



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**  
**NÚCLEO DE SUCRE**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SUS CARACTERÍSTICAS PRESENTES EN  
LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA N°1 DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE  
MANUFACTURAS ENVETA C.A. CUMANÁ, ESTADO SUCRE, AÑO 2017.**

Tutor:

Profa. Omaira Marcano

Autores:

Br. Enes, Rebeca  
C.I: V-25.426.076

Br. Rodríguez, Daniel  
C.I: V-23.518.982

Br. Yendez Romelia.  
C.I: V- 23.923.604

Trabajo de grado, Modalidad Curso Especial de Grado, presentado como requisito parcial para  
optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.

**CUMANÁ, ABRIL DEL 2018.**



UNIVERSIDAD DE ORIENTE

NÚCLEO DE SUCRE

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**ANALISIS Y SINTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES DE  
GRADO AREA DE PSICOLOGÍA. II SEMESTRE AÑO 2017.**

Autores:

Br. Enes, Rebeca  
C.I: V-25.426.076

Br. Rodríguez, Daniel  
C.I: V-23.518.982

Br. Yendez Romelia.  
C.I: V- 23.923.604

**APROBADO POR:**

Prof. (Dra.) María Montañez  
JURADO.

Prof. (Lic.) Omaira Marcano.  
JURADO.

Prof. (Msc.) Zefideth Camacho.  
JURADO

CUMANÁ, ABRIL DEL 2018.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**  
**NÚCLEO DE SUCRE**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CARACTERÍSTICAS PRESENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA N°1 DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE MANUFACTURAS ENVETA C.A. CUMANÁ, ESTADO SUCRE, AÑO 2017.**

Tutor:  
Profa. Omaira Marcano

Autores:  
Enes, Rebeca  
Rodríguez, Daniel  
Yendez, Romelia.

**RESUMEN**

El compromiso organizacional lo constituyen todos aquellos condicionantes de la conducta de un individuo que lo impulsan a decidir si continuar o terminar con actual relación de trabajo. Este fenómeno involucra muchos variantes que parten desde los aspectos característicos de la dinámica interna de la organización tales como: los atractivos salariales, el clima organizacional, las relaciones laborales, la identificación con la empresa, entre otros; hasta llegar a las condiciones medio ambientales de la sociedad tales como: los cambios económicos, el poder adquisitivo, la seguridad social, oportunidades de empleo y entre otros más; en los que se basa la persona para decidir a cuál de estos factores mencionados lo motiva a seguir o no trabajando para una institución específica. Dependiendo de la configuración de todos estos aspectos podremos encontrar diferentes dimensiones o niveles del compromiso, en primer lugar está el normativo, seguido del afectivo y por ultimo tenemos al de continuidad. Para las organizaciones resulta muy ventajoso contar con un personal muy dispuesto y entregado con la empresa en relación con sus objetivos, metas, misión, visión, entre otros; porque de esa forma se garantiza hasta cierto punto que el empleado dedicará gran parte de su esfuerzo para ver que la empresa prospere porque intrínsecamente representa para el sujeto un logro personal el saber que contribuyó al éxito de su fuente de trabajo, aumentando así indudablemente su motivación y satisfacción laboral. El hecho de que existan empresas que se enfocan en que sus trabajadores se identifiquen a plenitud con su lugar de trabajo, genera empleados con altos niveles de desempeño y producción, llegando a ser esto un arma poderosa que le otorga la ventaja competitiva a la empresa, para lograr con ello un posicionamiento muy fuerte y afianzado en el mercado que la convierte en quien marca la tendencia en el mismo.

**Palabras Claves:** Compromiso Organizacional, Conducta, Factores, Dimensiones, Relación de trabajo, Ambiente.

## INDICE GENERAL

DEDICATORIAS.....	vi
AGRADECIMIENTOS .....	x
INDICE DE CUADROS.....	xvi
INDICE DE GRÁFICOS .....	xvi
INTRODUCCION .....	20
CAPITULO I: EL PROBLEMA Y SU NATURALEZA.....	23
1.1 Planteamiento del problema.....	23
1.2 Objetivos.....	27
1.2.1 Objetivo General.....	27
1.2.2 Objetivos Específicos.....	28
1.3 Justificación .....	28
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO .....	30
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	30
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	30
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	31
2.1.3 Antecedentes Regionales.....	31
2.2 Bases Teóricas .....	32
2.2.1 Compromiso Organizacional.....	32
2.2.2 Dimensiones del Compromiso organizacional.....	33
2.2.3 Elementos relacionados con el desarrollo Compromiso Organizacional.....	35
2.3. Marco Organizacional.....	39
2.3.1 Reseña Histórica.....	39
2.3.2 Misión.....	40

2.3.3	Visión.....	40
2.3.4	Política de Ambiental.....	40
2.3.5	Política de la Calidad.....	40
2.3.6	Organigrama Empresarial.....	42
2.4	Bases legales.....	43
2.4.1	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	43
2.4.2	Ley Orgánica del trabajo para los Trabajadores y Trabajadores.....	44
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		45
3.1	Enfoque de la investigación.....	45
3.2	Tipo de investigación.....	45
3.3	Diseño de investigación.....	46
3.4	Población y muestra.....	46
3.5	Fuentes de investigación.....	47
3.6	Técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	48
3.6.1	Observación simple.....	48
3.6.2	Encuesta.....	49
3.6.3	Revisión de fuentes bibliográficas.....	49
3.7	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	50
CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....		51
4.1	Resultados, análisis y tabulación de la Observación Directa por medio de una Lista De Frecuencia, aplicada a los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A. .....	51
4.2	Resultados, análisis y tabulación de la Encuesta aplicada a los trabajadores del área	

administrativa de Manufacturas Enveta C.A. ....	60
CONCLUSIONES .....	85
RECOMENDACIONES.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS .....	93
HOJAS DE METADATOS.....	103

## DEDICATORIAS

En primero lugar quisiera dedicar este logro a Dios Todopoderoso, porque sin él, en este momento no estuviese acá cumpliendo una de mis metas. Para ti este logro mi Dios.

De igual manera este logro va dedicado a mi Abuela: **Carmen Ofelia**, quien Mi Dios, la llamó a su reino apenas empezaba este servidor su recorrido en la universidad, se lo dedico porque ella siempre quiso verme vestido con mi toga, birrete y mi título en mano, aunque ya no este de cuerpo presente, yo sé que el orgullo que le estoy generando es enorme.

De la misma forma esto va dedicado a mi Padre: **Tirso Rodríguez**, quien con su esfuerzo tras un volante todos los días desde que tengo memoria, me apoyó y siempre deseó que el éxito estuviese a mi alcance.

Igualmente le dedico este paso en mi vida a mi Madre: **Sonia Cabrera**, quien me brindó su amor, cariño, comprensión, apoyo y entre muchas otras cosas que una madre abnegada como la que tengo le puede dar a sus hijos. Te lo dedico a ti por el esfuerzo que haces día a día para velar que yo esté bien.

Se lo dedico a mi Hermana: **Keila Medina** con quien siempre consigo contar en las buenas y malas situaciones que se nos presentan en la vida. Te agradezco por ofrecerme siempre otra perspectiva con la cual afrontar los problemas, enseñanzas que nunca se olvidan.

De igual manera se lo dedico a mí: **Nayely Rodríguez**, con quien he aprendido el significado de compartir y tener paciencia, con quien no me puedo molestar aunque quisiera, porque resulta ser parte mi muy pequeña familia.

Le dedico este logro a una amistad incondicional de la familia, y con la que siempre pude

contar, hoy en día no podrán estar conmigo acá pero sé que en sus pensamientos voy, mi Amigo: **Carlos Martínez**, quien mi madre y todos nosotros lo consideramos un miembro más de esta pequeña asociación de individuos.

De igual manera le dedico este logro a mí siempre muy apreciado amigo y compañero de juego y anécdotas: **Elio Freites**, quien me motivo a estudiar esta carrera con su ayuda cuando recién empezaba esta lucha me brindó la oportunidad de hoy en día cumplir con este logro.

**Daniel Rodríguez**

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mis padres, Martha Natalie Morey Astudillo y Luis Beltrán Yendez, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyan. Mami y Papi gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ustedes.

Mi hermana Luisana Natalis Yendez y mi Cuñado Juan José Bastardo por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

Mis sobrinos, Juan Luis y Juan José, para que vean en mí un ejemplo a seguir.

Mi Abuela Romelia de Morey la cual me inspira por ser una mujer luchadora y que siempre con su ejemplo me ha motivado, también a mi tía Carmen Morey porque fue un apoyo para mí durante este periodo para la culminación de mi carrera.

A mis primos especialmente Tarquilla Bucciarelli Morey y Juan Vicente Veliz Morey más que unos primos los considero mis hermanos y es por ello que les quiero dedicar este

trabajo.

Todos mis amigos, Wendy, Luis Miguel, Bell, Rebeca, Daniel, Nohelys, Georgina, Diana y Anderson. Por compartir los buenos y malos momentos y por formar parte de mi periodo de estudio.

Todos aquellos familiares y amigos que no recordé al momento de escribir esto. Ustedes saben quiénes son.

**Romelia Yendez**

Dedico este maravilloso logro y resultado a Dios, por medio de su gracia y amor he logrado cumplir una meta decisiva de mi vida.

A mi mami Bianellys Márquez, mi ejemplo, una mujer llena de valores, principios a quien amo y admiro. A su esposo Carlos Zambrano, un ejemplo de constancia y rectitud.

A mis hermanos José y Francisco Saud, a quienes amo y dedico este logro.

A todos mis tíos en especial a mi Tía Yudit Márquez, quien me ha apoyado, amado como una hija y abierto las puertas de su casa.

A mi madrina, una amiga incondicional a quien amo profundamente.

A mi tía Iris y su esposo, mi tío Raúl, personas generosas, repletas de amor y que con su cariño han estado conmigo en momentos alegres y difíciles.

A mi tía Ana y a su esposo, mi tío Rafael Arenas, quienes han estado dispuestos a

ofrecerme su ayuda y apoyo, a mi tío Carlos Márquez, quien desinteresadamente formo parte de mi vida en momentos decisivos.

A quien considero hoy mi compañero de vida Félix Mago y su madre Yesenia Vera, me han apoyado incondicionalmente, los amo profundamente.

A mis compañeros en esta investigación, mis amigos Daniel Rodríguez y Romelia Yendez, los amo y dedico todo este esfuerzo conjunto a ustedes.

A mis amigos Santos Pérez y Jairo Alarcón, quienes han sido parte de mi ayuda a nivel personal y profesional.

A todos mis profesores universitarios, pues todos con sus conocimientos y enseñanzas no solo académicas sino también de vida y experiencia me han impulsado, apoyado y formado para lograr esta meta.

A todos aquellos amigos y compañeros que aunque no señale dedico este logro, pues también ellos forman parte de él.

***Rebeca Enes***

## AGRADECIMIENTOS

En primero lugar quisiera agradecer a Dios Todopoderoso, por otorgarme la dicha de nacer, desarrollarme y crecer. De llegar a ser una fuente de orgullo y buenas nuevas para mis padres.

En segundo lugar me sirvo de darle las gracias a mi Madre: **Sonia Cabrera** y a mi Padre: **Tirso Rodríguez**; quienes a base de mucho esfuerzo y sacrificio me han apoyado en todo lo que me propongo y es por ello que este objetivo que hoy cumpla trae consigo mucho respeto, amor y gratitud por brindarme las oportunidades para mi formación intelectual y humana.

A mis Hermanas: Keila Medina y Nayely Rodríguez por brindarme su cariño y comprensión en todos estos años que llevamos compartiendo.

En tercer lugar agradezco a cada uno de los Profesores y Profesoras que su dedicaron esfuerzo, tiempo, energías y regaños para transmitirme sus conocimientos para mi formación académica. Desde el primer día de clases entendí, que también cada uno de ellos reforzaría mi educación en valores como persona más allá de cualquier conocimiento intelectual.

