenta en investigaciones científicas como: libros, tesis doctorales, artículos científicos que contengan las variables de estudio, con esta información se procederá a un estudio retrospectivo, determinando las conceptualizaciones y definiciones necesarias para la ejecución del presente trabajo investigativo.

3.2.3 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

La investigación documental está basada en hechos ciertos, trata de demostrar la verdad de los acontecimientos, situaciones y comportamientos en base a fuentes verídicas y justificadas que sirvan de sustento para la elaboración del proyecto (Spencer, 2015).

Aquí se recolectó la información desde los repositorios bibliotecas virtuales, revistas científicas, documentales y en datos estadísticos, propios de la empresa.

3.2.4 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizó el tipo exploratorio, porque permite conocer lo que sucede en la realidad de la empresa Bioalimentar, determinando el problema y el análisis crítico.

3.2.5 DESCRIPTIVO

La investigación descriptiva destaca las características o rasgos de la situación, fenómeno u objeto del estudio. Esta tiene como finalidad seleccionar las cualidades fundamentales de dicho elemento. La investigación descriptiva establece la estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos de un tema de estudio (Sierra, 2014).

3.2.6 CORRELACIONAL

El estudio correlacional establece la relación entre dos variables, para lo cual se analiza la influencia, de la una sobre la otra. Si existe dicha influencia, se dice que existe una investigación correlacionar. Este tipo de investigación se apoya de la estadística para descubrir la relación existente entre ambas variables, es gracias a esto que se puede llegar a conclusiones relevantes y posibles propuestas de solución (Mejia, 2014).

Debido a que se estudia la relación entre la variable independiente y su nivel de acontecimiento con la variable dependiente y las consecuencias que se generen sirve de aporte para la comprobación de la hipótesis.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 POBLACIÓN

Para la presente investigación será dirigido a todo el personal que conforma la empresa BIOALIMENTAR, los cuales corresponden a una totalidad de 128 colaboradores, en las diferentes áreas que contiene la empresa.

3.3.2 MUESTRA

Para el cálculo de la muestra que se utilizó en el presente proyecto de investigación, se procede a realizar un muestreo probabilístico, utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N= Población

n= Muestra

e= Error máximo admisible (se va a utilizar 10%)

Entonces:

$$n = \frac{122,88}{1,2775}$$

$$n = 96 \text{ trabajadores}$$

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 6 Operacionalización de la variable independiente: contrato psicológico

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES (%)	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Son las obligaciones recíprocas y expectativas que cada parte, empleador y colaborador, tiene sobre lo que debería dar y recibir en intercambio de las contribuciones mutuas	Compromiso Reconocimiento Justicia Comunicación Inclusión grupo	Grado de cumplimiento Grado de igualdad percibida por los colaboradores Confianza	Creo que los procedimientos que la organización tiene con sus colaboradores son justos Estoy seguro de poder confiar en mi organización plenamente Siento que mi opinión, o la de mis compañeros, es valorada por la dirección	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario

Tabla 7 Operacionalización de la variable dependiente: compromiso organizacional

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES (%)	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Es un estado en el cual un colaborador se identifica con la organización y con sus metas y le interesa mantenerse en ella como uno de sus miembros. Estos compromisos se categorizan en: afectivo, continuación y normativo</p>	<p>Identificación con la organización</p> <p>Sentimiento de inclusión</p> <p>Lealtad a la organización</p> <p>Responsabilidad Laboral</p> <p>Expectativas</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso continuo</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Me gustaría continuar laborando el resto de mi carrera profesional a la organización.</p> <p>Considera ser una pieza fundamental en el desarrollo de la organización.</p> <p>Siento que le debo mucho a esta organización</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

3.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la recolección de información y plan para el procesamiento de información se presenta a continuación los métodos que ayudaron para que la información sea procesada y analizada de una forma factible y precisa.

3.5.1 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.5.1.1 ENCUESTA

La encuesta es considerada una técnica primaria de obtención de información en base a un conjunto de preguntas donde la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos.

3.5.2 HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.5.2.1 CUESTIONARIO

El cuestionario es un elemento vital en el proceso de recolección de información, puesto a que su propósito es conseguir gran beneficio de la información de otros, en base a los objetivos marcados a través de las preguntas que deben formar un conjunto coherente y armónico (Palella & Martins, 2012).

Primeramente, se utilizó una hoja de datos sociodemográfico con la cual se recogió información de los participantes relacionada con el género, edad, años de servicio, entre otras variables, para poder describir la muestra del presente estudio.

Para la medición de la primera variable el cual es el contrato psicológico, se adaptó el cuestionario de Rosario Hernández (2002) a la realidad a la cual va enfocado el presente estudio. Esta consta en un formato de escala Likert que va desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo” en un continuo numérico del 1 al 5. La validez de las escalas está apoyada en un análisis de factores el cual sustenta el cuestionario. Por otro lado, la confiabilidad de la escala se estableció a través del alfa de Cronbach. Este

cuestionario parte de la escala del Contrato Psicológico, mediante sus variables totalmente medibles (Anexo 1).

En cuanto a la recolección de información que corresponde a la segunda variable compromiso organizacional se tomó en consideración lo citado por Elizabeth Montoya (2014) donde se emplea un cuestionario de compromiso organizacional validada por Arciniega y Gonzales (2006). El cuestionario consta de 10 preguntas en base a las dimensiones del compromiso afectivo-normativo y el compromiso de continuidad en la empresa (Anexo 2).

3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó encuestas, para que puedan ser contestadas por todos los colaboradores. Luego se analizó los resultados y se planteó la propuesta.

Tabla 8 Plan de recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para conocer la relación que existe entre el contrato psicológico y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimenter Cía. Ltda.
¿De qué personas u objeto?	De todo el personal tanto operativo como administrativo de la empresa Bioalimenter Cía. Ltda.
¿Sobre qué aspectos?	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato psicológico, • Compromiso organizacional, • Identificación, membresía, • lealtad, • Acuerdos en el área laboral, • Expectativas en común.

¿Quién? ¿Quiénes?	El investigador,
¿Cuándo?	En el año 2018
¿Dónde?	En la empresa Bioalimentar Cia Ltda.,
¿Cuántas veces?	Una
¿Qué técnicas de recopilación?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario
¿En qué situación?	En condiciones y circunstancias normales

Elaborado por: Safla (2018)

3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El plan de procesamiento seguido es una serie de pasos tales como lo indica (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2003) siendo la realización de un análisis de datos cuantitativos.

- Seleccionar el programa adecuado
- Programa seleccionado SPSS
- Explorar datos
- Análisis de pruebas estadísticas
- Presentación de resultados
- Análisis e interpretación de los mismos.

En el procesamiento y análisis de la información se procedió de la siguiente manera:

En primera instancia se diseñó el instrumento de recolección de la información, en el presente caso el cuestionario que fue aplicado al personal operativo y administrativo de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda. de la ciudad de Ambato, de esta manera se recopiló la

información necesaria para continuar con la investigación del problema detectado en la empresa.

Seguidamente toda la información recopilada como consecuencia de la investigación será analizada, organizada, tabulada y representada en cuadros estadísticos y para una adecuada interpretación se ilustró en forma gráfica.

Finalmente se procedió a analizar e interpretar los resultados obtenidos, socializar con el equipo investigador, tomar decisiones y plantear soluciones.

3.8 FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

3.8.1 ÍNDICE ALFA DE CRONBACH

Para la fiabilidad de los instrumentos de medición se utilizó el valor del alfa de Cronbach, el cual mide la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir esta evaluó la magnitud en que las preguntas de un instrumento están correlacionadas (Montoya, 2014).

Para lo cual, mediante el uso del software SPSS se analizó la fiabilidad de los instrumentos de medición, tomando en cuenta las variables del presente estudio. El software analiza dependiendo a la cantidad de la muestra.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

-Cargo

Tabla 9 Cargo

		Cargo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Operario	90	93,8	93,8	93,8
	Supervisor	2	2,1	2,1	95,8
	Director	1	1,0	1,0	96,9
	Seguridad	2	2,1	2,1	99,0
	Subdirector	1	1,0	1,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación al cargo que ocupan las personas seleccionadas como muestra para el cuestionario, el 93,8% son operarios, seguido del 2,1% para supervisores, valor que coincide con el personal de seguridad siendo el 2,1%, el último 1% de igual manera son director y 1% subdirector.

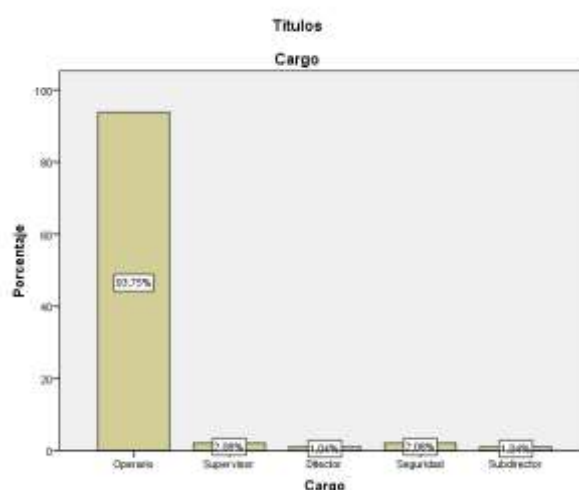


Figura 11. Cargo

Análisis Según los resultados encontrados se establece que la mayoría de la población son operarios, como era de esperarse es necesaria que la aplicación de los cuestionarios sea dirigida al personal, enfocado en los operarios.

-Tiempo que labora en la empresa

Tabla 10 Años

		Años			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	uno	13	13,5	13,5	13,5
	dos	14	14,6	14,6	28,1
	tres	14	14,6	14,6	42,7
	cuatro	18	18,8	18,8	61,5
	cinco	18	18,8	18,8	80,2
	seis	10	10,4	10,4	90,6
	siete	1	1,0	1,0	91,7
	ocho	4	4,2	4,2	95,8
	catorce	4	4,2	4,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación al tiempo de labor en la empresa, el 18,8% mantiene una edad de cuatro años de labor en la empresa, de igual manera que otro 18,8% en cuestión a cinco años, así como un 14,6% trabaja de dos años y el mismo valor 14,6% tres años, el 13% de la muestra ha trabajado durante un año, el 10,4% ha laborado durante seis años, el 4,2% ha laborado ocho años y el 4,2% catorce años, finalmente 1% restante ha laborado durante siete años.

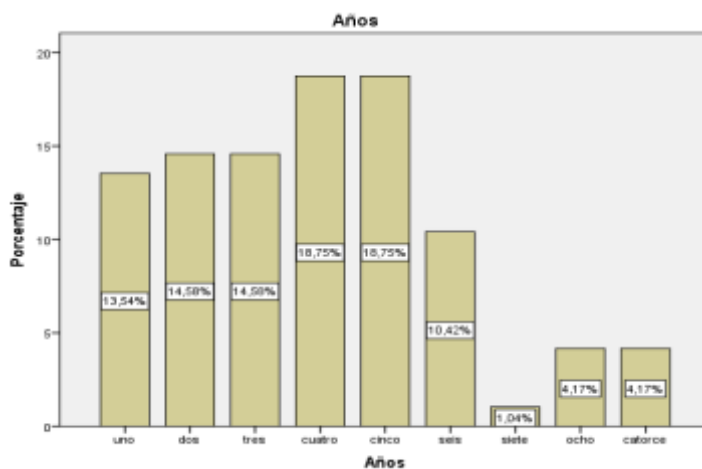


Figura 12. Años

Análisis Según los resultados se tiene que la mayor cantidad de colaboradores han laborado entre cuatro y cinco años, siendo este un rango de años para un colaborador estable, esto indica que varios colaboradores mantienen una relación con su empresa.

-Género

Tabla 11 Género

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	11	11,5	11,5	11,5
	Masculino	85	88,5	88,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación al género de los colaboradores de la empresa Bioalimentar, se obtiene que el 88,5% son de género masculino y el 11,5% restante son de género femenino.