Quiero agradecer a todos y cada uno mis compañeros y compañeras de estudios, que semestre a semestre nos apoyamos para salir adelante en cada una de las materias inscritas. Mención especial a mis compañeras Rebeca Enes por haber iniciado esta travesía llamada Licenciatura al mismo tiempo que yo y a Romelia Yendez quien se nos unió tiempo después para servir de apoyo como amistad incondicional y verdadera participe de esta meta.

Quiero agradecer a Fundación Proyecto Humano, quien desde que inicié en este trayecto resulto ser una entidad comprometida con mi desarrollo y por lo que me apoyo al cien por ciento

para lo que estaré siempre a su disposición.

*Muchas Gracias...*

*Daniel Rodríguez*

Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Eres quien guía el destino de mi vida.

Madre, tus esfuerzos son impresionantes y tu amor es para mí invaluable. Junto con mi padre me has educado, me has proporcionado todo y cada cosa que he necesitado. Tus enseñanzas las aplico cada día; de verdad que tengo mucho por agradecerte.

Quería agradecer el apoyo recibido por parte de toda mi familia, mi hermana, mis sobrinos, mi cuñad, mis tíos, primos y abuela; que siempre han estado apoyándome y a mi lado, desde que empezara a estudiar formando parte fundamental en mi desarrollo como toda una profesional, gracias por el impulso y la motivación que siempre me dan.

Quiero mostrar también mi más sincero agradecimiento a mis compañeros de clase, amigos y profesores que han hecho que este duro trance como es la carrera se llevara de forma más amena, porque no solo la Universidad de Oriente ha servido para formarme como gerente, sino que en ella he encontrado muchas cosas más. Me ha formado como persona, ha hecho que madurara y he encontrado unos amigos, que son ya parte de mi familia.

Quería hacer una mención especial a mis compañeros Gerluybel Hernández, Rebeca Enes y Daniel Rodríguez, compañeros que me ha ayudado mucho en la consecución y elaboración de este proyecto. Sin ellos muchas cosas me habrían resultado mucho más difíciles. También

agradecer por los buenos ratos de trabajo en la casa de estudio, servicio comunitario, casa de playa y ahora el privilegio de poder culminar junto a ustedes. Y que desde el principio me han acogido muy bien. Y por ello les aprecio.

**Por Todo Esto Quiero Darles Las Gracias...**

*Romelia Yendez*

En esta oportunidad no solo agradezco, también reconozco la importancia de quienes, en todo el proceso han sido piezas fundamentales, considerando todos estos años de acontecimientos, momentos difíciles, tristes y felices; una etapa de mi vida determinante, de crecimiento personal y profesional, donde todas las personas relevantes han estado presentes, de principio a fin; con algunos me tope en el camino, sin embargo todos y cada uno de ellos me han marcado enormemente.

En primer lugar agradezco a **Dios**, a él por estar presente en cada momento, tengo la certeza de que con su presencia me ha ayudado, respaldado, guiado y permitido llegar victoriosa hasta este punto, ha llenado de sabiduría mi vida, dado las fuerzas en momentos difíciles, sé que ha estado a mi lado las incontables veces que le he necesitado.

Agradezco enormemente a mi familia, principalmente a mi mami: **Bianellys Márquez**, hemos pasado por muchísimos momentos juntas, me ha apoyado en cada una de mis etapas, me ha enseñado a ser independiente, fuerte y a tomar todas las decisiones determinantes en mi vida, me entiende, me ama y sé que me apoya, todo lo que soy es gracias a ella, no solo es mi madre, es mi amiga y compañera, quisiera vivir siempre a su lado (nos divertimos demasiado), mi gran fortuna es tenerla sana, viva, alegre y llena de la gracia de Dios en este momento crucial de mi vida, la amo y agradezco enormemente. Igualmente agradezco al compañero de vida de mi mami, a un nuevo padre que Dios me regalo: **El Señor Carlos Zambrano**, un verdadero amigo

y maestro, lo quiero y respeto.

Agradezco a mis dos hermanitos **José Saud** (el pollito) y **Francisco Saud** (el negrito), los amo con mi corazón, Dios me regalo a unos hombres que me respetan y representan, de ambos me siento muy orgullosa y pido fuerzas y sabiduría para siempre brindarles mi mejor ejemplo y ayuda.

De igual forma agradezco a todos mis tíos, en especial a mi tía: **Yudit Márquez**, sin ella esto no hubiese sido posible, me ha apoyado y acompañado, he aprendido a amarla como si fuese mi madre, sé que soy su segunda hija (me recogió ya crecida), me ha ayudado incondicionalmente, me entiende y anima, gracias infinitas.

Igualmente a mi tía **Iris Márquez**, mi segunda madre que aunque este lejos siempre me respalda y está pendiente de absolutamente todos mis pasos, y su esposo mi tío **Raúl**, a quien amo y aprecio enormemente, los extraño y adoro, debo parte de este logro a ustedes.

A mi tío **Carlos Márquez**, que aunque poco compartimos ha formado parte de decisiones importantes en mi vida, mi tía **Ana Márquez** y su esposo, mi tío **Rafael Arenas (El Señor Fafa)** sé que siempre están al tanto de mis avances, me quieren, apoyan y animan.

Agradezco profundamente, con todo mi corazón y alma a mi madrina **María Alejandra Peña** (Soy su hija por excelencia en otra madre), ella es mi mejor amiga, un modelo de mujer fuerte y luchadora, la amo intensamente, la extraño inmensamente y sé que en ella siempre encontrare un hombro que me consuele y unos brazos bien abiertos de bienvenida en su casa y su corazón, ella y toda su familia: Zora, Daya, Raul, Vicente, Empe y mi hermanito Manuel, son personas muy importantes que debo mencionar, mil gracias a ellos.

Otra madre adoptiva que me conseguí en el camino: **Yesenia Vera**, una mujer sensible, generosa y amable, con un corazón enorme, quien ha extendido su amor hacia mí, un amor mutuo que Dios ha bendecido, le agradezco mucho todo su apoyo.

También agradezco a **Félix Mago**, quien me ha acompañado en todo este proceso, para cualquier cosa que necesite allí está el, me consiente, y apoya en todas mis decisiones a nivel personal y profesional, tengo la certeza de su amor, lo amo y respeto enormemente, espero que siempre contemos el uno con el otro y alcancemos todas nuestras metas, y esta es una de ellas.

Especial agradecimiento a mi compañero en este trabajo de grado y de carrera **Daniel Rodríguez**, lo considero como un hermano que Dios me regalo, desde el inicio hemos compartido, me comprende, apoya e impulsa, hemos sido compañeros incondicionales, nos entendemos perfectamente, su apoyo durante todo este proceso ha sido absoluto, mis mejores deseos para él e infinitas gracias por soportarme, sé que no ha sido fácil, lo quiero muchísimo.

Así como también agradezco a mi amiga **Romelia Yendez**, la amo como una hermana que aunque no nacida de la misma madre pareciese así, me la regalo Dios en todo este proceso, ella es mi otra compañera en esta investigación, es una motivadora, consejera y verdadera amiga.

De igual forma agradezco todos aquellos amigos que han sido parte de mi vida y apoyo; a mi gran y queridísimo amigo **Santos Pérez** que aunque ahora este muy lejos, fue crucial en esta etapa de mi vida, veló durante mucho tiempo por mi bienestar, me aconsejo innumerables veces, me impulso y animo a ser quien soy ahora, mis mejores deseos y cariño.

Igualmente al **Señor Jairo Alarcón**, una persona admirable, meticulosa y creativa, a mi hermanito Gerard Marcano (a quien extraño), a **Efraín** (un gran compañero y amigo), a mi amiga **Rosa Márquez y su hermana Yonika Márquez** (las amo y admiro, son mujeres capaces,

inteligentes e incondicionales), **Bell Hernández**, (a quien quiero y admiro), a mis profes favoritas **América Alfonzo**, un ejemplo de mujer emprendedora, capaz, radiante y alegre, siempre la amare; a mi profe **Nubia Lisboa**, a quien respeto quiero y admiro enormemente.

Aprovecho la oportunidad para agradecer la colaboración por parte de los trabajadores del área administrativa de la empresa ENVETA C.A, igualmente a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre, a ellos por su contribución en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación; y muy especialmente brindo un agradecimiento muy personal al equipo de trabajo de la oficina de gestión humana de PESCALBA, al gerente de dicha área el **Señor Luis Gregorio Ruiz** y a todo el personal que allí labora, sus coordinadores especialistas y asistentes, especialmente Giselis, Anita, María, Mady, Marielys, Aurita y Yuni, gracias por su receptividad, colaboración y cariño.

Agradezco a todos aquellos amigos y hermanos que la vida y Dios me regalo que aunque no mencione, forman parte de este logro, mis logros son sus logros. Los bendigo a todos.

***Rebeca Enes.***

## INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 – FRECUENCIA. PRESENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	52
CUADRO N° 2 – FRECUENCIA. PRESENCIAS DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES. .....	52
CUADRO N° 3 – FRECUENCIA. ILUMINACIÓN.....	53
CUADRO N° 4 – FRECUENCIA. TEMPERATURA. ....	53
CUADRO N° 5 – FRECUENCIA. RUIDO. ....	54
CUADRO N° 6 – FRECUENCIA. VENTILACIÓN.....	54
CUADRO N° 7 – FRECUENCIA. IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA.....	55
CUADRO N° 8 – FRECUENCIA. OPORTUNIDAD DE CAPACITACIÓN.....	55
CUADRO N° 9 – FRECUENCIA. ESFUERZO VALORADO. ....	56
CUADRO N° 10 – FRECUENCIA. IMPACTO SITUACIÓN – PAÍS.....	56
CUADRO N° 11 – FRECUENCIA. RENUNCIA A LA EMPRESA.....	57
CUADRO N° 12 – FRECUENCIA. RELACIONES LABORALES.....	57
CUADRO N° 13 – FRECUENCIA. CANALES DE COMUNICACIÓN.....	58
CUADRO N° 15 – FRECUENCIA. CUMPLIMIENTOS DE LAS ACTIVIDADES. ....	59
CUADRO N° 16 – FRECUENCIA. DISPOSICIÓN PARA ACATAR NORMAS.....	59
CUADRO N° 18 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. INCENTIVOS APARTE DE LA REMUNERACIÓN SALARIAL. ....	62
CUADRO N° 19 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR LA LABOR.....	63
CUADRO N° 20 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. LA TECNOLOGÍA PERMITE QUE DESARROLLE SUS FUNCIONES. ....	64

CUADRO N° 21 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. ESPACIO DE TRABAJO IDÓNEO PARA DESEMPEÑAR FUNCIONES. ....	65
CUADRO N° 22 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. SISTEMA DE ILUMINACIÓN ADECUADO Y SUFICIENTE. ....	66
CUADRO N° 23 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. EXISTENCIA DE OLORES DESAGRADABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO. ....	67
CUADRO N° 24 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. TEMPERATURA ADECUADA EN EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO. ....	68
CUADRO N° 27 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. EXISTENCIA DE RUIDOS. MOLESTOS EN EL LUGAR DE TRABAJO. ....	69
CUADRO N° 28 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. CONDICIONES LIMPIAS DEL ÁREA DE TRABAJO.....	71
CUADRO N° 29. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. CAPACITACIÓN PROFESIONAL. ....	72
CUADRO N° 30. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. OPORTUNIDADES DE ASCENSO .....	73
CUADRO N° 31. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. EXPECTATIVAS EN EL CARGO.....	74
CUADRO N° 32. - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. AUTONOMÍA EN EL PUESTO DE TRABAJO. ....	76
CUADRO N° 33. - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. CUMPLIMIENTO DE METAS PERSONALES.....	77
CUADRO N° 33. - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. SEGURIDAD Y	

ESTABILIDAD.....	79
CUADRO N° 34. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. CONFIANZA ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO.....	80
CUADRO N° 35. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS INDIVIDUALES.....	81
CUADRO N° 36. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DISPOSICIÓN PARA TRABAJAR FUERA DEL HORARIO REGULAR.....	83

## INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°1 .....	61
GRÁFICO N°2 .....	62
GRAFICO N° 3 .....	63
GRÁFICO N° 4 .....	64
GRÁFICO N° 5 .....	66
GRÁFICO N°6 .....	67
GRÁFICO N° 7 .....	68
GRÁFICO N° 8 .....	69
GRÁFICO N° 9 .....	70
GRÁFICO N° 10 .....	71
GRÁFICO N° 11 .....	72
GRAFICO N° 12 .....	73
GRAFICO N° 13 .....	75
GRAFICO N° 14 .....	76
GRAFICO N° 15 .....	78
GRAFICO N° 16 .....	79
GRAFICO N° 17 .....	80
GRAFICO N° 18 .....	82
GRAFICO N° 19 .....	83

## INTRODUCCION

En los últimos tiempos, el mercado se ha caracterizado por una evolución constante, cada día aparecen diferentes clientes y todos exigen calidad en los productos y servicios que le ofertan, así como también surgen nuevos patrones sociales que producen estilos diferentes de actuación y consumo. Las organizaciones al actuar en un ambiente que le impone cada vez mayores exigencias deben modificar sistemáticamente sus procesos productivos para lograr estar a la par de los niveles de satisfacción de estas crecientes necesidades de la población.