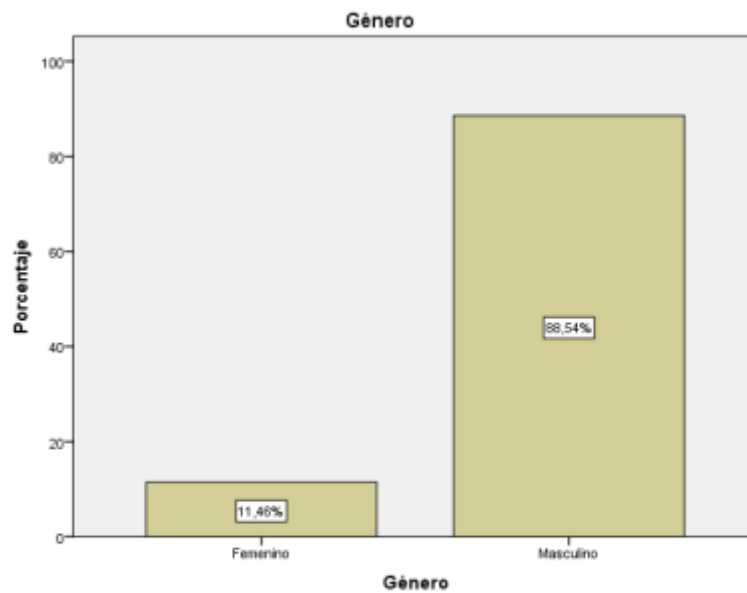


Figura 13. Género

Análisis Según los resultados se puede mencionar que la mayor cantidad de colaboradores son hombres, valor que concuerda con el tipo de cargo que mantienen, ya que, recordando la primera pregunta, la mayor cantidad de personas son operarios.

-Edad

Tabla 12 Edad

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-25	26	27,1	27,1	27,1
	26-32	51	53,1	53,1	80,2
	33-40	10	10,4	10,4	90,6
	41 o más	9	9,4	9,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a la edad de los colaboradores de la empresa Bioalimentar, se obtiene que el 53,1% posee un rango de edad entre 26 y 32 años, 27,1% entre 18 y 25 años, 10,4% 33 y 40 años y 9,4% 41 a más.

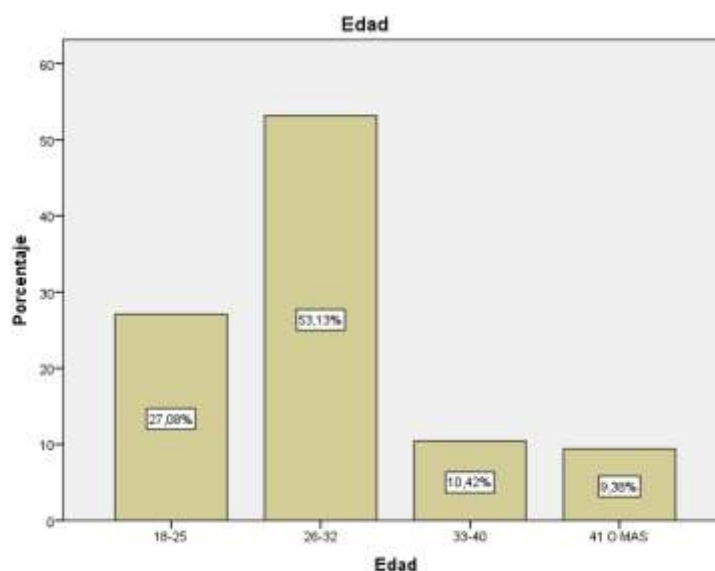


Figura 14. Edad

Análisis Según los resultados se puede mencionar que la mayor cantidad de colaboradores se encuentran en edades entre 26 y 32 años, siendo un resultado esperado, debido a que varios de los colaboradores poseen experiencia en su rama profesional y poseen la fuerza y capacidad necesaria para realizar su trabajo al máximo.

CONTRATO PSICOLÓGICO

1. ¿Las actividades laborales compensan su satisfacción económica en comparación con otras empresas del sector?

Tabla 13 Pregunta 1

¿Las actividades laborales compensan su satisfacción económica en comparación con otras empresas del sector?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	55	57,3	57,3	57,3
	De acuerdo	35	36,5	36,5	93,8
	Neutro	2	2,1	2,1	95,8
	En desacuerdo	4	4,2	4,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 57,3% se encuentra totalmente de acuerdo, el 36,5% indica que esta de acuerdo, el 4,2% se encuentra en desacuerdo y el 2,1% mantiene una actitud neutra.

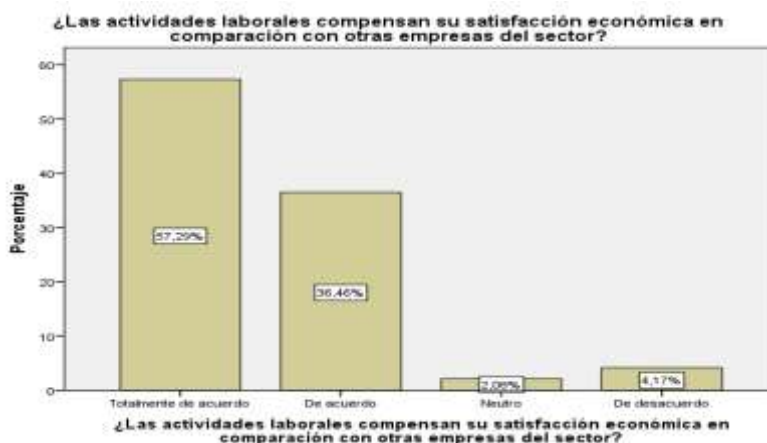


Figura 15. Pregunta 1

Análisis Según los resultados encontrados se establecen que aproximadamente la mitad de la población indica estar en total acuerdo en que las actividades laborales compensan la satisfacción económica en comparación con otras empresas del sector.

2. ¿La organización se interesa por su bienestar personal?

Tabla 14 pregunta 2

¿La organización se interesa por su bienestar personal?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	64	66,7	66,7	66,7
	De acuerdo	30	31,3	31,3	97,9
	Neutro	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Análisis En relación a los elementos elegidos el 66,7% está totalmente de acuerdo, seguido del 31,3% quienes se encuentran en acuerdo y finalmente el 2,1% neutro.



Figura 16. Pregunta 2

Interpretación Los resultados que indica el cuestionario mencionan que más de la mitad de la población está en total acuerdo en que la organización se interesa por su bienestar personal. Cabe recalcar que es mínima la cantidad de personas que no están totalmente de acuerdo y mantienen una actitud neutral.

3. ¿Recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización?

Tabla 15 pregunta 3

¿Recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	66	68,8	68,8	68,8
	De acuerdo	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En cuestión a las opciones seleccionadas por la población, el 68,8% se encuentra totalmente de acuerdo y el 31,3% restante se encuentra de acuerdo. Cabe recalcar que las opciones de neutro y desacuerdo no fueron tomadas en consideración para esta pregunta debido a que la población no respondió en estas opciones.

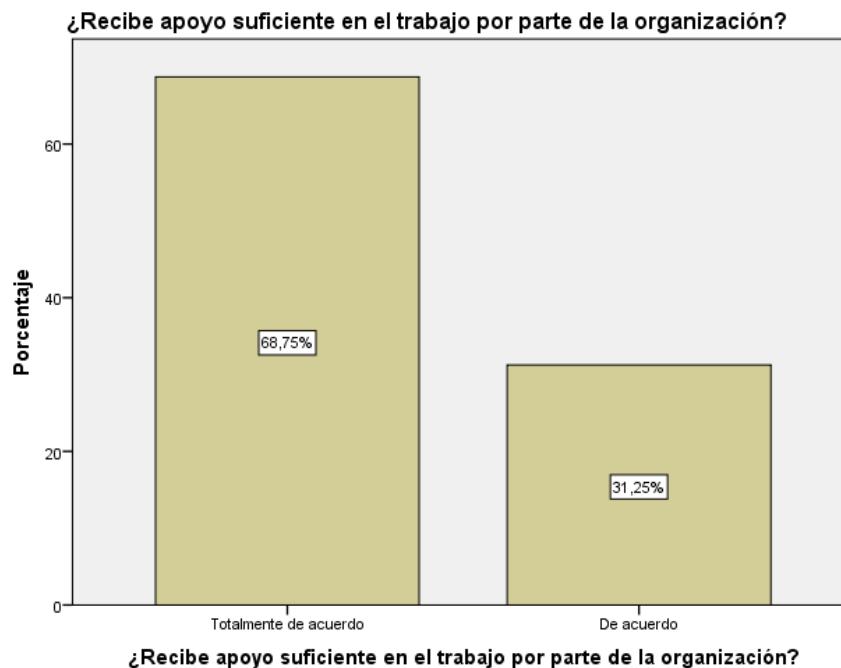


Figura 17. Pregunta 3

Análisis Los resultados indican la satisfacción y total acuerdo de los colaboradores, sobrepasando la mitad de la población encuestada en cuestión si se recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización.

4. ¿Cree que los procedimientos organizacionales que las empresa tiene con sus colaboradores son justos?

Tabla 16 pregunta 4

¿Cree que los procedimientos organizacionales que las empresa tienen con sus colaboradores son justos?					
		Frecuenci	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a		válido	acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	46	47,9	47,9	47,9
	De acuerdo	50	52,1	52,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En cuestión a las opciones seleccionadas por la población, el 52,1% mencionan estar en acuerdo. Seguido del 47,9% restante se encuentra en total acuerdo. De igual manera los valores de neutro y desacuerdo no fueron seleccionados por parte de la población encuestada.

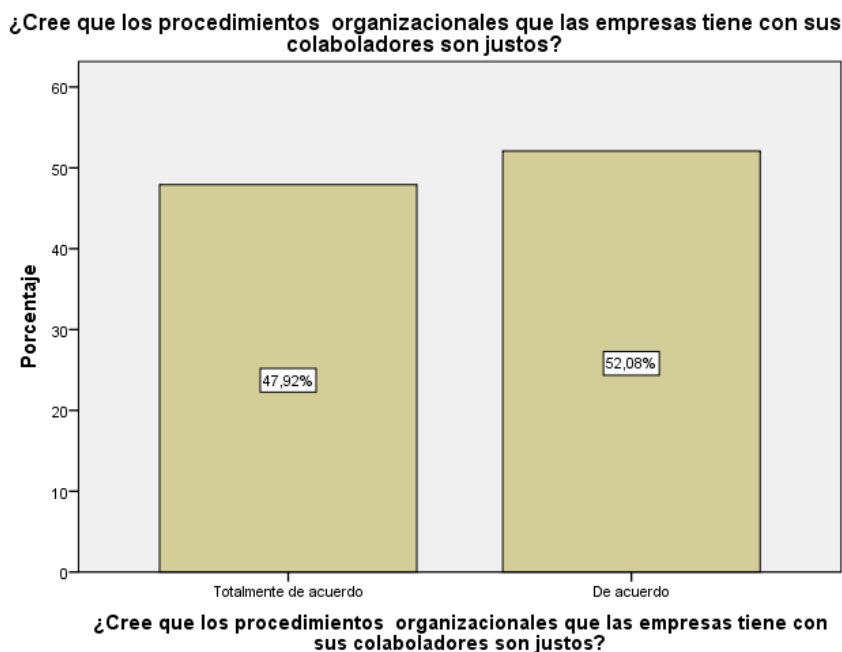


Figura 18. Pregunta 4

Análisis Los resultados mencionan aspectos positivos en cuestión a si los procedimientos organizacionales que la empresa mantiene con sus colaboradores son justos. Cabe recalcar que no existe un total acuerdo, sin embargo, la población menciona estar conforme con dichos procedimientos.

5. ¿La organización asigna tareas en las que usted puede ofrecer más?

Tabla 17 pregunta 5

¿La organización asigna tareas en las que usted puede ofrecer más?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	53	55,2	55,2	55,2
	De acuerdo	29	30,2	30,2	85,4
	Neutro	6	6,3	6,3	91,7
	Desacuerdo	8	8,3	8,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En base a los resultados que muestra la encuesta el 55,2% se encuentra totalmente de acuerdo, el 30,2% de acuerdo, 8,3% desacuerdo y el 6,3% Neutro.

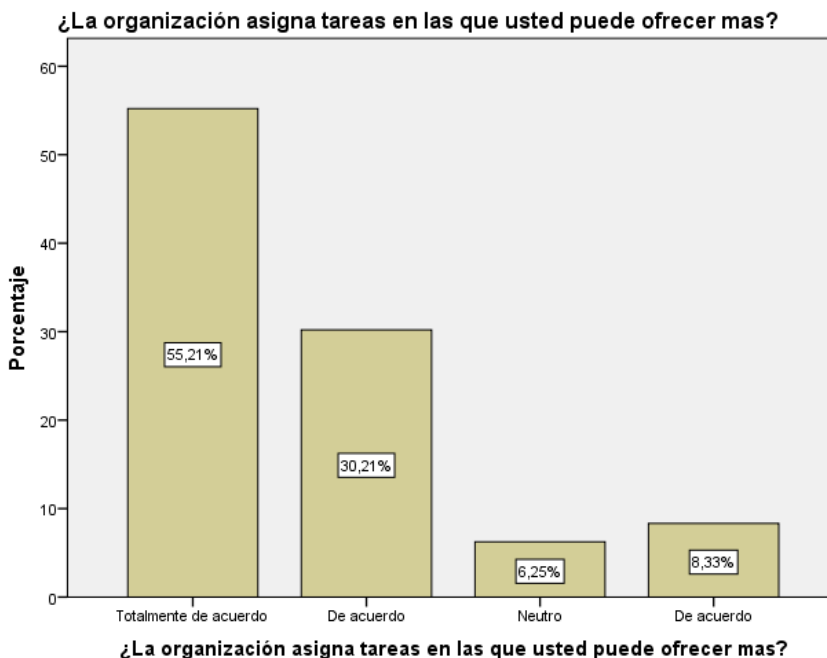


Figura 19. Pregunta 5

Análisis Según los resultados encontrados se establecen que la mayoría de la población indica su agrado en cuestión a que la organización asigna tareas en las que los colaboradores pueden ofrecer más.

6. ¿Está seguro de poder confiar en su organización plenamente?

Tabla 18 pregunta 6

¿Está seguro de poder confiar en su organización plenamente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	52	54,2	54,2	54,2
	De acuerdo	44	45,8	45,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En base a los resultados que muestra la encuesta se obtiene que el 54,5% está totalmente de acuerdo, seguido del 45,8% quienes se encuentran en acuerdo.

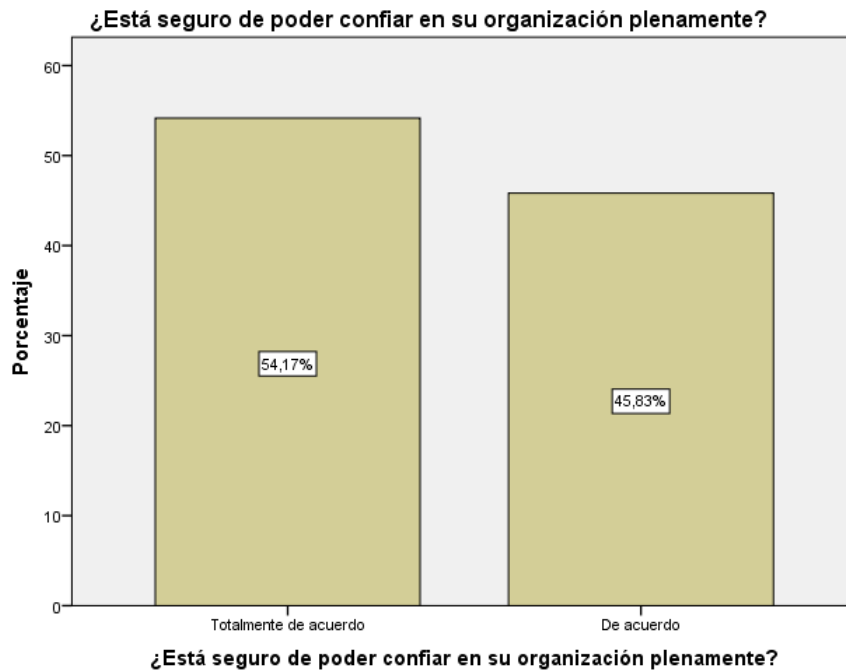


Figura 20. Pregunta 6

Análisis Según los resultados encontrados se establece que la mitad de la población expresa su agrado, de igual manera el restante de la población disminuye su grado de aceptación, sin embargo, los colaboradores siguen de acuerdo con poder confiar en su organización plenamente.

7. ¿Cree que la organización ha cumplido con las promesas que me hizo cuando fue contratado?

Tabla 19 pregunta 7

¿Cree que la organización ha cumplido con las promesas que me hizo cuando fue contratado?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	54	56,3	56,3	56,3
	De acuerdo	39	40,6	40,6	96,9
	Neutro	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En base a los resultados la el 56,3% menciona estar totalmente de acuerdo, de igual manera el 40,6% expresa estar de acuerdo, finalmente el 3,1% restante indica neutro.



Figura 21. Pregunta 7

Análisis Los resultados que muestra la encuesta indica que aproximadamente un poco más de la mitad de la población cree totalmente que la organización ha cumplido con las promesas que se hicieron al momento de ser contratado. Cabe mencionar que existe un pequeño porcentaje de los colaboradores quienes no creen que dichas promesas fueron cumplidas.

8. ¿Entiende determinadas prácticas que se aplican en su organización?

Tabla 20 pregunta 8

¿Entiende determinadas prácticas que se aplican en su organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	48	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	48	50,0	50,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En base a los resultados el 50,0% menciona estar totalmente de acuerdo, el restante 50,0% de la población menciona estar de acuerdo.



Figura 22. Pregunta 8

Análisis Según los resultados se establece que existen una igualdad entre aquellos que se encuentran totalmente de acuerdo con que se entiende determinadas prácticas que se aplica en su organización, la mitad restante disminuye su grado de aceptación, sin embargo, es considerado bueno al estar de acuerdo.

9. ¿Considera que ha cumplido con las expectativas que la organización tiene sobre Ud. cuando fue contratado?

Tabla 21 pregunta 9

¿Considera que ha cumplido con las expectativas que la organización tiene sobre usted cuando fue contratado?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	56	58,3	58,3	58,3
	De acuerdo	36	37,5	37,5	95,8
	Neutro	4	4,2	4,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 58,3% de la población manifiesta estar totalmente de acuerdo, el 37,5% indica de acuerdo y el 4,2% neutro.



Figura 23. Pregunta 10

Análisis Según los resultados encontrados se establece que la mayoría de la población indica estar totalmente de acuerdo y considera que la empresa ha cumplido con las expectativas que la organización tiene sobre los colaboradores al momento de ser contratados.

10. ¿Su opinión o de sus compañeros, es valorada por la dirección?

Tabla 22 pregunta 10

¿Su opinión o de sus compañeros, es valorada por la dirección?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	47	49,0	49,0	49,0
	De acuerdo	42	43,8	43,8	92,7
	Neutro	7	7,3	7,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 49% de la población manifiesta estar totalmente de acuerdo, el 43,8% indica de acuerdo y el 7,2% neutro.



Figura 24. Pregunta 11

Análisis Según los resultados aproximadamente la mitad de la población, seguido de un gran porcentaje mencionan su aceptación y consideran que su opinión si es valorada por la dirección. Cabe recalcar que existe un pequeño porcentaje no considera que su opinión sea valorada.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. ¿Le gustaría continuar laborando el resto de su carrera profesional en la organización?

Tabla 23 pregunta 11

¿Le gustaría continuar laborando el resto de su carrera profesional en la organización?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	51	53,1	53,1	53,1
	De acuerdo	45	46,9	46,9	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 53,1% de la población manifiesta estar totalmente de acuerdo, y de igual manera el 46,9% indica de acuerdo.

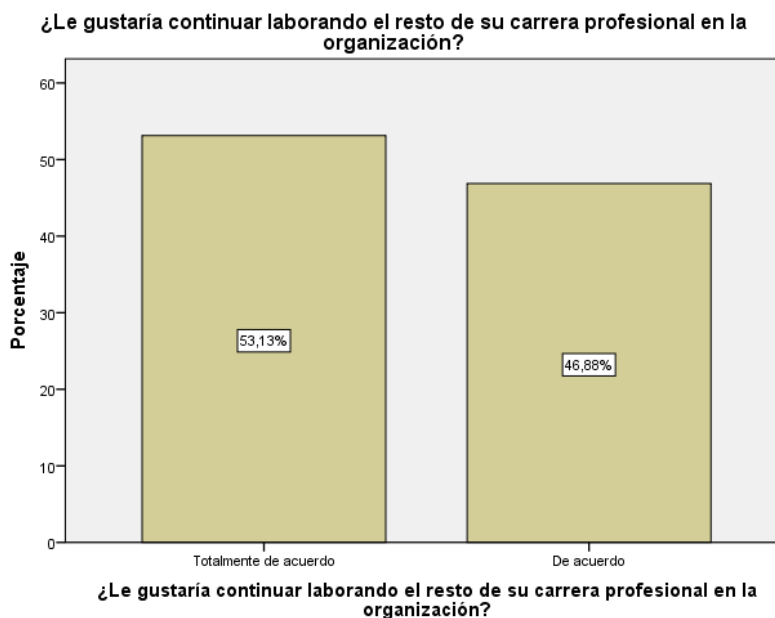


Figura 25. Pregunta 11

Análisis Según los resultados se puede mencionar que la población le gustaría continuar laborando el resto de su carrera profesional en la organización, debido a que los resultados obtenidos están en el rango de totalmente de acuerdo y de acuerdo.

2. ¿Siente que cualquier problema que surge en la organización también es su problema?

Tabla 24 pregunta 12

¿Siente que cualquier problema que surge en la organización también es su problema?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	40	41,7	41,7	41,7
	De acuerdo	54	56,3	56,3	97,9
	Desacuerdo	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 56,3% de la población manifiesta estar de acuerdo, el 41,7% totalmente de acuerdo y finalmente el 2,1% indican estar en desacuerdo.



Figura 26. Pregunta 12

Análisis Según los resultados se puede decir que alrededor de la mitad de la población siente que cualquier problema que surge en la organización también es su problema. Cabe recalcar que el 2,1% de la población está en desacuerdo con dicho enunciado.

3. ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

Tabla 25 pregunta 13

¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	60	62,5	62,5	62,5
	De acuerdo	36	37,5	37,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 62,5% de la población manifiesta estar de totalmente de acuerdo, el 37,5% de acuerdo.