Para lograr esto, los Directivos deben desplegar una ardua labor en la búsqueda de alternativas creativas que faciliten la conjugación todos los recursos disponibles de manera que le permita enfrentar las amenazas o aprovechar las oportunidades del ambiente para que se produzcan resultados exitosos.

En este proceso de búsqueda, es imprescindible que el recurso humano, es decir, las personas que integran la empresa, estén conscientes de que para que la entidad progrese, ellos deben estar plenamente identificados con los objetivos trazados por la Alta Gerencia, para que cada uno de los resultados obtenidos sean los más adecuados y así permitan la empresa pueda ingresar en un mundo caracterizado por una gran competitividad.

Las personas constituyen la fuerza motriz en la conducción y ejecución de todo los pasos transformadores, porque son ellas quienes frente a un proceso de cambio deben de ser capaces de guiar al sistema empresarial a su desarrollo, pero cabe destacar que no todos los individuo representa un beneficio, solo aquellos que posean los conocimiento y las herramientas que se adapten a las necesidades de la compañía brindaran la posibilidad de que la organización se posicione en los diversos en el mercado.

Uno de los aspectos más importantes que la dirección general de una empresa debe tener en consideración para nutrirse y mantener con ellos esas personas que idóneas para el desarrollo de las actividades es el Compromiso organizacional, que Becker (1960) lo planteó como el vínculo que el individuo establece con su organización motivado por las pequeñas inversiones que son realizadas a lo largo del tiempo en aspectos como una pensión o jubilación.

Por su parte Porter y Lawer (1965), entienden que el compromiso es el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores. Por su parte, Cotton (1993) condensa las posturas de estos y otros autores más, definiendo al compromiso como un proceso participativo resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional.

Estos autores coinciden en que el Compromiso organizacional se da en base al apego del trabajador para con la organización que lo lleva a adoptar las políticas que se imparten en la empresa como propias de él y que se evidencia en cuanto desea de permanecer trabajando para la misma.

Para muchos investigadores este enfoque resulta ser muy útil porque permite brindar una visión muy integral de como es el desarrollo y comportamiento de cada uno de los individuos en un puesto de trabajo. A la vez que permite que se constaten que aspectos resultan ser los más relevantes para que el trabajador se sienta motivado a conseguir y permanecer en una relación laboral bajo dependencia.

En Venezuela, existen grupos empresariales que actualmente ofrecen condiciones propicias que comprometen en su totalidad al trabajador a la culminación de su labor, tal es el

caso de Empresas Polar C.A; que el enfoque principal en su gestión es hacer que el individuo perciba que es parte fundamental de una gran familia, a la vez que le ofrece atractivos salariales muy completos, que juntos crean en la persona la motivación para laborar con la organización a la vez que genera en el individuo un elevado compromiso porque psicológicamente representa para él un orgullo pertenecer a la misma.

El compromiso del trabajador hacia la empresas está presente en todas las organizaciones pero para cada situación es muy particular porque los mismo atractivos o motivadores que se aplican en la Polar C.A no llegaran a ser necesariamente iguales a la empresa objeto de estudio, Manufacturas Enveta C.A. En esta investigación se buscará evidenciar que aspectos organizacionales, del ambiente y personales propician las ganas de sus empleados a trabajar o retirarse de la organización lo que permitirá establecer las características del nivel de compromiso organizacional que se presenta en la misma, y así servir como base para posteriores investigaciones.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA Y SU NATURALEZA**

En el presente capítulo, se describe la situación objeto de estudio, enmarcando el origen y términos concreto de la investigación en cuestión, sobre un contexto claro de análisis e investigación, asimismo se determinan los objetivos de la investigación y la justificación de la misma.

### **1.1 Planteamiento del problema**

Las organizaciones son asociaciones libres de individuos que buscan alcanzar un objetivo ya sea la producción de un bien o la prestación de un servicio. Para ello dicha entidad se estructura en procesos secuenciales de acción denominados gestión, que le permiten paso a paso la culminación exitosa de sus metas.

La gestión del talento humano forma parte de este proceso estructurado y se centra en un compendio de actividades imprescindibles de planificación, organización, dirección, control y mantenimiento de todo lo relacionado con el recurso humano de una organización. Son diversas actividades y condiciones las que fomentan para lograr la satisfacción profesional de los empleados y el crecimiento personal de los mismos mediante oportunidades, planes y estrategias que logren este fin.

La integración de las personas a la organización es un asunto de vital importancia y depende en gran medida de que los intereses, objetivos y necesidades de cada uno (empleado y empresa) lleguen a un nivel armónico que permita que la relación de trabajo perdure en el tiempo. Alcanzar niveles de acoplamiento que sean los adecuados no es fácil.

Quienes están en los puestos de trabajo, poseen diversos intereses, expectativas y

concepciones; que por medio de sus actitudes son capaces de reflejar que tan identificados se sienten con las políticas de la empresa y cuan envueltos se encuentran con los propósitos organizacionales.

Para hacer que la correspondencia entre un trabajador y una empresa vaya más allá de una simple relación bajo dependencia, es una labor que las altas esferas gerenciales de una organización deben dedicar esfuerzo, porque al conseguir que el personal disponible es muy comprometido o alineado con los objetivos generales de la institución, su desempeño será elevado y por ende su productividad igual; lo que representan una ganancia en todos los sentidos.

De eso se trata el compromiso organizacional y Robbins (1998) los define como un “estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. (pg. 69). Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia

Por otro lado Chiavenato (1992) opina que el compromiso organizacional es: “el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes”. (pg. 162)

El compromiso no es más que una responsabilidad moral y psicológica que adquiere el trabajador hacia su trabajo, núcleo de socialización profesional y la empresa en general, por ello, supone este principio que entre más comprometido se sienta el trabajador mejor será su rendimiento.

El compromiso es un indicador capaz de mostrar el nivel de importancia que los

colaboradores le dan a su trabajo, elementos como la satisfacción y el entusiasmo hacia el trabajo, el interés por cumplir las metas y por buscar el bienestar organizacional son algunos de los más importantes para una organización y que se ven reflejados en tema objeto de esta investigación. Solo por nombran algunos aspectos resaltantes que hacen propicio al compromiso, está la necesidad de cultivar características relevantes dentro de la organización tales como una cultura organizacional bien solida o establecer un liderazgo adecuado al grupo de trabajo, a la vez condiciones de trabajo idóneas,.

Diversos estudios a los largo del tiempo demuestra cómo influye este acto en los trabajadores. En la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Compromiso Organizacional, en una muestra de trabajadores mexicanos (Betanzos, Andrade, Paz; 2006) tiene por objetivo evidenciar la actuación del trabajador mexicano en su puesto de trabajo y como se ve influenciado su apego a la organización por los múltiples aspectos tanto internos como externos a los que se somete.

En dicho artículo se puede constar que el empleado transforma, reestructura y ajusta los eventos y experiencias que ocurren en su organización a través de sus percepciones para llegar a identificarse e implicarse no solamente con las metas de la organización sino con la actividad laboral que realiza (Mathieu *et al.*, 1990) y esto a su vez le lleva a querer permanecer en la empresa.

En Barquisimeto, Venezuela (Cedeño, 2003) planteó como objetivo evaluar el compromiso organizacional que caracteriza a los docentes que laboran en los programas que conforman el Decanato de Ciencias y Tecnologías de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, en Barquisimeto, atendiendo a las dimensiones de identificación, participación y

permanencia.

Los resultados precisaron que un alto porcentaje de los docentes no se sentían comprometidos y actuaban indiferentes hacia el Decanato. Por su parte, este último no tomaba en cuenta las necesidades, intereses y motivaciones de los docentes, lo que generaba una respuesta de indiferencia de aquellos hacia la organización. Se comprobó la existencia de un grupo de docentes poco participativos, que no aportaban ninguna iniciativa a la organización y otro grupo activo, proactivo, colaborador, con orientación a las metas y objetivos del Decanato. Finalmente se pudo deducir que el comportamiento de los docentes, en términos globales, se materializaba en bajo compromiso hacia el Decanato, lo que conllevó a proponer un Modelo de Intervención Humana.

El estado Sucre de igual forma ha sido testigo por medio de las empresas allí domiciliadas de los resultados de investigaciones con experiencias radicalmente transformadoras, algunas han adoptado esto como guía de acción en los procesos operativos, otras simplemente aun no consideran la importancia que este instrumento puede generar en los trabajadores. En el Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente (U.D.O) Olivero (2006) baso un estudio relacionado con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, titulado “Satisfacción laboral en el Personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre; año 2006”. Tiene como objetivo general: Determinar el grado de satisfacción laboral del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre. En relación a la investigación a desarrollar en esta oportunidad, los niveles de satisfacción y factores motivacionales son capaces de fomentar el compromiso organizacional, esto manteniendo una análisis de las condiciones que relacionan las bases fundamentales del estudio hecho en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre con la investigación a desarrollar en cuestión.

Por tal motivo el caso que se va a exponer es el de Manufacturas Enveta C.A una empresa dedicada a la fabricación de revestimiento interno para automóviles con una trayectoria de poco más de veinte años desde su apertura, ubicada en la Zona Industrial del Peñón, en Cumaná.

Actualmente esta organización se ve afectada por una oleada de renuncias masivas de trabajadores. Esta pérdida de capital humano requerido en la empresa es alarmante y de seguir así puede llegar al punto de hacer que una línea completa de producción se paralice porque no existen personas capacitadas para laborar o manipular las maquinarias, impidiendo así que se cumpla con el objetivo o meta organizacional.

Sin embargo existe una porción de la masa trabajadora que día a día se traslada a la empresa a cumplir con sus labores a cabalidad con las esperanza de poder seguir trabajando para dicha organización reflejando un sentimiento de deuda y apego hacia la misma muy elevado. De tal modo y atendiendo al hecho de evidenciar este suceso surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores de la empresa? ¿Qué factores ambientales motivan a la renuncia de los trabajadores? ¿Qué aspectos motivan a un grupo de trabajadores a permanecer en la organización? ¿Qué tipo de compromiso organizacional está presente en Manufacturas Enveta C.A?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General.**

Determinar las características que definen el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A para el año 2018.

### **1.2.2 Objetivos Específicos.**

- Conocer los factores presentes en el entorno que afectan a los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A.
- Describir los agentes motivacionales que resulten más relevantes en el compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A.
- Describir los factores del entorno que resulten más relevantes en el compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A.
- Determinar la influencia de los factores ambientales y motivacionales en el compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A.

### **1.3 Justificación**

Esta investigación cuya finalidad se centra en poder determinar las características de los niveles de compromiso de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas ENVETA C.A, permitirá:

- Para la comunidad, una base de apoyo teórico y la constitución de una herramienta investigativa para futuras investigaciones que evidencia como el compromiso organizacional resulta ser un factor que determinante en muchos aspectos, circunstancias y eventos del personal en las empresas.
- Para los autores, significará la oportunidad de poner en práctica los conocimientos obtenidos sobre el tema, desarrollando ciertas experiencias en el área, siendo protagonista el bienestar del Recurso Humano y el equilibrio de la relación de este gremio con la organización.
- Para la organización, se planteara como un análisis detallado acerca de la relación que

guardan diversos factores ambientales, motivacionales y de condiciones laborables y también la manera en que las mismas afectan a sus trabajadores.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

Arias (2012) plantea: “El marco teórico o marco referencial es el producto de la revisión documental- bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones que sirven de base a la investigación por realizar (pág. 107). En concordancia con lo previamente expresado, el marco teórico se refiere a un desarrollo investigativo conjunto, que sirve para la creación, sustentación y contextualización de conceptos y posturas que apoyaran la investigación.

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

Implica la búsqueda de estudios, investigaciones e informes ejecutados y comprobados, relacionados con la investigación a desarrollar en esta oportunidad a fin de sustentar y orientar el desarrollo del estudio a desarrollar en Manufacturas Enveta. C.A.

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales.**

Acosta C. y Barraza M. (2008), en su estudio titulado: “Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución de Educación Media Superior”, que tiene por objetivo principal: Identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de la EPD de la UJED. Elaborado en la ciudad de Durango, México.

Los autores en dicha investigación concluyeron que para los docentes trabajar en esta institución es de mucha importancia y manifiestan la voluntad de seguir con el resto de su carrera profesional en este sitio, lo que refleja una dimensión afectiva. De igual manera evidenciaron que un grupo de población expresan que su compromiso viene dado más por una necesidad que por una motivación y se plantean la posibilidad de culminar la relación laboral aunque no tengan otro

trabajo disponible lo que refleja una dimensión calculada.

Resulta muy importante esta investigación para la necesaria a desarrollar porque plantea y ejemplifica un modelo en el que se desarrollan las relaciones trabajador-empresa, resultando así ser base sólida de una previa investigación que sustenta este desarrollo.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales.**

Arráez, S. y Diones, E. (2015), llevó a cabo una investigación en la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE) de la Universidad de Carabobo (Venezuela), titulada: “Noción de Compromiso Organizacional de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE): Una Visión Desde Sus Actores”. La cual posee como objetivo general: Analizar el nivel de compromiso presente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE) de la Universidad de Carabobo.

Este estudio demostró que los trabajadores del área administrativa de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles no están comprometidos con la organización, evidenciando como dicha relación es poco nutrida, porque el desconocimiento de los valores institucionales añadiendo el hecho que no se otorgan incentivos ni reconocimientos cuando se logra un buen desempeño de acuerdo a los objetivos, producen un desapego moral en los colaboradores; que repercute directamente en su compromiso con la empresa. Resulta relevante dichas conclusiones para esta investigación porque posibilita sustentar este constructor teórico en referencia a la influencia de factores empresariales en el compromiso de sus trabajadores.

### **2.1.3 Antecedentes Regionales.**

Olivero (2006) en el Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente (U.D.O) basó el

estudio relacionado con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, titulado “Satisfacción laboral en el Personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre; año 2006”. Tiene como objetivo general: Determinar el grado de satisfacción laboral del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

Concluyó en primer lugar que la recompensa recibida para los docentes, no es acorde con el trabajo realizado; los cuales piensan que tanto el salario percibido, los beneficios, las habilidades, y experticia que el mismo demanda y las recompensas no son suficientes para cubrir sus necesidades básicas; por otro lado sostiene que existe una alta compatibilidad entre el cargo desempeñado y la persona que lo ocupa. Los docentes se sienten identificados en su mayoría con el cargo pues resulta congruente con su vocación, formación, personalidad y estilo de vida.

En relación a la investigación a desarrollar en esta oportunidad, los niveles de satisfacción y factores motivacionales son capaces de fomentar el compromiso organizacional, esto manteniendo un análisis de las condiciones que relacionan las bases fundamentales del estudio hecho en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre con la investigación a desarrollar en cuestión.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Compromiso Organizacional.**

Según Chiavenato (1992), conceptualiza al compromiso organizacional como el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo. (pg. 162)

En cambio Robbins (1998), planteó al compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso implica identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. (pg. 234)

Por su parte Allen y Meyer (1991), definieron el Compromiso Organizacional como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización. (pg. 56)

El Compromiso Organizacional puede ser definido como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta hacia la empresa donde trabaja, y se ve reflejado cuan comprometido está con las políticas, misión, visión, objetivo, enfoque, entre otros aspectos de la organización en sus ganas de seguir o no laborando para dicha institución.

### **2.2.2 Dimensiones del Compromiso organizacional.**

En el estudio realizado (1990), plantearon un enfoque multidimensional referido al Compromiso organizacional que maneja aspectos muy característicos, evidenciando la existencia de tres variables distintas, que representan en tres facetas de este hecho.

En primer lugar se tiene al **Compromiso Afectivo** (o Deseo), es aquella fuerza interna que describe una orientación afectiva que identifica al individuo con la organización, lo que a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional. Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas. Los trabajadores con

este tipo de compromiso se sienten orgullosos y disfrutan de pertenecer a la organización. Consideraron que el compromiso afectivo se compone de cuatro categorías:

- **Características Personales**, tales como la edad, género y educación.
- **Características Estructurales**, relaciones del empleado y su supervisor o jefe inmediato; tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.
- **Características relativas al Trabajo**, tales como la participación en la toma de decisiones, para el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores, compatibles con la organización.
- **Experiencias Profesionales**, tienen que ver el acoplamiento de la experiencia profesional al puesto de trabajo, directamente relacionado a como desarrolla el trabajador sus actividades de acuerdo a lo que sabe y conoce.

En segundo lugar se identifica otra dimensión del compromiso organizacional, denominado **Compromiso Normativo** (o Deber), es aquel grado en que un individuo siente una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización. Se encuentra la creencia de la lealtad en un sentido moral, quizás por percibir que las prestaciones como la capacitación, beneficios económicos o prestaciones superiores a la ley, que hacen que el empleado debe permanecer hasta que la deuda sea cubierta.

Por consiguiente, aquella persona que recibe beneficio adquiere un precepto moral interno o sentimiento de permanecer en la institución para de alguna manera retribuir a la empresa la oportunidad o recompensa otorgada que es apreciada por el trabajador.

Por último, se encuentra al **Compromiso de Continuidad** (o Necesidad) esta dimensión

representa la tendencia que consiste en la decisión de los empleados con respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, comparándolo con los costos financieros, físicos y psicológicos a los cuáles se enfrentaría al intentar encontrar otro empleo. El beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse se refleja en una mirada introspectiva calculadora pues la progresión de inversiones, tales como las pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc., acumuladas y resultantes de pertenecer por un determinado tiempo a la organización que pueden o no motivar la renuncia de un trabajador. (pg. 106-110)

### **2.2.3 Elementos relacionados con el desarrollo Compromiso Organizacional.**

Según Chiavenato (2003) en su libro gestión del talento humano, especifica distintos factores que contribuyen en la construcción de un adecuado comportamiento organizacional adecuado:

#### ***2.2.3.1 Ambiente físico de trabajo***

Cuando se estudia el clima organizacional de una determinada empresa, se deben considerar diversos factores ambientales que van a afectar de forma positiva o negativa el idóneo desempeño de los empleados en cuanto al ejercicio de su trabajo y su conducta que implica:

- **Iluminación:** Cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. A los estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual específica; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, más necesaria será la luminosidad en el trabajo. Un sistema de iluminación debe cumplir con los requisitos siguientes: Ser suficiente, distribución constante y uniforme de la luz. La mala iluminación cansa la vista, altera el sistema nervioso,

contribuye a la mala calidad del trabajo y es responsable de una parte considerable de los accidentes.

- **Ventilación:** Remoción de gases, humo y olores desagradables, así como la eliminación de posibles generadores de humo, o empleo de máscaras.
- **Temperatura:** Mantenimiento de niveles adecuados de temperatura. Una condición ambiental importante es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo, hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como frigoríficos, que exigen también ropa adecuada para proteger su salud.
- **Ruidos:** Se entiende como un sonido o barullo indeseable frecuente e intenso. El ruido no provoca que disminuya el desempeño en el trabajo, sin embargo, influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo en su audición; cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será la pérdida de capacidad auditiva. El efecto desagradable del ruido depende de: Intensidad del sonido, variación de ritmos o irregularidades, frecuencia o tono.

La existencia de muchas de estas características en las organizaciones genera la formación de un clima organizacional no propicio para el logro eficiente de objetivos precisos; afectando de esta manera la percepción que tiene el individuo de los valores y principios que rigen a la institución provocando así un estado de insatisfacción, que se traduce en ambiente laboral de frustración y abandono.

### ***2.2.3.2 Ambiente psicológico de trabajo.***

Este incluye aspectos tales como:

- **Relaciones humanas agradables:** Estas relaciones se caracterizan por ser fundamentales en el desempeño de la actividad humana, tienen la capacidad de influir en cada individuo; el contexto donde ellas se desarrollan, las características y personalidades de quienes intervienen básicamente en el proceso de comunicación para que las relaciones de este tipo sean posibles.
- **Tipo de actividad agradable y motivadora:** El ambiente en el que un trabajador ejecuta funciones, va a repercutir significativamente en la eficiencia y el desempeño de las actividades que este realiza, en función a este factor la motivación del empleado hacia el puesto de trabajo que ocupa debe ser vista como uno de los factores más relevantes que repercute en el ascenso de la producción.
- **Estilo de gerencia y liderazgo:** Es de recordar que el gerente es un factor de suma relevancia pues posee la capacidad de influir en la opinión, actitud y comportamiento de los colaboradores; por esta razón el gerente encargado deberá ser aquel que permita el fomento de un ambiente en el cual el potencial único de cada empleado se proyecte en actos y hechos creadores.
- **Eliminación de posibles fuentes de estrés:** El estrés está estrechamente ligado con un cumulo de trastornos y aflicciones en las personas a causa de ciertos sucesos que se presentan en este caso dentro de la organización y directamente en su puesto de trabajo. Esto es en respuesta a tensiones, presiones, acciones y situaciones externas. Asegurarnos de que las capacidades estén acorde a nuestras funciones, mejorar la comunicación organizacional, tratar psicológicamente a los empleados aconsejarlos, enseñarles a

programar su tiempo y ofrecerles beneficios. (pg. 133 - 139)

Considerando los aportes de Robbins y Jugde (2009) en su libro Comportamiento organizacional, resaltaron elementos bien interesantes que siendo estas variables subjetivas podrán sustentar el estudio del compromiso organizacional y sus consecuencias en el desempeño.

### ***2.2.3.3 Satisfacción en el trabajo***

El término satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo.

### ***2.2.3.4 Percepción del apoyo organizacional***

La percepción del apoyo organizacional es el grado en que los empleados creen que la organización valora su contribución y se ocupa de su bienestar. Las investigaciones muestran que las personas tienen la percepción de que sus organizaciones les dan apoyo cuando las recompensas se entregan con justicia, los empleados tienen voz en las decisiones y sus supervisores son vistos como individuos que brindan apoyo.

### ***2.2.3.5 Identificación del empleado***

Un concepto muy nuevo es la identificación del empleado, que se define como el involucramiento, satisfacción y entusiasmo de un individuo con el trabajo que realiza. Por ejemplo, se preguntaría a los empleados sobre la disponibilidad de recursos y las oportunidades de aprender aptitudes nuevas, si sienten que su trabajo es importante y significativo, y si sus

interacciones con sus colegas y superiores son satisfactorias. (pg. 81 y 88).

### **2.3. Marco Organizacional**

Manufactura Enveta C.A, es una organización dedicada a la elaboración de vestidura interna automotriz tales como conjunto de asientos, revestimiento de puertas, techo, alfombras de pisos, tapasol, entre otros; de los automóviles ensamblados por Toyota de Venezuela C.A. Ubicada en la zona industrial El Peñón, Galpones N° 21 y N° 25, contiguo a Toyota de Venezuela C.A y pocos metros de la entrada del Aeropuerto “Antonio José de Sucre” en la ciudad de Cumaná, Edo. Sucre.