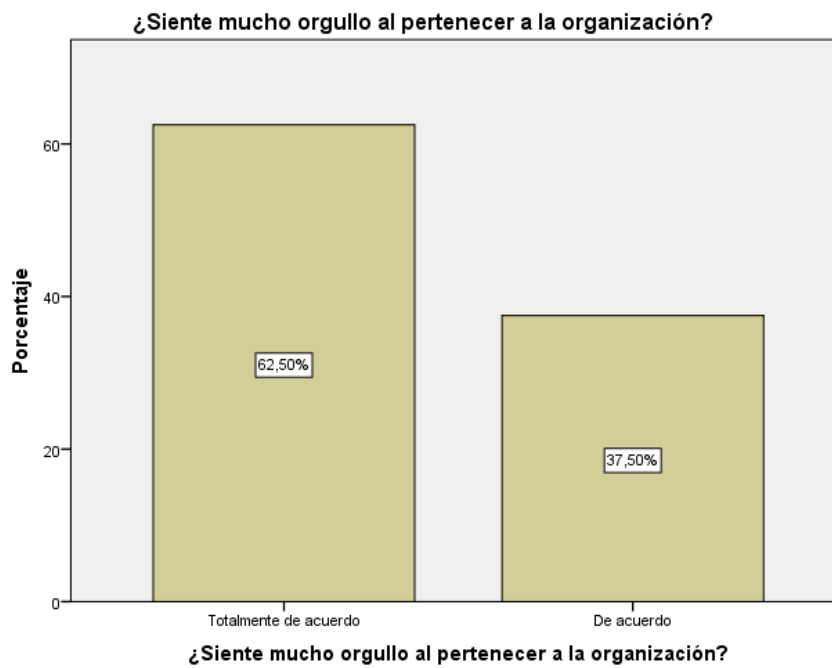


Figura 27. Pregunta 13

Análisis Según los resultados el estar totalmente de acuerdo y acuerdo representan la satisfacción laboral, este factor indica que el total de la población siente mucho orgullo de pertenecer a la organización.

4. ¿Considera usted ser una parte fundamental en el desarrollo de la organización?

Tabla 26 pregunta 14

¿Considera usted ser una parte fundamental en el desarrollo de la organización?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	48	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	48	50,0	50,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 50,0% se divide completamente para la opción totalmente de acuerdo, y de igual manera el 50% restante se encuentra de acuerdo.



Figura 28. Pregunta 14

Análisis Según los resultados se puede mencionar que el total de la población expresa su satisfacción laboral al considerar ser parte fundamental en el desarrollo de la organización. Este factor indica que la organización brinda una relación sumamente buena con sus colaboradores.

5. ¿Percibe que tiene un fuerte sentido de pertenencia en esta organización?

Tabla 27 pregunta 15

¿Percibe que tiene un fuerte sentido de pertenencia en esta organización?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	52	54,2	54,2	54,2
	De acuerdo	38	39,6	39,6	93,8
	Neutro	6	6,3	6,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 54,2% selecciona totalmente de acuerdo, el 39,6% de acuerdo y el 6,3% neutro.

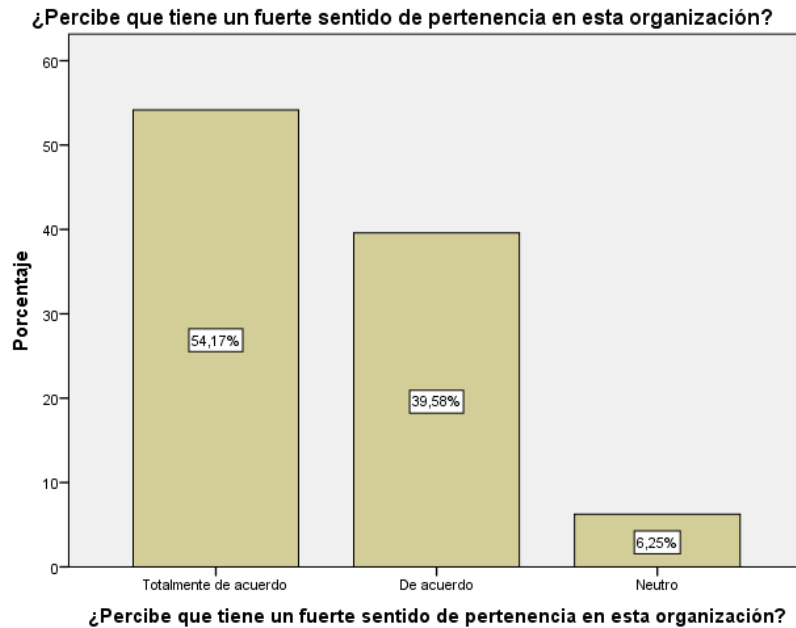


Figura 29. Pregunta 15

Análisis Según los resultados los más de la mitad de la población encuestada percibe que tiene un fuerte sentido de pertenencia en la organización, sin embargo, la existencia de un pequeño porcentaje de colaboradores que mencionen un criterio neutro indica que no se sienten pertenecientes a la organización.

6. ¿La organización tiene un inmenso significado para usted?

Tabla 28 pregunta 16

¿La organización tiene un inmenso significado para usted?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	62	64,6	64,6	64,6
	De acuerdo	34	35,4	35,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 64,6% menciona estar totalmente de acuerdo, el 35,4% de acuerdo.

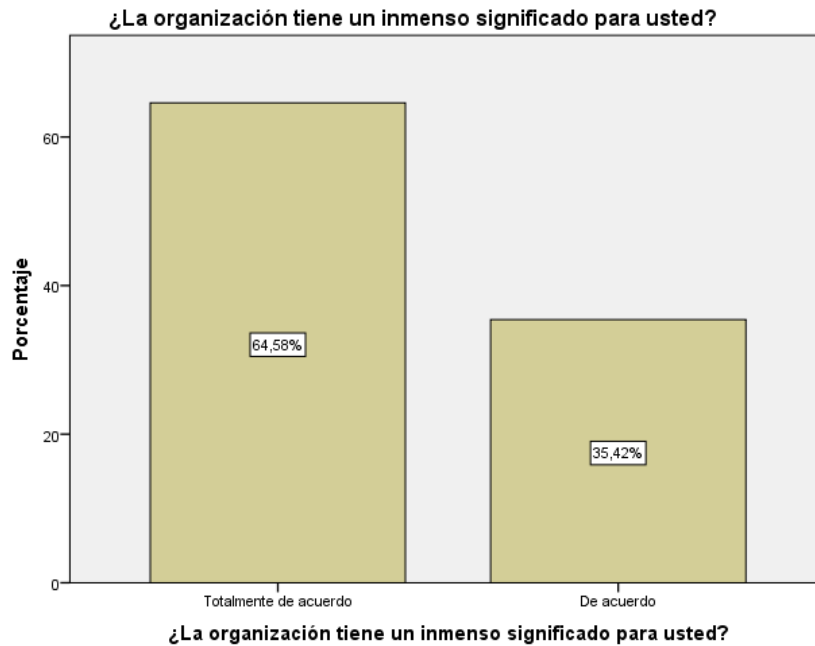


Figura 30. Pregunta 16

Análisis Según los resultados es evidente que un gran porcentaje de colaboradores consideran con gran significado a la organización, de igual manera en menor grado, los colaboradores tienen en una buena perspectiva a su organización.

7. ¿Usted no siente ninguna obligación de pertenecer en su actual trabajo?

Tabla 29 pregunta 17

¿Usted no siente ninguna obligación de pertenecer en su actual trabajo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	47	49,0	49,0	49,0
	De acuerdo	41	42,7	42,7	91,7
	Neutro	6	6,3	6,3	97,9
	Desacuerdo	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 49,0% está totalmente de acuerdo, 42,7% de acuerdo, 6,3% neutro y el 2,1% final en desacuerdo.

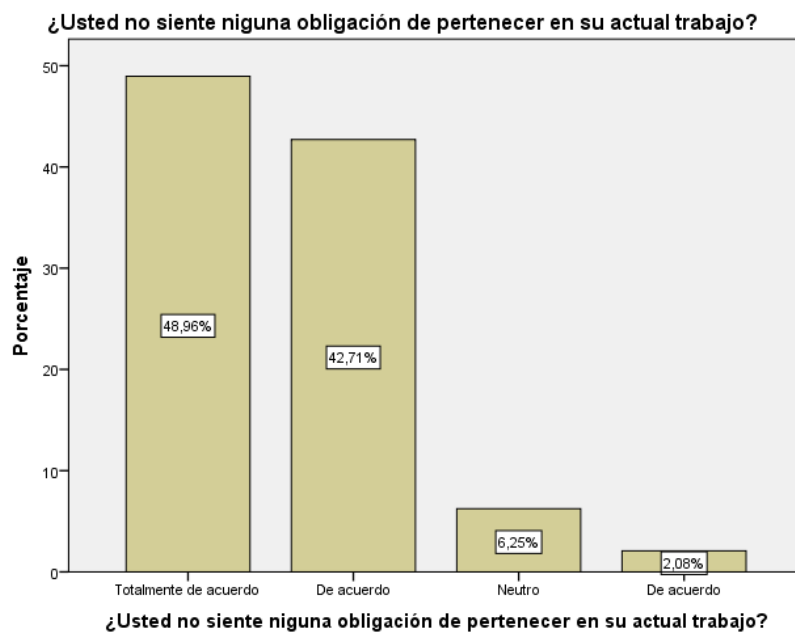


Figura 31. Pregunta 17

Análisis Según los resultados se establecen que la mayoría de la población se encuentra de acuerdo en no sentir ninguna obligación de pertenecer en su actual trabajo. Cabe recalcar que existe un pequeño porcentaje indica lo contrario en relación a lo expuesto.

8. ¿Dejar la organización sería beneficio para usted?

Tabla 30 pregunta 18

¿Dejar la organización sería beneficio para usted?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	37	38,5	38,5	38,5
	De acuerdo	38	39,6	39,6	78,1
	Desacuerdo	11	11,5	11,5	89,6
	Totalmente en desacuerdo	10	10,4	10,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 39,6% se encuentra de acuerdo, el 38,5% totalmente de acuerdo, 11,5% desacuerdo y el 10,4% restante totalmente desacuerdo.



Figura 32. Pregunta 18

Análisis Según los resultados presentes en la tabla se puede mencionar que el dejar la organización resultaría beneficioso en algunos casos y perjudicial en otros, sin embargo, gran parte de la población está de acuerdo con esta pregunta. De igual manera varios operarios dependen de su trabajo por lo cual consideran que el dejar la organización no sería beneficioso.

9. ¿Se siente obligado con las personas que trabajan con usted?

Tabla 31 pregunta 19

¿Se siente obligado con las personas que trabajan con usted?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	36	37,5	37,5	37,5
	De acuerdo	34	35,4	35,4	72,9
	Neutro	7	7,3	7,3	80,2
	Desacuerdo	15	15,6	15,6	95,8
	Totalmente en desacuerdo	4	4,2	4,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 37,5% se encuentra totalmente de acuerdo, el 35,4% de acuerdo, 15,6% desacuerdo, 7,3% neutro y 4,2% totalmente desacuerdo.

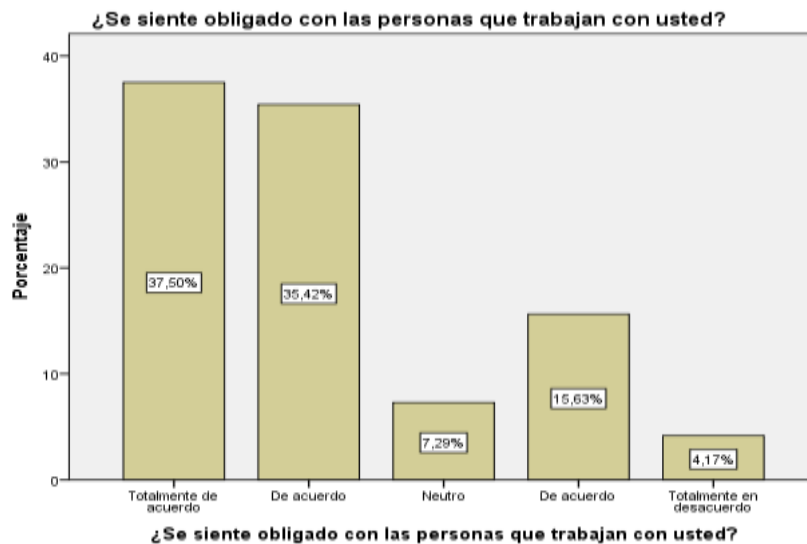


Figura 33. Pregunta 19

Análisis Según los resultados, se puede mencionar que existe un gran porcentaje de colaboradores que mantienen su labor por obligación, en lo cual se menciona aproximadamente la mitad de ellos, quienes se sienten obligados con las personas que trabajan con ellos. Cabe recalcar que existen varios grupos de porcentajes que mantienen una actitud neutral en este tipo de preguntas.