Desarrolla su proceso productivo en dos (2) plantas. Una primera que abarca cada uno de los departamentos que conforman el área administrativa y directiva, así como las secciones de moldeados y manejo de materiales. Una segunda planta que conforman la sección de corte y costura, puertas, tapasol, alfombras y tapicería.

#### **2.3.1 Reseña Histórica.**

Manufacturas Enveta C.A, es una organización fundada el 25 de octubre de 1978 en el Junquito, (Caracas D.F). Comenzando labores con un capital de cien mil bolívares (bs 100.000) y tan solo 25 trabajadores, siendo el principal proveedor de Industrias de Maquinas C.A (INDEMECA), dicha empresa se dedicaba al ensamblaje de los vehículos de Toyota.

Para el año 1981, inicia las operaciones en la ciudad de Cumaná una planta ensambladora de vehículos de Toyota, bajo el nombre de SERENCA. Al ser este su único cliente Manufacturas Enveta se ve motivado a trasladarse a dicha ciudad y para 1986 se consolida tanto a nivel productivo y operacional como el principal proveedor de este servicio para tal empresa,

afianzando su posición en el mercado hasta la actualidad.

### **2.3.2 Misión.**

“Es misión de Manufacturas Enveta, elaborar productos de alta calidad, respetando las normativas ambientales, generando la máxima satisfacción de sus clientes y un eficiente rendimiento económico a sus accionistas, contando con el personal altamente calificado e involucrado en la ejecución de procesos, procedimientos, operaciones y objetivos trazados.”

### **2.3.3 Visión.**

“Llegar a ser una empresa cada vez más eficiente, competitiva, rentable y ambientalmente involucrada con las constantes búsquedas de la excelencia hacia los productos elaborados, comprometidos por la satisfacción de los clientes y desarrollo profesional de su Recurso Humano, es visión de Manufacturas Enveta C.A.”

### **2.3.4 Política de Ambiental.**

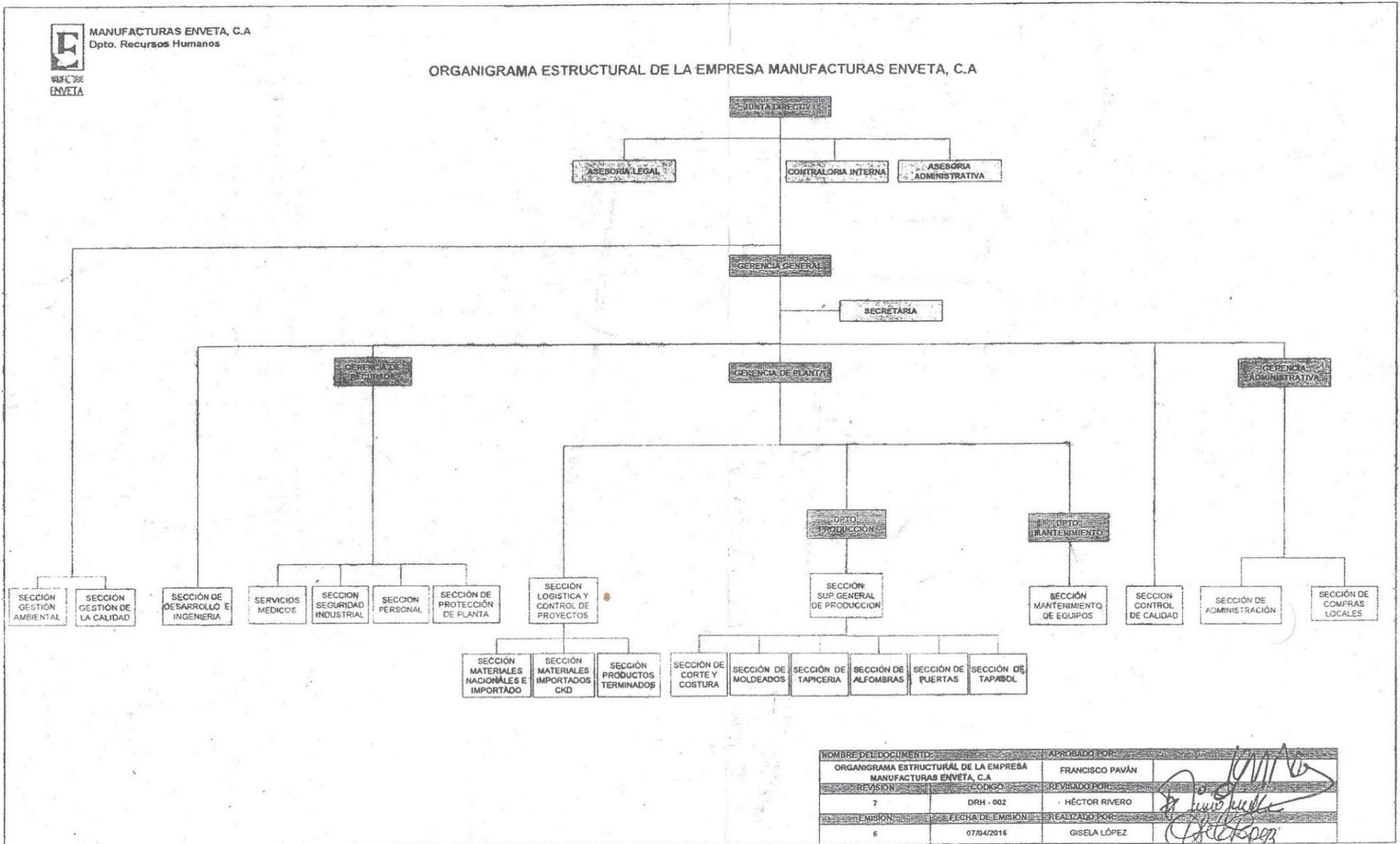
Es política de Manufacturas Enveta C.A elaborar vestiduras internas de vehículos, tomando en consideración la calidad de producto terminado, cumpliendo con la legislación y reglamentos ambientales así como con otros requisitos que la organización suscribe, promoviendo y apoyando toda manifestación en pro del mejoramiento continuo, prevención de la contaminación, seguridad y salud de sus trabajadores para una total satisfacción de nuestros clientes.

### **2.3.5 Política de la Calidad.**

Elaborar vestiduras internas de vehículos, tomando en cuenta asegurar la satisfacción y expectativa de sus clientes, ofreciéndoles productos conforme a las especificaciones y

reglamentos establecidos, utilizando procesos de alta tecnología, recursos humanos capacitados, mejoramiento continuo de la eficacia del sistema de Gestión de Calidad velando por la prevención de la contaminación, salud y seguridad de todos los trabajadores.

### 2.3.6 Organigrama Empresarial.



NOMBRE DEL DOCUMENTO:		APROBADO POR:
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA EMPRESA MANUFACTURAS ENVETA, C.A.		FRANCISCO PAVÁN
REVISIÓN:	CODIGO:	REVISADO POR:
7	DRH - 002	HÉCTOR RIVERO
EMISIÓN:	FECHA DE EMISIÓN:	REALIZADO POR:
6	07/04/2016	GISELA LÓPEZ

## **2.4 Bases legales.**

### **2.4.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.**

**Artículo 87.** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

**Artículo 88.** El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

**Artículo 89.** El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

- Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad

de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

- Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
- Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
- Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
- Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
- Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

#### **2.4.2 Ley Orgánica del trabajo para los Trabajadores y Trabajadores.**

**Artículo 43.** Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

Arias (2012) señala que: “La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado” (pg. 111). En referencia a lo que autor dice en es este capítulo se presentarán los aspectos relacionados con los lineamientos pautados bajo los cuales se llevará a cabo esta investigación.

### **3.1 Enfoque de la investigación**

El enfoque de la investigación se orienta hacia la aplicación cualicuantitativa o mixta, donde según Hernández, Fernández y Baptista (2003) dicen: “ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de la investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas...” (p. 21).

Por un lado el enfoque cualitativo se basa en la recolección de datos mediante la observación y descripción de hechos por parte de los investigadores. En el mismo orden desde el punto de vista cuantitativo proporciona información medible mediante la recolección de datos y el uso análisis estadísticos confiando en la medición numérica.

Lo ya mencionado constituye el método más completo para desarrollar la investigación ya que lo que se observe de las fuentes de investigación se podrá comprobar mediante análisis estadísticos permitiendo así establecer que exactitud el comportamiento de la población proporcionando la oportunidad de reconstruir la realidad tal cual se percibe.

### **3.2 Tipo de investigación**

Arias (2006), señala que en un estudio pueden identificarse diversos tipos de

investigación, existiendo muchos modelos y diversas clasificaciones, sin embargo, independientemente de la clasificación utilizada: “todos son tipos de investigación, y al no ser excluyentes, un estudio puede ubicarse en más de una clase...” (p. 23). Es por ello que la presente investigación es de tipo descriptiva que consiste en: “la caracterización de un hecho o fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento...” (p. 24).

El tipo de investigación permitirá a este estudio establecer las características del nivel de compromiso organizacional presente en lo Empleados del Área Administrativa de la Planta N°1 de Manufacturas Enveta C.A.

### **3.3 Diseño de investigación**

Esta investigación es dirigida desde la perspectiva de un diseño de campo, esto según Tamayo y Tamayo (2001): “Es cuando los datos se recogen directamente de la realidad (...) lo cual facilita su revisión y modificación en caso de surgir dudas.” (p. 110)

Por lo tanto este estudio se enmarcara en este diseño porque configura la actuación necesaria para los investigadores que se movilizaran hasta el espacio del suceso para extraer los datos directamente de la realidad acontecida, mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos.

### **3.4 Población y muestra**

Según Balestrini (2006): “Desde el punto de vista estadístico, una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación.” (p. 137). Estas variables a indagar en la presente investigación serán analizadas en una población de catorce (14) sujetos,

correspondientes a los empleados del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A.

Según Arias (2012) quien citando a Morles (1994) define la muestra como: “un subconjunto representativo de un universo o población” (p. 54). Cabe destacar el hecho que no se aplicaran técnicas de muestro porque la población es reducida, lo que permite a los investigadores trabajar con la totalidad de elementos que integran la misma.

### **3.5 Fuentes de investigación**

Según Méndez (2008):

Las fuentes primarias constituyen la información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador por medio de las distintas técnicas e instrumentos de recolección de las mismas, y la secundarias constituyen la información escrita que ha sido recopilada y transcrita por otra persona mediante sucesos, acontecimientos que estos autores documentaron. (p. 248)

Para la realización de este estudio la fuentes primarias representan toda aquella información proveniente de las variables que forman parte del compromiso organizacional que serán analizadas en la población a estudiar. Para efectos de esta investigación las mismas están conformadas de la siguiente manera:

#### **Características Personales y a nivel profesional:**

- Formación Profesional.
- Experiencia Laboral.
- Relaciones humanas agradables.

- Tipo de actividad agradable y motivadora
- Estilo de gerencia y liderazgo
- Eliminación de posibles fuentes de estrés.
- Identificación del empleado.

### **Condiciones del Puesto de trabajo:**

- Características del Puesto.
- Organización del Trabajo.
- Participación en la Toma de decisiones.
- Satisfacción en el trabajo.
- Percepción del apoyo organizacional.

Por otro lado las fuentes secundarias están representadas por las indagaciones realizadas a otro tipo de población por otros autores y la documentación de vivencias similares que instruye el desarrollo de la investigación.

## **3.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de información.**

### **3.6.1 Observación simple.**

Para Arias (2012), la observación simple: “es la que se realiza cuando el investigador observa de manera neutral sin involucrarse en el medio o realidad en la que se realiza el estudio” (p. 69). Esta técnica constituye, la visualización por parte de los investigadores del fenómeno de estudio procurando no afectar o interferir en la dinámica del mismo, con el fin de recolectar información necesaria para lograr las metas de la investigación.

Utilizando como instrumento una lista de frecuencia, que según el autor ya mencionado:

“Es un instrumento que se diseña para registrar cada vez que se presenta una conducta o comportamiento” (pg.: 71), en la que se registrará la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada en la población para posteriormente establecer una perspectiva acerca de las diversas motivaciones de los empleados estudiados y del ambiente que influye en el compromiso de los mismos.