10. ¿Siente que le debe mucho a esta organización?

Tabla 32 pregunta 20

¿Siente que le debe mucho a esta organización?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	40	41,7	41,7	41,7
	De acuerdo	41	42,7	42,7	84,4
	Neutro	10	10,4	10,4	94,8
	Desacuerdo	3	3,1	3,1	97,9
	Totalmente en desacuerdo	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Interpretación En relación a las opciones elegidas, el 41,7% se encuentra totalmente de acuerdo, el 42,7% de acuerdo, 10,4% neutro y 3,1% desacuerdo y 2,1 totalmente desacuerdo



Figura 34. Pregunta 20

Análisis Según los resultados, existe un gran porcentaje de colaboradores que lograron un trabajo estable en el tiempo que han trabajado, para ello varios de los mismos mencionan que le deben mucho a la organización, y están totalmente agradecidos. Sin embargo, existe un pequeño grupo de colaboradores que mencionan estar en desacuerdo.

4.2 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El contrato psicológico contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores con antigüedad de la empresa Bioalimentar.

Variables entradas/eliminadas^a

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	¿Recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización? b		Entrar

a. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,174 ^a	,030	,020	,482	,482

a. Predictores: (Constante), Recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización?

b. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

Se usó el estadístico de Durbin-Watson para evaluar la presencia de auto correlación. Esta significa que los errores de las observaciones adyacentes están correlacionados.

La estadística de Durbin-Watson es sustancialmente menor que 0,5, por lo cual hay evidencia una correlación serial positiva.

Variables entradas/eliminadas^a

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	Años ^b	.	Entrar

a. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,110 ^a	,012	,002	,486	,459

a. Predictores: (Constante), Años

b. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

La estadística de Durbin-Watson es sustancialmente menor que 0,5, por lo cual hay evidencia de correlación serial positiva.

4.3 ANALISIS DE VARIANZA (ANOVA)

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,682	1	,682	2,937	,090 ^b
	Residuo	21,818	94	,232		
	Total	22,500	95			

a. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

b. Predictores: (Constante), ¿Recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización?

Se aplicó la prueba de regresión lineal encontrando el compromiso organizacional si predice en factores del contrato psicológico (F=2.937, p <0.0, N=96)

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	,274	1	,274	1,159	,284 ^b
Residuo	22,226	94	,236		
Total	22,500	95			

a. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

b. Predictores: (Constante), Años

Se aplicó la prueba de regresión lineal encontrando que la antigüedad en la empresa si predice al compromiso organizacional ($F=1.159$, $p < 0,05$, $N=96$).

4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Planteamiento de hipótesis

H0: El contrato psicológico no contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores con antigüedad de la empresa Bioalimantar.

H1: El contrato psicológico si contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimantar.

Según el cálculo de Anova de los modelos utilizados se determina que los valores $p=0,284$ y $0,09 > 0,00$ (son mayores a 0.05) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Se identificó un alto grado de contribución del contrato psicológico al compromiso organizacional, tomando como referencia a los colaboradores de la organización Bioalimentar.
- La revisión bibliográfica permitió establecer la relación que existe entre el contrato psicológico y el compromiso organizacional, así como la contribución que esta mantiene con colaboradores con antigüedad, siendo este un método beneficioso que incrementa el compromiso de los colaboradores hacia su empresa.
- Se determinó en base a los resultados que emite la encuesta que el contrato psicológico si responde al compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar. Sin embargo, en ciertos puntos de compromiso organizacional, varios de los colaboradores se sienten obligados por las personas que trabajan a su alrededor.
- Se establece que sería beneficioso dejar la empresa para algunos colaboradores, tal como lo determina los resultados de la encuesta realizada hacia el personal de la empresa Bioalimentar.
- Se determina que los colaboradores con antigüedad van adquiriendo compromiso con la organización, la misma que obedece a estímulos y sobre todo a obtener recompensa por su trayectoria laboral y entrega al apego de la misión de la empresa.

- Se verificó que la empresa Bioalimentar no posee estrategias para aprovechar el máximo potencial del contrato psicológico para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la misma, lo que ha generado inadecuados niveles de compromiso hacia su empresa.

5.2 RECOMENDACIONES

- La empresa Bioalimentar debe mejorar ciertos puntos de compromiso organizacional, debido a que varios de los colaboradores se sienten obligados por las personas que trabajan a su alrededor, de igual manera se debe potencializar el contrato psicológico para evitar que los colaboradores consideren beneficioso dejar de trabajar en dicha empresa.
- La empresa Bioalimentar debe incrementar los niveles de contrato psicológico los cuales se encuentran a un nivel promedio, el cual puede mejorar, para de igual manera cuidar a sus empleados, colaboradores durante varios años más.
- La empresa Bioalimentar debe implementar estrategias para aprovechar el máximo potencial del contrato psicológico, el mismo que sirva para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores, y disminuir inadecuados niveles de compromiso hacia su empresa.
- Se considera necesario fortalecer la difusión de los objetivos donde camina la empresa para orientar el potencial del contrato psicológico y a la vez que esta mejore el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar. Cia. Ltda.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos Informativos

6.1.1 Tema de la propuesta

Acciones estratégicas para aprovechar el potencial del contrato psicológico y mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar.

6.1.2 Institución beneficiaria

Bioalimentar

Ubicación: Provincia de Tungurahua /Matriz Ambato /

Tiempo estimado para la ejecución: marzo 2018

Responsable: Investigador

6.2 Antecedentes de la propuesta

La empresa no cuenta con antecedentes de haber aplicado acciones estratégicas de contrato psicológico, por lo que es una propuesta nueva.

Debido a que las acciones estratégicas del contrato psicológico contiene un conjunto de instrucciones, estas servirán de guía para ejecutar una serie de actividades encaminadas a mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar. A manera de ejemplo, existen varias empresas que tanto a nivel nacional e internacional han optado por desarrollar este tipo de acciones, entre ellas se encuentran:

- ❖ **Vadecol**, empresa de Venezuela quien aplicó un programa de mejoramiento de compromiso organizacional, debido a los altos niveles de estrés que manejan sus colaboradores.
- ❖ La empresa **Eco papel Cía. Ltda.** de la ciudad de Quito quien en su tiempo vio en la necesidad de crear y aplicar un programa de mejoramiento de compromiso organizacional.
- ❖ **Walmart**, la más grande empresa minorista del mundo aplicó un programa de mejoramiento del compromiso organizacional mediante el contrato psicológico,

con el afán de unir a todos sus colaboradores, mantenerlos motivados e impulsarlos de esta manera a realizar un mejor esfuerzo en sus puestos de trabajo.

6.3 Justificación

La presente propuesta se justifica ya que hace evidente la necesidad de que los directivos de Bioalimentar reconozcan el desempeño laboral de sus colaboradores, y que consideren al programa de mejoramiento del contrato psicológico como una herramienta de gestión que les ayudará a potenciar de mejor manera a su recurso humano.

De igual manera, la creación de un plan de mejoramiento del contrato psicológico permitirá el desarrollo entre la empresa y sus colaboradores y éste le permitirá convertirse en una empresa recíproca con sus colaboradores y viceversa.

Los beneficios que obtendrá la empresa al aplicar el plan serán: la potencialización de los métodos de comunicación, nuevas técnicas de liderazgo, motivación laboral y por tanto obtener mejores beneficios económicos al motivar a los colaboradores a realizar un trabajo eficiente. En base a este argumento, existirá un impacto socio-económico para la empresa y un impacto psicológico para los colaboradores.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo general

Establecer factores para el desarrollo, mantenimiento y consolidación del contrato psicológico.

6.4.2 Objetivos específicos

Señalar las intervenciones necesarias para aprovechar el potencial del contrato psicológico y mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar Cía. Ltda.

Diseñar una estructura para el plan de acciones estratégicas de potencialización del contrato psicológico y mejoramiento del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar Cia. Ltda.

6.5 Análisis de factibilidad

Analizar la factibilidad de la propuesta implica describir los factores técnicos, financieros, legales y de talento humano que determinan la posibilidad real de llevarla a cabo.

6.5.1 Factibilidad de talento humano

El desarrollo, ejecución y evaluación de esta propuesta cuenta con el aporte, la experiencia, los conocimientos, el interés de los directivos y colaboradores, quienes en las encuestas aplicadas así lo manifiestan. De igual manera el presente trabajo investigativo se podrá desarrollar de manera eficiente gracias al apoyo de Bioalimentar, misma que proporcionará la información necesaria para el desarrollo de la propuesta y para la aplicación de la misma.

6.6 Fundamentación

6.6.1 Fundamentación Legal

Mediante las leyes que rigen en nuestro país, las mismas amparan a las empresas nacionales, estas han impulsado favorablemente al crecimiento de las organizaciones, es por este motivo que la empresa Bioalimentar realiza sus actividades cumpliendo las disposiciones que rigen en la ley.

6.6.2 Fundamentación teórica

6.6.2.1 Factores que favorecen el desarrollo, mantenimiento y consolidación del contrato psicológico.

Varios autores mencionan que el contrato psicológico viene definido por la buena comunicación y relación que existe entre el colaborador y empresa, sin embargo la misma está influenciada por varios factores que intervienen de manera positiva como negativa. Lester et al. (2002) por ejemplo menciona que los empleados son los que identifican como los factores emocionales son aspectos que intervienen de manera puntual en el desarrollo de los mismos.

Compromiso

Entre dichos factores, el compromiso es uno muy importante ya que es aquel que conduce a la cooperación reduce la tentación de abandono de la empresa y aumenta la rentabilidad. Cabe recalcar que entre las actitudes de los empleados, el compromiso organizacional es una de las que más interés despierta en la actualidad (Reyes & Martínez, S.f).

De igual manera dentro de la rama del compromiso, un aspecto que resalta es el compromiso afectivo, al que se refiere a la unión emocional y a la identificación con la organización, siendo este el cariño por el cual una persona continua sus labores en la empresa donde está laborando, no por obligación sino más bien por afecto a su generador de empleo.

Confianza

Otro factor importante el cual interviene en el contrato psicológico es la confianza, la misma que es el fruto del intercambio social y de la reciprocidad. Este tema existe y es necesario para el buen funcionamiento de la relación laboral y es gracias a esta que se desarrolla el contrato psicológico entre ambas partes (Reyes & Martinez, S.f).

Al hablar de confianza, es necesario el incluir la credibilidad, la misma que indica el grado en que una de las partes entiende que la otra tiene la formación necesaria para desempeñar el trabajo eficaz y responsablemente; conjuntamente con la benevolencia, la misma que establecerá aspectos que beneficien al colaborador mediante un compromiso (Reyes & Martinez, S.f).

Comunicación

La comunicación, siendo la clave del compromiso, el colaborador ha de poder expresarse libremente, de forma que sus opiniones y quejas serán escuchadas por sus superiores, sin abarcar repercusiones negativas en su puesto de trabajo.

Cooperación

La cooperación influye de manera positiva en los resultados futuros en términos de satisfacción o desempeño, lo cual influye directamente con la personalidad del colaborador, esta afecta a la elección, la comprensión y la promulgación de los contratos psicológicos. En este sentido, Rousseau (1989) destacaba como características de estos contratos su naturaleza altamente personal, idiosincrásica y con una visión propia del mismo por cada una de las partes.

6.6.2.2 Acciones estratégicas

Según Acosta & Venegas (2010) El plan de acciones estratégicas del compromiso organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los

comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional en uno o más de los subsistemas que la componen.

Definición similar a Golcavez (2000) quien menciona que es una eficaz herramienta que toma en consideración varios aspectos que requieren atención especial para fortalecer el clima organizacional de la empresa.

6.6.2.3 Esquema de la propuesta

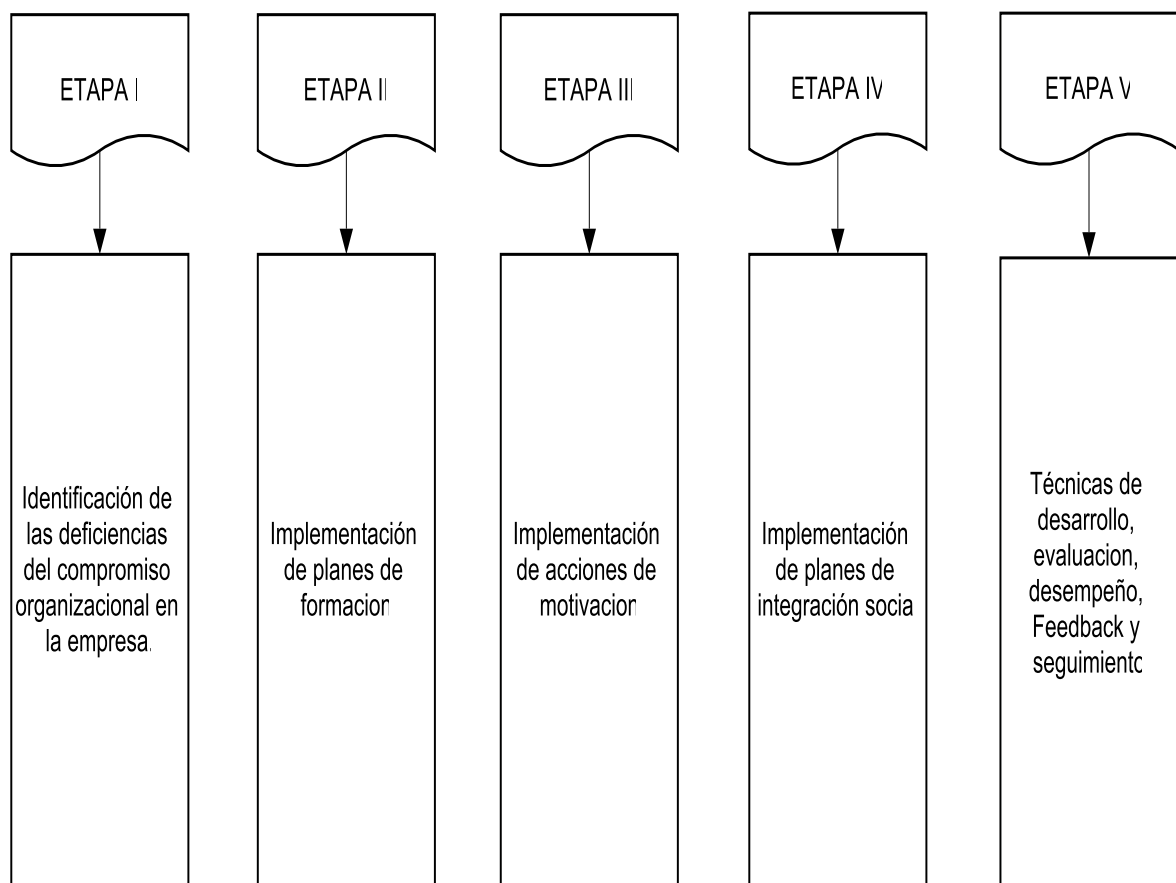


Figura 35. Esquema de la propuesta.

DISEÑO DE ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA POTENCIALIZAR EL CONTRATO PSICOLÓGICO

1. Medición del contrato psicológico y compromiso organizacional

La medición estas variables se realizaron por medio de encuestas validadas entregadas a los colaboradores, en las cuales se toma a consideración el liderazgo, la motivación, igualdad y comunicación en la empresa.

2. Evaluación del desempeño laboral

Mediante la respuesta de varias preguntas referentes al contrato psicológico y compromiso organizacional de los colaboradores dentro de la empresa. Se pretende categorizar en una escala valorativa el tipo de desempeño que presenta el colaborador en la empresa, es recomendable realizar este tipo de preguntas en el auge de la empresa.

3. Procesamiento y análisis de la información

Se procesa la información obtenida, mediante un análisis, una vez realizado dicho análisis la depuración se procede a clasificar y tabular las preguntas de las encuestas, mediante el sistema de tabulación que permitirá conocer el número de respuestas a favor y en contra de dichas preguntas expuestas en los cuestionarios.

Es recomendable realizar el análisis de los datos utilizando la investigación descriptiva de porcentajes, para luego proceder a realizar la presentación de la información mediante la utilización de datos semitabular en programas informáticos que sean de ayuda para facilitar el procesamiento de los datos y poder interpretar con mayor claridad los resultados obtenidos.

4. Determinación de las áreas perjudicadas

Luego de realizar un análisis de todas las encuestas se procede a definir cuáles son las áreas que requieren medidas preventivas para su mejoramiento, ya que de esto dependerá la utilidad que brinde el programa.

5. Reunión con directivos y colaboradores de la empresa

Para obtener el visto bueno de los integrantes de la empresa ante la propuesta se debe realizar una reunión en la que todos sean partícipes en el comunicado de los resultados. Es pertinente crear un ambiente agradable, en el cual se de apertura a la aportación de ideas y

poco a poco incitar a un cambio de mentalidad por parte de los directivos y los colaboradores, para de esta manera visualizar si será factible la aplicación del programa o no es la solución a los problemas que la empresa atraviesa.

6. Elaboración

Debe realizarse de manera clara y demostrar fácil cumplimiento de las actividades.

6.1 Introducción

La introducción presentará información básica sobre el contrato psicológico y compromiso organizacional, así como influye éste en el diario vivir de la empresa, presentando al programa como una eficaz herramienta para fortalecer el ambiente de la organización.

6.2 Fijación de objetivos

Se planteará objetivos claros que especifiquen lo que se pretende realizar con el programa.

6.3 Acciones estratégicas

El contrato psicológico exige una especial atención a la fase de su creación y mantenimiento, dado que, si no se desarrollan adecuadamente, se corre un alto riesgo de ruptura, con lo cual todos los beneficios que éste proporciona a la organización desaparecen. Entre las herramientas más importantes para crear y mantener este tipo de contratos destacan la formación y las tecnologías de la información. La rotación, el liderazgo y la satisfacción son importantes en la fase de mantenimiento, por lo cual se proponen las siguientes acciones estratégicas.

En cuanto a las estrategias para el desarrollo del contrato psicológico, la misma exige una especial atención a la fase de su creación y mantenimiento, pues si no se desarrollan adecuadamente se puede crear el proceso de ruptura de dicho contrato. Hay que tener en cuenta que las herramientas más importantes para mantener este tipo de contratos destacan la formación, las tecnologías de la información, la rotación, el liderazgo y la satisfacción social (Reyes & Martínez, S.f).

La formación se da cuando el colaborador se incorpora a la empresa y tiene la posibilidad de recibir información sobre las materias necesarias para el buen desarrollo de su tarea profesional, hace que el empleado perciba un mayor grado de preocupación por él y su

rendimiento, y por tanto que las expectativas creadas se vayan alcanzando, en otros términos se lo considera como capacitación.

La rotación puede ser una muy buena alternativa para mantener al individuo en la organización, fomentando su relación laboral con otros compañeros y mejorando su carrera profesional, sobre todo dentro de las empresas pequeñas, donde los puestos de responsabilidad a los que se podrían optar están ya cubiertos.

El liderazgo ocurre cuando el individuo integrado en la organización tiene un bajo rendimiento, por el motivo que sea, no se puede esperar que la situación cambie repentinamente.

La satisfacción social se da si la empresa consigue mejorar la satisfacción de sus colaboradores, estos estarán dispuestos a involucrarse más con la organización, de forma que desarrollarán un mayor compromiso organizacional.

Si la organización se basa en estos aspectos, los efectos que obtendrá serán sumamente positivos, el mismo que desarrollará una doble perspectiva del empleado con la empresa. En este aspecto el mantener el contrato psicológico por parte del empleado ayuda al desarrollo de altos niveles de compromiso, confianza, satisfacción personal y profesional, entre otras.

Plan de incentivos

Como fruto de una toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa que permita el desarrollo de un compromiso organizacional. Entre los objetivos más importantes de este plan de incentivos se pretende reducir la rotación de personal, elevar la moral de la fuerza laboral, reforzar la seguridad laboral, entre otros.

De igual manera, los beneficios a su vez pueden ser de tres tipos.



En caso de los beneficios asistenciales, estos buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas.

Los beneficios recreativos pretenden brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental al colaborador y en muchos casos a su grupo familiar.

Y los supletorios buscan brindar al colaborador facilidades y comodidades para mejorar su calidad de vida.

Los reconocimientos en el campo laboral son incentivos que premian el esfuerzo del colaborador, su antigüedad y dedicación entre otros. De manera que estos consisten en incentivos para estimular ciertos tipos de comportamiento. Entre los mismos se pueden citar algunos.

Sueldos	Es un beneficio de tipo económico, punto básico de la remuneración y viene representado por el dinero que recibe el colaborador por los servicios prestados a la institución.
Bonos	Son otro tipo de beneficios económicos, representados por primas anuales, pensiones, complementos de sueldos, bonificaciones, planes de préstamos, reembolso de servicios médicos y medicinas
Beneficios no económicos	Son otorgados por medio de apoyo a la comodidad y seguridad del colaborador, tales como servicio de comedor, guarderías, asistencia médica y odontológica, entre otros.
Apoyo Social	Busca brindar seguridad y comodidad al colaborador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y se corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos.
Asistenciales	Buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas, tales como. Asistencia médica, hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes.
Recreativos	Buscar brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al colaborador, y en muchos casos a su grupo familiar.
Supletorios	Pretenden brindar al colaborador facilidades, comodidades y

	<p>utilidades para mejorar su calidad de vida, como por ejemplo: transporte, comedor en el trabajo, estacionamiento, horarios móviles, cooperativas de consumos, agencias bancarias en el lugar de trabajo.</p>
Adiestramiento	<p>El adiestramiento puede constituir también un incentivo importante para el colaborador ya que de esta forma la propia organización le brinda la oportunidad de prepararse más adecuadamente para las funciones que desempeña</p>

6.4 Matrices de plan de acción

Matriz de motivación e incentivo

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS		OBJETIVO
		HUMANOS	MATERIALES	
Entregar diploma a la unidad con mejor clima organizacional.	Profesional encargado de desarrollar la propuesta. Jefe grupo de gestión y desarrollo humano. Empleados	Colaboradores Profesional encargado de desarrollar la	Material Escrito Premios Emblemas Trofeos Recuerdos institucionales (tazas, llaveros, chompas, etc.)	<p>Priorizar las unidades que tuvieron un clima organizacional saludable para felicitar y reforzar las buenas prácticas.</p> <p>Inducir a los colaboradores y directivos de la empresa Bioalimentar a que desarrollen en forma adecuada sus funciones potencializando su compromiso organizacional.</p>
Enviar carta por parte de la máxima autoridad incentivando y felicitando las buenas prácticas para mantener un clima sano.				
Otorgar un recuerdo institucional personalizado, que permita reforzar las buenas prácticas.				