### **3.6.2 Encuesta.**

Es una técnica que permite manejar un volumen considerable de personas y acoger aspectos de las opiniones individuales específicos de la población a estudiar. En las investigaciones (2012), lo definen como: “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.” (p. 72).

El instrumento para este caso serán los cuestionarios, los cuales consisten en: “conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.” (Hernández *et al.*, 2003, p. 391). En este mismo orden se aplicará esta herramienta donde se formulan una serie de preguntas cerradas de “SI” o “NO” para la población; con el fin de abordar el problema de la investigación y lograr recolectar los datos para su posterior análisis e información.

### **3.6.3 Revisión de fuentes bibliográficas.**

Por último, (1998) define la revisión documental como las: “...diversas maneras de recopilar la información extraída de las referencias, de hecho cada persona puede idear su propio método de acuerdo con la forma en que trabaja”. (pg. 29).

El apoyo de fuentes bibliográficas constituirá una actividad esencial en la presentación y dirección del desarrollo de esta investigación ya que funcionará como guías que facilitan la comprensión y entendimiento acerca del compromiso organizacional y las implicaciones que conlleva para una organización.

### **3.7 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.**

Para el procesamiento de la información obtenida de la aplicación del instrumento de recolección de datos se utilizara una Tabulación de datos que según Sabino (1992) esto constituye: "...hacer tablas, listados de datos que permitirán su agrupamiento y contabilidad..." (pg. 141). Este aspecto plantea un orden del enfoque cuantitativo de la investigación, clasificando y ordenando la información de manera que se pueda posteriormente presentarse en porcentajes para considerar de manera efectiva y confiable las variables más relevantes que influyen en el compromiso organizacional.

Por otro lado dicha organización de datos facilita la interpretación y análisis cualitativa que realizarán los investigadores de cada uno de los resultados que se obtendrán de la aplicación de los instrumentos, a fin de poder describir en base a lo planteado por Meyer y Allen (1991) sobre las características del nivel del compromiso organizacional de los empleados de área administrativa de Manufacturas Enveta C.A.

## **CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS**

A continuación serán analizados, interpretados y finalmente presentados los datos obtenidos mediante, en primer lugar los registros plasmados a través de una lista de frecuencia por medio de la observación directa a la dinámica de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A; y en segundo lugar, la aplicación de una encuesta, logrando una apreciación integral de la situación en cuestión.

### **4.1 Resultados, análisis y tabulación de la Observación Directa por medio de una Lista De Frecuencia, aplicada a los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A.**

En este primer apartado se presentan los datos obtenidos por medio de la observación directa por parte de los investigadores y la aplicación de una lista de frecuencia como instrumento para validar dicha observación, aplicada a los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A, evaluando diversas variables. Una vez recolectados los datos, se procede a tabular los mismos en cuadros, gráficos y análisis de tipo descriptivo.

### **PARTE I: TOMANDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DEL ESPACIO DE TRABAJO.**

CUADRO N° 1 – FRECUENCIA. PRESENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Presencia de accidentes de trabajo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia porcentual
Mucho	0	0
Lo Adecuado	0	0
Poco	14	100%
Ninguno	0	0

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado, y el análisis hecho por los investigadores con respecto a ocasiones anteriores, los accidentes de tipo laboral se presentan en un 100% con poca frecuencia, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 2 – FRECUENCIA. PRESENCIAS DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES.

Presencia de enfermedades ocupacionales	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	0	0%
Lo adecuado	0	0%
Poco	14	100%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, y considerando las opiniones de los

trabajadores del área, las enfermedades de tipo laboral se presentan en un 100% con poca frecuencia, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 3 – FRECUENCIA. ILUMINACIÓN.

<b>Iluminación</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, en cada uno de los puestos de trabajo de la población estudiada, la iluminación es en un 100% de las veces la adecuada, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 4 – FRECUENCIA. TEMPERATURA.

<b>Temperatura</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia porcentual</b>
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, en cada uno de los puestos de trabajo de la población estudiada, la temperatura es en un 100% de las veces la adecuada, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 5 – FRECUENCIA. RUIDO.

Ruido	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, en cada uno de los puestos de trabajo de la población estudiada, los niveles de ruido es en un 100% de las veces la adecuada, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 6 – FRECUENCIA. VENTILACIÓN.

Ventilación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, en cada uno de los puestos de trabajo de la población estudiada, la ventilación es en un 100% de las veces la adecuada, es decir, la totalidad de las veces.

**PARTE II: TOMANDO COMO REFERENCIA LAS CONDICIONES PERSONALES Y PROFESIONALES.**

CUADRO N° 7 – FRECUENCIA. IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA.

¿Se siente identificado con la empresa?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	8	57%
Lo adecuado	5	36%
Poco	1	7%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, la identificación con la empresa por parte de los trabajadores se presenta como mucha frecuencia entre la población en un 57%, es decir, que tiene mayor ocurrencia, al igual que un 36% considera que poseen los niveles adecuados y un 7% tiene poca apego organizacional.

CUADRO N° 8 – FRECUENCIA. OPORTUNIDAD DE CAPACITACIÓN.

¿La organización suele brindar capacitación para el mejor desarrollo de sus actividades?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	3	21%
Lo adecuado	11	79%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, las oportunidades de capacitación que ofrece la empresa a los trabajadores se presenta como mucha frecuencia en un 21%, lo adecuado un

79%, es decir que, en la totalidad de la población observada, la mayoría de los individuos percibe que es capacitado frecuente y adecuadamente.

CUADRO N° 9 – FRECUENCIA. ESFUERZO VALORADO.

¿Percibe que su esfuerzo es realmente valorado?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, la percepción por parte de los trabajadores con respecto al esfuerzo valorado por parte de la empresa, se presenta con adecuada frecuencia en un 100%, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 10 – FRECUENCIA. IMPACTO SITUACIÓN – PAÍS.

¿Con que frecuencia considera que la situación actual de país ha afectado el buen funcionamiento de la organización?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	14	100%
Lo adecuado	0	0%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, la percepción de los trabajadores con respecto a cuanto a afectado la situación actual del país al buen funcionamiento de la organización, se

presenta con un 100% referido a mucha frecuencia, es decir, la totalidad de la población considera que el desarrollo de las actividades en la empresa ha obstaculizado por las condiciones actuales del ambiente.

CUADRO N° 11 – FRECUENCIA. RENUNCIA A LA EMPRESA.

¿Ha considerado renunciar a la empresa debido a la situación actual del país?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	2	14%
Regular	9	64%
Poco	0	0%
Ninguno	3	21%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, los trabajadores de la empresa han considerado renunciar a la misma, debido a la situación actual del país, con mucha frecuencia en un 14%; de forma regular en un 64%, y en bajo ninguna circunstancia en un 21%.

CUADRO N° 12 – FRECUENCIA. RELACIONES LABORALES.

¿Las relaciones laborales se desarrollan en un clima adecuado?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, los trabajadores de la empresa consideran que

las relaciones laborales se desarrollan en un clima adecuado en un 100%, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 13 – FRECUENCIA. CANALES DE COMUNICACIÓN.

¿Se percibe regularmente buenos canales de comunicación en la organización?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, los canales de comunicación agradables se presentan dentro de los límites adecuados en un 100%, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 14 – FRECUENCIA. COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS TAREAS.

Comunicación supervisor-empleado para el desarrollo de tareas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, la comunicación supervisor-empleado para el

desarrollo de tareas, se presenta dentro de los límites adecuados en un 100%, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 15 – FRECUENCIA. CUMPLIMIENTOS DE LAS ACTIVIDADES.

¿Cumplimiento con entusiasmo de las actividades?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, el cumplimiento con entusiasmo de actividades por parte de los trabajadores del área, se presenta dentro de los límites adecuados en un 100%, es decir, la totalidad de las veces.

CUADRO N° 16 – FRECUENCIA. DISPOSICIÓN PARA ACATAR NORMAS.

Disposición para acatar normas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia a nivel porcentual
Mucho	0	0%
Lo adecuado	14	100%
Poco	0	0%
Ninguno	0	0%

**Fuente:** Datos recolectados por los autores mediante la aplicación de una Lista de Referencia a la población objeto de estudio. (2018)

Según lo observado por los investigadores, la disposición para acatar normas por parte de los trabajadores del área, se presenta en un 100%, dentro de lo adecuado, es decir, la totalidad de

la población acoge y cumple con los lineamientos que se le imparten.

#### **4.2 Resultados, análisis y tabulación de la Encuesta aplicada a los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A.**

En este apartado se presentan los datos obtenidos por medio de la aplicación de la encuesta a los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A. Una vez recolectados los datos, se procede a tabular los mismos en cuadros, gráficos y análisis de tipo descriptivo.

#### **PARTE I: TOMANDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO**

CUADRO N° 17 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. REMUNERACIÓN SALARIAL.

<b>¿La remuneración salarial está acorde con la labor que usted desempeña?</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	14	100%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N°1



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

A través del procesamiento de los presentes datos, es posible apreciar que 100% de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A, es decir, los catorce (14) individuo sujetos de estudios, expresan que la remuneración salarial no es acorde con la labor que desempeñan, pero manifiestan que se debe en gran parte por los problemas socio-económicos que atraviesa el país actualmente y que por ende afectan a la organización.

Básicamente, expresan que el poder adquisitivo y la calidad de vida han disminuido progresivamente; hasta llegar al punto en el que los salarios devengados no son capaces de cubrir, ni siquiera, las necesidades básicas del grupo familiar al que cada uno de estos trabajadores pertenece.

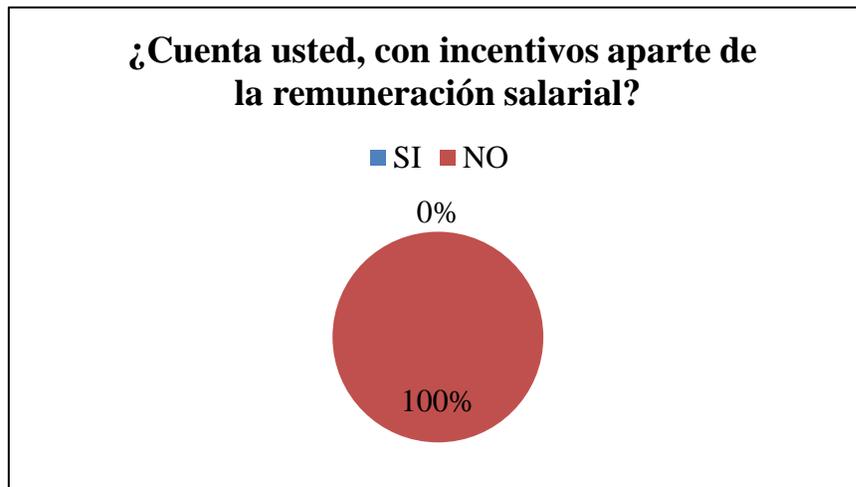
Esta situación ha llegado a afectar en ocasiones, el desempeño de algunos de los trabajadores, e influenciado en el compromiso de los mismos hacia la organización de forma negativa.

CUADRO N° 18 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. INCENTIVOS APARTE DE LA REMUNERACIÓN SALARIAL.

¿Cuenta usted, con incentivos aparte de la remuneración salarial?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	0	0%
NO	14	100%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N°2



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

El procesamiento de los presentes datos, arrojó que el 100% de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A, asegura que no cuenta con incentivos distintos a la remuneración salarial. Manifiestan, que desde hace algunos años la empresa no ha empleado grandes programas motivadores o de desarrollo profesional a fin de mantenerlos estimulados.