6.5 Matriz de Formación

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS		OBJETIVO
		HUMANOS	MATERIALES	
<p>Desarrollar las temáticas relacionadas con la resolución de conflictos teniendo en cuenta los elementos que conforman el ciclo.</p> <p>Utilizar estrategias que permitan interiorizar los elementos vitales que intervienen en la resolución de conflictos y la comunicación de manera asertiva.</p> <p>Identificar logros, fortalezas y aspectos por mejorar tanto individual como colectivamente</p>	<p>Profesional encargado de desarrollar la propuesta. Jefe grupo de gestión y desarrollo humano. Empleados</p>	<p>Capacitador Motivador Coachings Feedbacks Instructores Empresarios</p>	<p>Material Escrito Equipo (computadora, proyector) Áreas verdes Refrigerios Lecturas seleccionadas</p>	<p>Énfasis en la comprensión de aspectos teóricos del contrato psicológico, y sus efectos positivos en el compromiso organizacional. Proporcionan una visión general a nivel de introducción, o bien, son de especialización del tema a debatir.</p> <p>La forma de aprendizaje es eminentemente práctica. Se pretende la elaboración progresiva de un resultado final. En cada sesión los participantes presentan los avances del mismo, por lo cual deben precisarse las actividades a desarrollar.</p> <p>La acción pedagógica se centra en un trabajo de investigación que realizarán los empleados de la organización. Se pretenderá la producción de nuevos conocimientos a partir del trabajo de investigación.</p> <p>Se promueve la participación de un grupo de personas expertas en el tema de compromiso organizacional, con años de experiencia, para la realización de un debate sobre un problema, dicho foro se realizará en varios grupos con la finalidad de que todos los participantes reciban la información.</p> <p>Orientado al campo de la enseñanza, se socializará todas las estrategias pertinentes para la potencialización del compromiso organizacional en base a un buen contrato psicológico.</p>

6.6 Matriz de Integración social

ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS		OBJETIVO
		HUMANOS	MATERIALES	
Bienvenida a nuevos contratos, recorrido por la empresa, políticas generales, presentaciones.	Profesional encargado de desarrollar la propuesta. Empleados	Socios y familiares	Material Escrito Lecturas seleccionadas	Apoyar el ingreso del nuevo empleado a la empresa en forma cordial, invitándole desde el inicio a sentir confianza, gusto y compromiso porque va a colaborar contigo.
Actos de celebración o conmemoración de acontecimientos u homenajes. (Cumpleaños, días festivos, etc.)	Profesional encargado de desarrollar la propuesta. Empleados	Directiva, colaboradores	Cenas Regalos Recuerdos	Fomentar la inclusión y relación entre colaboradores con su organización, demostrar un sentimiento de afectividad. Hacer sentir incluidos, respetados e importantes para la organización
Visitas con motivos recreativos, de estudio e investigación, mediante paseos, excursiones, recorridos.	Profesional encargado de desarrollar la propuesta. Empleados	Directiva, colaboradores	Refrigerios, transporte	Establecer reuniones informales en lugares fuera de la institución que recreen y distraigan al grupo o por motivos laborales, en caso de investigación y capacitación.

6.7 Revisión y aprobación

Una vez elaborado el programa de mejoramiento, es necesario revisarlo conjuntamente con los directivos de la empresa, a fin de realizar las respectivas correcciones que se consideren pertinentes hasta llegar a un acuerdo y dar por aprobado dicho programa para su ejecución.

6.8 Impresión del programa

El programa debe ser impreso y empastado para ser socializado a la directiva, se recomienda entregar un programa a cada uno de ellos, ya que todos están en potestad de analizarlo y poner en práctica según corresponda las actividades que el mismo contiene.

6.9 Software de aplicación

Para mayor facilidad y tecnicismo se recomienda la aplicación del programa informático Project Libre, el mismo que permite organizar las actividades, destinar recursos y costos del proyecto, a su vez muestra a través de gráficas de Gantt los tiempos de cumplimiento de cada actividad.

6.10 Seguimiento y actualización

Es recomendable realizar la medición del contrato psicológico y su incidencia en el compromiso organizacional cada cierto periodo de tiempo, el mismo puede tener intervalos de 1 a 2 años dependiendo de la situación o las necesidades de la empresa. De igual manera, se recomienda realizar en periodos anuales evaluaciones de desempeño a los colaboradores, con el fin de comprobar si existe respuesta positiva a los cambios realizados en el clima de la empresa.

6.7.1 Cronograma

Empresa	Actividad	Dirigido a	Facilitador	Fecha	Lugar
Bioalimentar	Motivación e Incentivo	Todos los funcionarios de la organización	Profesional encargado de desarrollar la propuesta.	2 a 3 veces al año	Instalaciones de la organización
	Formación	Todos los funcionarios de la organización	Profesional encargado de desarrollar la propuesta.	2 a 3 veces al año	Instalaciones de la organización
	Integración	Funcionarios nuevos de la organización	Profesional encargado de desarrollar la propuesta.	Mes de selección del personal	Instalaciones de la organización

Presupuesto

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR
Material		
Fotocopias	150	\$100.000
Papel	150	\$100.000
Refrigerios (150 por cada sesión)	450	\$880.000
Emblemas	80	\$400.000
Trofeos	50	\$750.000
Recuerdos institucionales	150	\$450.000
Total	1030	\$2680.000

6.9 Previsión de la evaluación

Preguntas básicas	Explicación
¿Para qué?	Para evidenciar la efectividad de la propuesta
¿De qué personas?	Colaboradores y administrativos de la institución
¿Sobre qué aspectos?	Sobre la aplicación del programa de mejoramiento de contrato psicológico
¿Quién?	Investigador
¿Cuándo?	Indeterminado
¿Dónde?	Empresa Bioalimentar
¿Cuántas veces?	Dos veces
¿Qué técnicas?	Observación y encuesta
¿Con que?	Con una escala de valoración
¿En qué situación?	Durante los registros de capacitación

Bibliografía

- Nisimblat, N. (2012). *LA NEGATIVA A NEGOCIAR: EL EJEMPLO DE LA NEGOCIACIÓN PRECONTRACTUAL DEL ACUERDO MARITAL Y MATRIMONIAL ENTRE ABOGADOS*. Bogotá: Universidad de los Andes Bogotá. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/vniv/n124/n124a12.pdf>
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *scielo.org.co*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612011000100012&script=sci_arttext&tlng=en
- Acosta, A. (2015). *“Diseño de un modelo de selección por competencias para la Constructora Carrasco & Suarez en el año 2015*. Quito: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- Acosta, B., & Venegas, G. (2010). Clima organizacional de una empresa cervecera; un estudio exploratorio. *Revista IIPSI*, 163-172.
- Alles. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Vol II - Casos*. Buenos Aires: Granica. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=XZRfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=martha+alles&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-ktyj197WAhWLQCYKHVY0AxxkQ6AEIJDAA#v=onepage&q=contrato%20psicol%C3%B3gico&f=false>
- Alles, M. (2004). Cuestiones éticas en los recursos humanos la ética en los procesos de selección. *cecigaleazzi.files.wordpress.com*, 22. Obtenido de <https://cecigaleazzi.files.wordpress.com/2013/05/laeticaenlosprocesosdeseleccion-1.pdf>
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. Argentina: Granica. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=4ZdfAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=COMPORTAMIENTO+ORGANIZACIONAL&ots=tLYrdiyAFu&sig=Sno9-NFriHJhMgR_IrHkTb-br4k#v=onepage&q=COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL&f=false
- Álvarez, A., & Racero, V. (2014). *Contrato Psicológico y Bienestar laboral*. Colombia.

- Alvez, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista Psicológica* , 123-133.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 5-11.
- Ayensa, E., & Gonzales, L. (2009). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *FEDRA*.
- Balleza, M. (2015). *Metodología de la Investigación* . Mexico: Universidad Naval.
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional*.
- Bejarano Byron. (2016). Ambato: UTA.
- Bioalimentar. (2018). *Bioalimentar*. Obtenido de <http://www.bioalimentar.com/>
- Böhrt, R., Solares, L., & Romero, C. (2014). *Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad* . Bolivia.
- Burgos, P. (2012). *El desarrollo del contrato psicológico, como una dimensión comprensiva de la permanencia laboral de técnicos de maquinaria pesada*. Chile: Universidad Alberto Hurtado. Obtenido de <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/6757/MGPOBurgos.pdf?sequence=1>
- Bustos, P., & Miranda, M. (2001). *Clima Organizacional*.
- Campos, H., Espinoza, W., Espinoza, R., & Zambrano, M. (2016). EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN. *eumed.net*.
- Cardoso, S. (2016). CONTENIDO Y ESTADO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE CALDAS. *ridum.umanizales.edu.co*, 80.
- Cardozo, S. (2016). *Contenido y estado del contrato psicológico de los funcionarios de la gobernación de Caldas*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Chiang, M., & Salazar, C. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal . *Universum*.

- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico D:F.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- Columba , C., Bravo, M., Márquez, Y., & Saltos, J. (2016). El comportamiento organizacional y los procesos productivos en las MIPYMES. *Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López*, 13.
- Coronel, L. (2012). *La percepción visual y su incidencia en el interaprendizaje de los niños y niñas*.
- Corredor, D. (2009). *diariocordoba.com*. Obtenido de http://www.diariocordoba.com/noticias/educacion/ruptura-contrato-psicologico_477666.html
- Cota, A. (2002). *La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización*. Nuevo Leon: Universidad Autonoma de Nuevo León.
- Dailey, R. (2012). Comportamiento Organizacional. *www.ebsglobal.net*, 65. Obtenido de <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Davila, M. (2015). *DIAGNÓSTICO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO DE UNA EMPRESA DE SALUD SITUADA EN MONTERREY, NUEVO LEÓN*. . León: Universidad Autónoma de Nuevo león.
- Davis, K. (2001). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*.
- De Sousa, C. (2005). *Estudio comparativo del contrato psicológico en empleados temporales y permanentes*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Desiderio, M. (2013). *Estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud pública de Chile*. Chile: Salamanca.
- Diccionario de la lengua española. (2001).
- Díez, R. (2015). *ANÁLISIS DEL CONTRATO PSICOLÓGICO: EL CASO DE BRICO DEPÔT*. León: Universidad de León. Obtenido de https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4580/71471198D_GADE_julio15.pdf?sequence=1

- Ero Del Canto, A., & Vidigal, M. (2015). Motivación y gestión del capital humano en el contexto de los gobiernos locales venezolanos. *http://publicaciones.urbe.edu*, 195. Obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewArticle/3991/5006>
- Estreder, Y. (2012). El estudio de la percepción global de justicia organizacional en el marco del contrato psicológico: Una aproximación multinivel. *roderic.uv.es*, 321. Obtenido de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/38732/AAIU607601.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernandez, N. (2007). *Aprendizaje organizacional en la Universidad Simón Bolívar según gerencia media: Comparación entre dos Divisiones.*
- Galicia, F., & Varela, D. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Investigación en Psicología.*
- Garzón, E. (27 de Agosto de 2013). *BIOALIMENTAR*. Obtenido de <http://bioalimentar.com/index.php/2013-08-27-01-41-15/palabras-presidente>
- Giraldo, B., & Peláez, K. (2013). *El contrato psicológico y su relación con el bienestar laboral.* Pereira: Universidad Católica de Pereira.
- Golcavez, A. (2000). *Fundamentos el Clima Organizacional.* . Mexico: Editorial Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Gómez, G. (2014). *RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL, EL CONTRATO PSICOLÓGICO, EL TIPO DE VINCULACIÓN Y LA ANTIGÜEDAD EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA.* Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Gómez, J. (13 de Enero de 2015). *www.cerem.ec*. Obtenido de <https://www.cerem.ec/blog/el-salario-emocional-y-el-contrato-psicologico>
- González, A., & Tapia, N. (2016). HERRAMIENTA CLAVE PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL (ESTUDIO EN LAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE ELECTRODOMÉSTICOS). *eumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/crecimiento.html>

- Guerrero, M. (2016). *El contrato psicológico y su relación con el compromiso organizacional*. Ecuador.
- Harter. (2002). *Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes a Meta-analysis*. Journal of Applied Psychology.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw-hill.
- Hernandez, R. (2014). Desarrollo y Validación de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional. *Revista Caribeña de Psicología*, 1(1), 18-33.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*.
- Ibañez, J. (2000). *La Guerra Incruenta entre Cuantitativa y Cualitativa*.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2000). *Desafíos de la educación*. Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación.
- Izcarra, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Mexico: fontamara.
- Jaúregui, F., & Carmona, L. (2014). *Como convertir con éxito tu sueño en empresa*. Madrid: Editorial Almuzara.
- Junquera, B. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. España: Septem Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=rhGnBAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiV0MXP1N7WAhUHTCYKHakECwUQ6AEINTAD#v=onepage&q=contrato%20psicol%C3%B3gico&f=false>
- Loli, A., & Navarro, V. (2017). El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en. *Revista de Investigación en Psicología*, 18.
- Maish, E. (2004). *Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional*.

- Martín, S. (2013). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del colaborador. *sciencedirect.com*. Obtenido de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712087>
- Martinez, E. (2011). *Adherencia organizacional y percepción de recursos personales y organizacionales en la relación empleado-empedor en empleados mexicanos*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Martínez, E., & Ascencio, E. (2014). Contrato Psicológico en Mandos Medios de Organizaciones. *Revista Mexicana de Psicología*. Obtenido de <https://www.ipsorganizacional.com/contrato-psicologico-en-mandos-medi>
- Máynez, A., Cavazos, J., & Reyes, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *sciencedirect.com*.
- McInnis, K., Meyer, P., & Feldman, S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 638-642.
- Mejía, T. (2014). *Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos*.
Metodología de la Investigación. (2011).
- Monje, M. (2015). *DISEÑO DE UN SISTEMA INTEGRADO DE RECURSOS HUMANOS PARA LA EMPRESA MOPALEX CIA.LTDA AGOSTO2014- ENERO 2015*. Cuenca: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en colaboradores con un contact center*. Lima, Peru: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Morales, O. (2010). *Fundamentos de la Investigación Documental y la Monografía*.
- Navarro, E., & Santillan, G. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*.
- Nonaka, I. (2011). The wise leader. *Harvard Business Review*.

- Oscoco, H. (2014). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA - ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2014*. Perú: Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*.
- Pallarès, S., & Selva, C. (2016). La gestión del contrato psicológico en una empresa multinacional de alimento española. *scielo.c*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242016000200005
- Palmiteste, A. (2016). EL CONTRATO PSICOLÓGICO COMO HERRAMIENTA DE CONDUCCIÓN EN UNIDADES DE LA ARMADA ARGENTINA. *centronaval.org.ar*, 14. Obtenido de <http://www.centronaval.org.ar/boletin/BCN844/844-PALMITESTE-CONTRATO-PSICOLOGICO.pdf>
- Pamias, K., Martínez, M., & Pérez, J. (2009). RESPUESTAS A LA INSATISFACCIÓN LABORAL Y EL EFECTO MODERADOR DEL CONTRATO PSICOLÓGICO, EL LOCUS DE CONTROL, LA VINCULACIÓN PSICOLÓGICA CON EL COLABORADOR Y OTRAS VARIABLES SITUACIONALES. *revista.cinzel.com.co*.
- Pamias, K., Martínez, M., & Pérez, J. (2016). *Respuestas a la insatisfacción laboral y el efecto moderador del contrato psicológico, el locus de control, la vinculación psicológica con el trabajo y otras variables situacionales*. Estados Unidos: Interamericana de psicología ocupacional.
- Pardo, C., & Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *sciencedirect.com*, 39. 48.

- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos.*
- Peña, L. (2015). *La revision bibliografica.* Mexico.
- Pesántez, S., & Guapacaza, P. (2012). *ANALISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD SALESIANA, SEDE CUENCA.* Cuenca: UNIVERSIDAD SALESIANA, SEDE CUENCA. Obtenido de <https://www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>
- Pimentel, J. (2012). *Investigacion Descriptiva.*
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo Organizacional.*
- Piñones, A., & Muñoz, C. (2016). situacion contractual y su relacion con satisfaccion laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud y Sociedad.*
- Prieto , P. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL.* Medellín: Universidad de Medellín. Obtenido de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos.* España: Díaz de Santos S. A.
- Puebla. (2004). *La organizacion y sus componentes.*
- Puerta, H. (2014). *Lo cuantitativo y lo cualitativo: Metodo, Metodología o paradigma de la Investigacion.* Mexico: Lumen.
- Quijada, F. (2009). *Cultura de calidad de servicio y contrato psicológico en empleados del IAIM.* Caracas: Universidad Católica Andres Bello.
- Raineri, B. (2006). Estilos de direccion como determinantes del clima laboral en Chile. *ABANTE.*

- Ramirez, O., & Reinoso, H. (1999). *Tipo de Contrato Psicológico ofrecido por los empleadores y percibido por los empleados*. Caracas: Universidad Católica Andres Bello.
- Ramos, A. (2012). *EFECTOS DEL CONTRATO PSICOLÓGICO EN UNA ORGANIZACIÓN LUCRATIVA*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN.
- Reyes, & Martinez. (S.f). *Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones*.
- Rocha, A., & Hernan, L. (2016). *RUPTURA DEL CONTRATO PSICOLÓGICO*. Medellín: FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ. Obtenido de http://179.50.60.21:8080/jspui/bitstream/funlam/473/1/Alejandrarochoa_Tesis.pdf
- Rousseau, D. (1989). *Psychological contract in Organizations*. Employee Responsibilities and Rights Journal.
- Rousseau, D. (2000). Psychological contract inventory technical report. *Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial*, 50-62.
- Ruibal , J. (2014). *Socialización Organizacional: la relevancia del Contrato Psicológico. Un Sistema de Acogida para prácticas en la mediana empresa*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277588548_Socializacion_Organizaciona_l_la_relevancia_del_Contrato_Psicologico_Un_Sistema_de_Acogida_para_practicas_en_la_mediana_empresa
- Ruiz de Alba, J. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Málaga.
- Sierra, M. (2014). *Tipos de investigacion*. Hidalgo: Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo.
- Solanes, A., & Zaragoza, B. (2010). ¿Trabajo de preferencia o contrato9 indefinido? Un analisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico. *Acciones e investigaciones sociales*, 57-77.

- Solares, L., Romero, C., & Bohrt, R. (2014). Evolucion del contrato psicologico y el compromiso organiacional con la edad y la antiguedad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 33-63.
- Soto, B. (11 de Junio de 2011). *Gestion.org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/marketing/publicidad/4013/la-publicidad-empresarial-en-la-television/>
- Soto, E. (2007). *Ética en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Spencer, M. (2015). *Investigacion Documental*.
- Tamayo. (2007). *Metodología de la investigacion*.
- Tena, G. (2002). El contrato psicológico relacion laboral empresa- colaborador. *Dialnet*, 85-107. Obtenido de <file:///D:/Downloads/Dialnet-ElContratoPsicologico-284117.pdf>
- Topa , G., Palací, F., & Morales , J. (2004). La ruptura de contrato psicológico y las respuestas del colaborador. ¿Relaciones mediadas por la confianza organizacional? *uned.es*, 15. Obtenido de <http://www2.uned.es/dpto-psicologia-social-y-organizaciones/paginas/profesores/gabriela/rptyo.pdf>
- Torres, C. (2014). Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario. *Cuadernos de Administración*, 80-88.
- Torres, C., Santa , V., & Bonilla , J. (2014). Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario. *scielo.org.co*, 9. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n51/v30n51a09.pdf>
- Torres, S. (2012). *Desarrollo Organizacional*.
- Universidad nacional Tres de Febrero. (23 de Marzo de 2016). *Universidad nacional Tres de Febrero*. Obtenido de <https://seminarioiiuntref.wordpress.com/2016/03/23/ruptura-del-contrato-psicologico/>

- Uria, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Andelas Cia. Ltda. de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: Manual Moderno. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=03vWDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=contrato+psicol%C3%B3gico&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiWnomq0d7WAhWH1CYKHdLgDcQQ6AEIVjAI#v=onepage&q=contrato%20psicol%C3%B3gico&f=false>
- Uribe, J. (2016). *Un entrono de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México Ciudad Universitaria.
- Valls, A. (2012). *Cómo disponer de más tiempo: Guía práctica para superar los mayores peligros en la gestión de su tiempo*. España: PROFIT.
- Vásquez, J., & Gómez, G. (2015). RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL, ELCONTRATO PSICOLÓGICO, EL TIPO DEVINCULACIÓN Y LA ANTIGÜEDAD: EVIDENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR. *poseidon01.ssrn.com*.
- Vasquez, R. (2001). El clima organizaciona en una institucion tecnologica de educacion sueperior. *Tiempo de Educar*.
- Vauro, M. (2013). *El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud publica de Chile*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Vauro, M., & Aguirre, C. (2013). *Calidad de vida laboral: el estado del Contrato psicológico y su relación con las variables socio demográficas en profesionales de la salud pública de Chile*. Chile.
- Vernon, M. (1979). *Psicologia de la persepción*. Buenos Aires: Ediciones Hormé.

Wharton University of Pennsylvania. (23 de Marzo de 2011). *knowledgeatwharton.com.es*.
Obtenido de <http://www.knowledgeatwharton.com.es/article/el-contrato-psicologico-cuando-la-letra-no-impresale-cara/>

Zaragosa, B., & Solanes, A. (2013). Contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional: diferencias entre los sectores de industria y servicios en la provincia de Alicante. *DIALNET*, 21.

ANEXOS

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a docentes y expertos en trabajo de titulación.

Informe de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister

APRECIACIÓN CUALITATIVA

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento				
Claridad en la redacción de los items				
Pertinencia de la variable con los indicadores				
Relevancia del contenido				
Factibilidad de la aplicación				

Observaciones:

Validado por:

Profesión:

Lugar de trabajo:

Cargo que desempeña:

Lugar y fecha de validación:

Firma:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
MARZO 2018

Estimado Personal Operativo o Administrativo, solicitamos de usted la colaboración para que se sirva responder al siguiente cuestionario que tiene por objetivo: **Conocer de qué manera el Contrato Psicológico influye en el Compromiso organizacional del personal que conforma la empresa BIOALIMENTAR.**

Cargo:

Tiempo que labora en la empresa:..... Años.

Instrucciones:

La información que usted responda en la encuesta es de carácter confidencial, se utilizará exclusivamente como referente para el desarrollo del trabajo de investigación.

Marque con una (X) la opción que considere que usted está de acuerdo o desacuerdo

Mencione con mayor franqueza sus respuestas, por lo que agradecemos su colaboración:

Género: Masculino () Femenino ()

Edad: 18 – 25 () 26 – 32 () 33 – 40 () 41 o más ()

EL CONTRATO PSICOLOGICO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1).- ¿Las actividades laborales compensan su satisfacción económica en comparación con otras empresas del sector?					
2).- ¿La organización se interesa por mi bienestar personal?					
3).- ¿Recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización?					
4).- ¿Cree que los procedimientos organizacionales que la empresa tiene con sus colaboradores son justos?					
5).- ¿La organización asigna tareas en las que Ud. puede ofrecer más?					
6).- ¿Está seguro de poder confiar en su organización plenamente?					
7).- ¿Cree que la organización ha cumplido con las promesas que me hizo cuando fui contratado?					
8).- ¿Entiende determinadas prácticas que se aplican en su organización?					
9).- ¿Considera que ha cumplido con las expectativas que la organización tiene sobre Ud. cuando fue contratado?					
10).- ¿La opinión o de sus compañeros, es valorada por la dirección?					

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1).- ¿Le gustaría continuar laborando el resto de su carrera profesional en la de organización?					
2).- ¿Siente que cualquier problema que surge en la organización también su problema?					
3).- ¿Siente mucho orgullo el pertenecer a la organización?					
4).- ¿Considera usted ser una parte fundamental en el desarrollo de la organización?					
5).- ¿Percibe que tiene un fuerte sentido de pertenencia en esta organización?					
6).- ¿La organización tiene un inmenso significado para usted?					
7).- ¿Usted no siente ninguna obligación de permanecer en su trabajo actual?					
8).- ¿Dejar la organización sería beneficioso para mí?					
9).- ¿Se siente obligado con las personas que trabajan con usted?					
10).- ¿Siente que le debe mucho a esta organización?					

GRACIAS POR SU COLABORACION