Esta situación pudiese afectar, el desempeño de alguno de los catorce (14) trabajadores sujetos de estudio; influenciando de forma negativa en el compromiso de los mismos hacia la organización porque hace que las tareas de cada uno sean sistemáticas y monótonas, generando

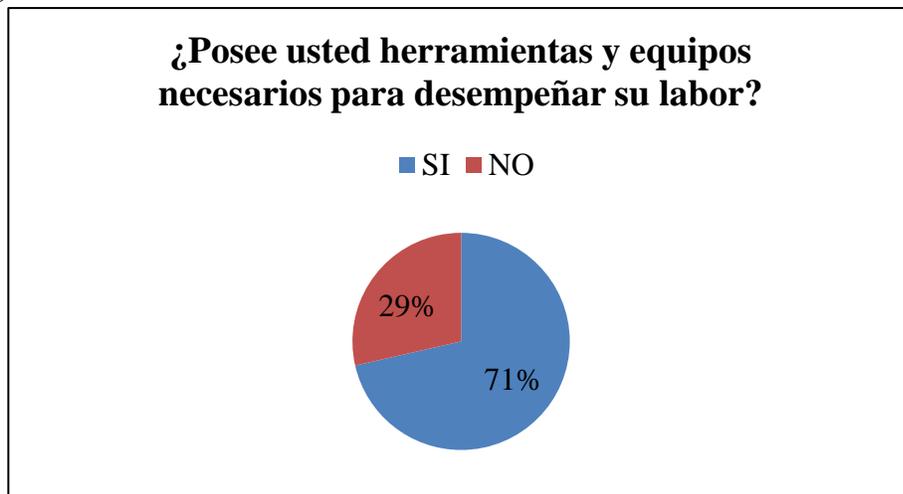
en el empleado niveles tanto de estrés como de aburrimiento.

CUADRO N° 19 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR LA LABOR.

¿Posee usted herramientas y equipos necesarios para desempeñar su labor?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	10	71%
NO	4	29%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRAFICO N° 3



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

El 71% de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A, es decir la gran parte de la población representado por diez (10) empleados, aseguran que cuentan con las herramientas y equipos necesarios para desempeñar su labor, mientras que una minoría de cuatro (4) trabajadores que representa el 29% del conjunto de sujetos estudiados, considera que no cuenta con los instrumentos necesarios para realizar sus actividades.

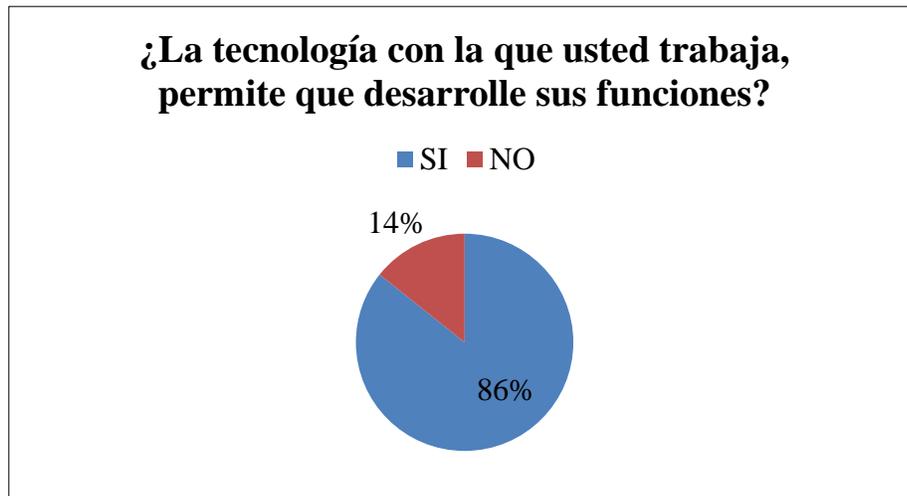
En líneas generales, la empresa ha mostrado ser responsable ya que dota de materiales a sus empleados; esto puede influenciar de forma positiva en el compromiso empleado-empresa, pues los trabajadores se sienten relativamente seguros y cómodos al poseer los implementos necesarios para desempeñar sus labores.

CUADRO N° 20 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. LA TECNOLOGÍA PERMITE QUE DESARROLLE SUS FUNCIONES.

¿La tecnología con la que usted trabaja, permite que desarrolle sus funciones?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	12	86%
NO	2	14%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N° 4



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

El 86% de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A, es decir la mayoría de ellos que equivale a doce (12) sujetos, aseguran que cuentan con la tecnología

suficiente para desarrollar sus funciones, mientras que el 14%, equivalente a dos (2) empleados consideran que no cuentan la tecnología adecuada para el cumplimiento de su labor.

Basados en su Política de la Calidad, Manufacturas Enveta C.A, procura que la mayoría de sus trabajadores posean tecnología de punta en el puesto de trabajo para realizar sus actividades para que ello conlleve al logro eficiente del objetivo organizacional. Esto repercute directamente en el compromiso organizacional porque el empleado puede aplicar sus conocimientos en forma adecuada y por los canales correctos, siguiendo los lineamientos de la institución.

CUADRO N° 21 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. ESPACIO DE TRABAJO IDÓNEO PARA DESEMPEÑAR FUNCIONES.

<b>¿Cree usted que su espacio de trabajo es idóneo para desempeñar funciones?</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
<b>SI</b>	14	100%
<b>NO</b>	0	0%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N° 5



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

En esta oportunidad el 100% de la población, es decir, los catorce (14) empleados del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A, aseguran que se sienten cómodos en su espacio de trabajo porque es idóneo para desempeñar funciones.

Este resultado se plantea como un indicador que nos muestra la relación existente entre el espacio de trabajo y el compromiso organizacional, a la vez que puede servir para demostrar como las condiciones adecuadas en un lugar de trabajo influyen de manera positiva en las ganas del trabajador a seguir laborando en una empresa.

CUADRO N° 22 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. SISTEMA DE ILUMINACIÓN ADECUADO Y SUFICIENTE.

¿Considera usted, que el sistema de iluminación es suficiente y adecuado?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	14	100%
NO	0	0%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N°6



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

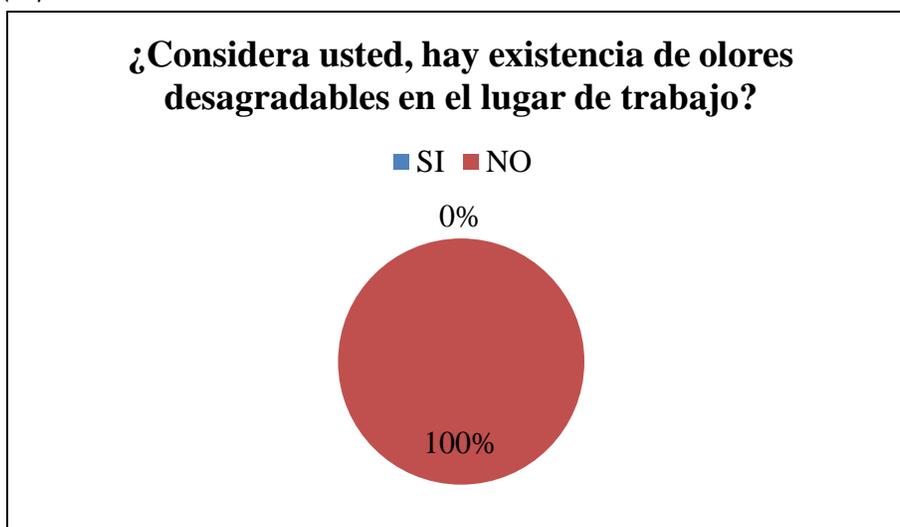
En esta oportunidad el 100% de la población, es decir los catorce (14) trabajadores estudiados, aseguran que el sistema de iluminación es suficiente y adecuado, le permite cumplir con sus actividades. Este resultado sirve como indicador que refleja que el mantener condiciones idóneas en las áreas de trabajo para que el empleado para cómodo y seguro influye en el compromiso de el para con la organización.

CUADRO N° 23 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. EXISTENCIA DE OLORES DESAGRADABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO.

¿Considera usted, hay existencia de olores desagradables en el lugar de trabajo?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	0	0%
NO	14	100%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N° 7



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

Para este aspecto el 100% de la población, es decir los catorce (14) trabajadores estudiados, aseguran no existen olores desagradables que perturben el cumplimiento de sus actividades en el área de trabajo Este resultado sirve como indicador que refleja que el mantener condiciones idóneas en las áreas de trabajo para que el empleado este cómodo y seguro influye en el compromiso de el para con la organización.

CUADRO N° 24 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. TEMPERATURA ADECUADA EN EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO.

¿Cree usted que la temperatura en el ambiente físico de trabajo es la adecuada para desempeñar sus labores?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	14	100%
NO	0	0%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N° 8



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

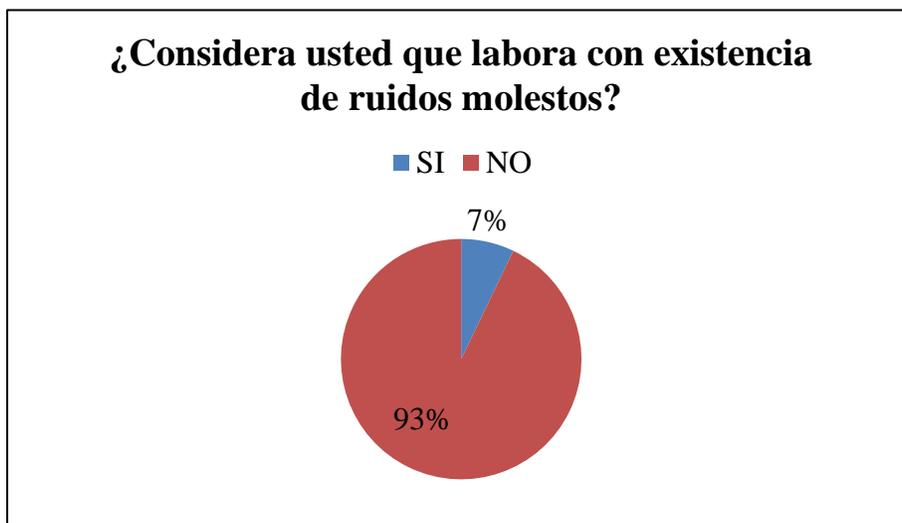
En relación a este gráfico el 100% de la población, es decir los catorce (14) trabajadores encuestados, aseguran que la temperatura en el ambiente físico de trabajo es la adecuada para desempeñar labores. Este resultado sirve como indicador que refleja que mantener condiciones idóneas en las áreas de trabajo para que el empleado este cómodo y seguro influye en el compromiso de el para con la organización.

CUADRO N° 27 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. EXISTENCIA DE RUIDOS. MOLESTOS EN EL LUGAR DE TRABAJO.

¿Considera usted que labora con existencia de ruidos molestos?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	1	7%
NO	13	93%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N° 9



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

En esta oportunidad el 93% de la población, es decir, trece (13) empleados encuestados, aseguran que no hay existencia de ruidos molestos en el lugar de trabajo, sin embargo, un 7% de ellos que representa a un (1) trabajador indica que sí, pero expresa que la empresa le brinda los elementos de seguridad correspondientes para el desempeño de su labor a fin de evitar accidente de trabajo o enfermedades ocupacionales.

Este resultado sirve como indicador que refleja que mantener condiciones idóneas en las áreas de trabajo para que el empleado este cómodo y seguro influye en el compromiso de el para con la organización.

CUADRO N° 28 - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. CONDICIONES LIMPIAS DEL ÁREA DE TRABAJO.

¿Considera usted, que labora bajo condiciones de limpieza?	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	14	100%
NO	0	0%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N° 10



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

En relación a este aspecto el 100% de la población, que representa a las catorce (14) trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A, aseguran que laboran bajo condiciones generales de pulcritud y limpieza, expresando a los investigadores al mismo tiempo que el personal que realiza las labores de aseo y mantenimiento está muy dedicado a su labro. Este resultado sirve como indicador que refleja que mantener condiciones idóneas en las áreas de trabajo para que el empleado este cómodo y seguro influye en el compromiso de el para con la organización.

**PARTE II: TOMANDO COMO REFERENCIA LAS CONDICIONES PERSONALES Y PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES.**

CUADRO N° 29. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

¿Cuenta usted que cuenta con capacitación profesional, dentro de su propio cargo?	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual
SI	14	100%
NO	0	0%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRÁFICO N° 11



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

En la presente tabulación se puede observar que el 100% de la población, es decir, los catorce (14) trabajadores sujetos de estudios, en sus respectivos cargos de manera regular y a fin de especializar y actualizar los conocimientos los mismos para el cumplimiento de las funciones individuales, reciben capacitación profesional para el mejor desarrollo de sus actividades.

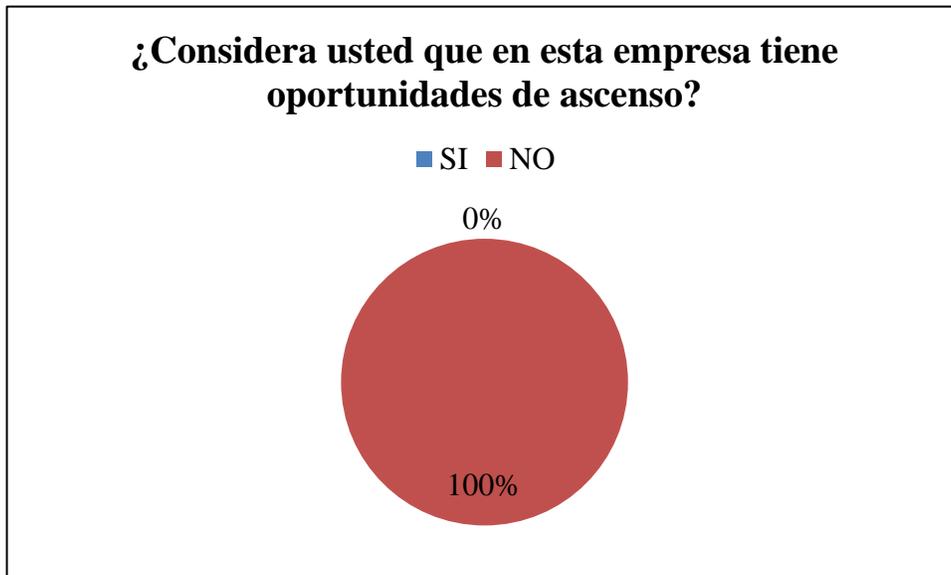
Aseguran que la empresa ha sido un ente comprometido en cuanto a las actividades de capacitación y desarrollo profesional se refiere, esto, pudiese ser un factor motivador e influyente en la afinidad del compromiso.

CUADRO N° 30. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. OPORTUNIDADES DE ASCENSO

¿Considera usted que en esta empresa tiene oportunidades de ascenso?	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual
SI	0	0%
NO	14	100%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRAFICO N° 12



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

Por medio de la presente tabulación, se observa que el 100%, de la población estudiada, es decir, los catorce (14) trabajadores expresaron no haber recibido ningún tipo de oportunidad de ascenso, todos han permanecido en sus cargos de origen desde que ingresaron a la

organización, sin embargo, a nivel de especialización en sus propios cargos, reflejan un nivel elevado de dedicación por parte de la empresa, al actualizar las funciones que desempeñan.

Los trabajadores encuestados expresan que la empresa pudiese brindar mejores oportunidades a nivel de carrera profesional, que permita de alguna manera promover o adjudicar poder de mando a personas que cumplan con los perfiles adecuados, que estén en la disposición para hacerlo y en el contexto idóneo.

Esté deficiencia pudiera afectar al compromiso en el futuro, porque los empleados estarían en disposición a buscar una mejor calidad de vida laboral al saber que no podrán subir en la escala jerárquica de la organización.

CUADRO N° 31. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. EXPECTATIVAS EN EL CARGO

<b>¿Ha cumplido usted con las expectativas que tenía al comenzar a laborar en su cargo?</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
<b>SI</b>	14	100%
<b>NO</b>	0	0%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRAFICO N° 13



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

De las catorce (14) trabajadores encuestados, que representa el 100% de la población, consideran que efectivamente ha logrado cumplir con las expectativas que tenía al ingresar a la organización con respecto al cargo que desempeñan, expresan sentir satisfacción personal y profesional, pues la empresa les ha brindado la oportunidad de desempeñar funciones de acuerdo a su nivel de preparación e indican poder aplicar conocimientos adquiridos de manera profesional y aquellos obtenidos por medio de la experiencia en lugares de trabajo ajenos a la empresa.

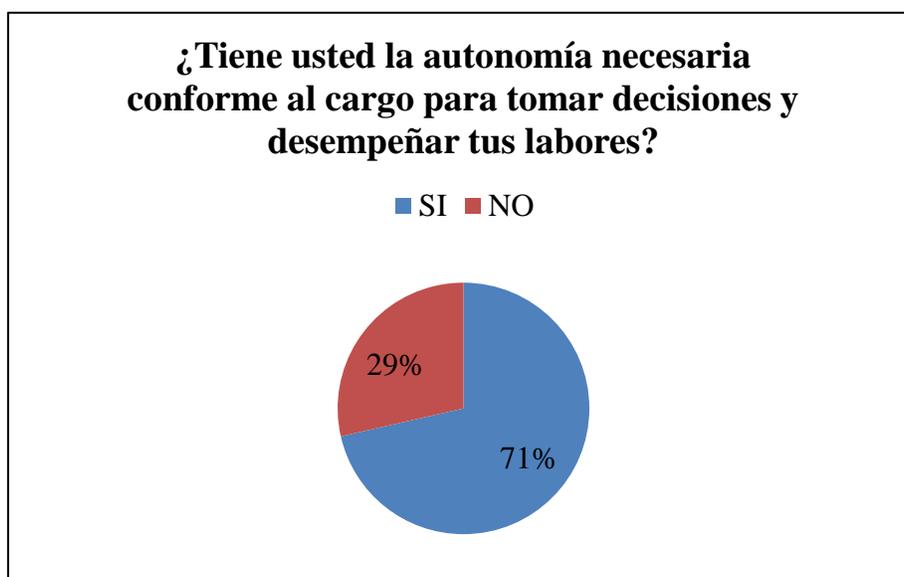
El hecho de cumplir con las expectativas de los empleados por parte de la empresa a pesar de que esta no ofrezca oportunidades de ascenso, supone un nivel elevado de compromiso empresa-empleado, lo que puede traducirse en un elemento motivador para el desempeño adecuado.

CUADRO N° 32. - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. AUTONOMÍA EN EL PUESTO DE TRABAJO.

¿Tiene usted la autonomía necesaria conforme al cargo para tomar decisiones y desempeñar tus labores?	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual
SI	10	71%
NO	4	29%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRAFICO N° 14



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

Al tabular el respectivo ítem del instrumento, se puede observar que 71% de la población que representa diez (10) trabajadores, poseen autonomía en el puesto de trabajo, desempeñando funciones y tomando decisiones inherentes a su cargo, sin embargo un 29% al que se le adjudica en la minoría de la población representados por cuatro (4) trabajadores, opinan lo contrario. La

encuesta arroja que la mayoría de los trabajadores, integrantes de la población en cuestión, consideran que pueden tomar decisiones dentro de los límites correspondientes, sin necesidad de supervisión exhaustiva para dichas acciones, aseguran no poseer un liderazgo paternalista que pudiese llegar a afectar su desempeño.

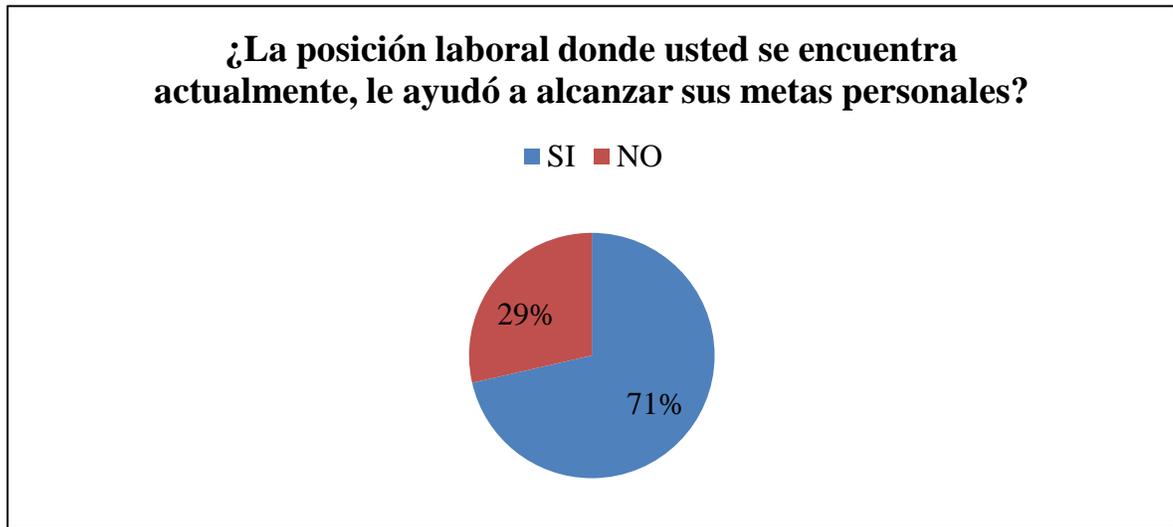
La influencia de este factor en el compromiso organizacional resulta relevante, implica la facultad de tomar decisiones, empoderarse en su puesto de trabajo y elevar los niveles de fidelidad por parte de los empleados haciendo que el tipo de compromiso organizacional apreciado sea el afectivo.

CUADRO N° 33. - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. CUMPLIMIENTO DE METAS PERSONALES.

¿La posición laboral donde usted se encuentra actualmente, le ayudó a alcanzar sus metas personales?	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual
SI	10	71%
NO	4	29%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRAFICO N° 15



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

El procesamiento de los datos obtenidos en la aplicación de esta interrogante, expresa que el 71% de la población, es decir, diez (10) trabajadores; cree que la posición laboral en la que actualmente se encuentran le ayudó a alcanzar sus metas personales, sin embargo 29% de ellos opinan lo contrario. El análisis arroja que la mayoría de los trabajadores, que conforman la población en cuestión, consideran que pueden llegar a sacarle provecho a sus funciones y el desempeño de sus labores en la empresa les puede ayudar a alcanzar algunas de sus metas laborales y profesionales.

Si bien es cierto, algunos de ellos manifiestan que tienen expectativas de diversa índole a nivel profesional, que creen, a causa de las condiciones actuales a nivel social y económico del país en donde ejercen actividades económicas, no podrán conseguir en otra organización; esto debido a la inseguridad que sienten acerca de lograr la obtención de un nuevo puesto de trabajo en otra empresa que brinde mejores opciones de desarrollo profesional, por ello manifiestan sacar mayor provecho al puesto de trabajo donde desempeñan labores administrativas en Enveta,

C.A, su influencia en el compromiso organizacional por parte de estos empleados, en esta oportunidad se ha determinado por el beneficio asociado con continuar participando en la organización y el costo asociado a irse suponen será más elevado.

CUADRO N° 33. - DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. SEGURIDAD Y ESTABILIDAD.

¿Se siente usted seguro y estable en su lugar de trabajo?	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual
SI	0	0%
NO	14	100%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRAFICO N° 16



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

Al tabular los datos obtenidos de forma absoluta, el resultado arroja que el 100% de la

población representada por los catorce (14) trabajadores manifiestan sentirse estables y seguros en su lugar de trabajo, más allá de que existen algunos factores internos y externos que afectan sus niveles de motivación y desempeño, se sienten confiados de su estabilidad laboral y de las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo. Este factor influye de forma determinante y positiva en los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores.

CUADRO N° 34. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. CONFIANZA ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO.

¿Existe confianza entre usted y sus compañeros de trabajo?	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual
SI	12	86%
NO	2	14%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRAFICO N° 17



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

El instrumento aplicado arrojó que el 86% de la población, equivalente a doce (12) trabajadores aseguran sentir confianza en sus compañeros de trabajo, mientras que el 14% de los encuestados es decir dos (2) individuos manifiestan todo lo contrario. La mayoría de la población expresa vivenciar buenas relaciones interpersonales, sienten apoyo entre sus compañeros en el área laboral.

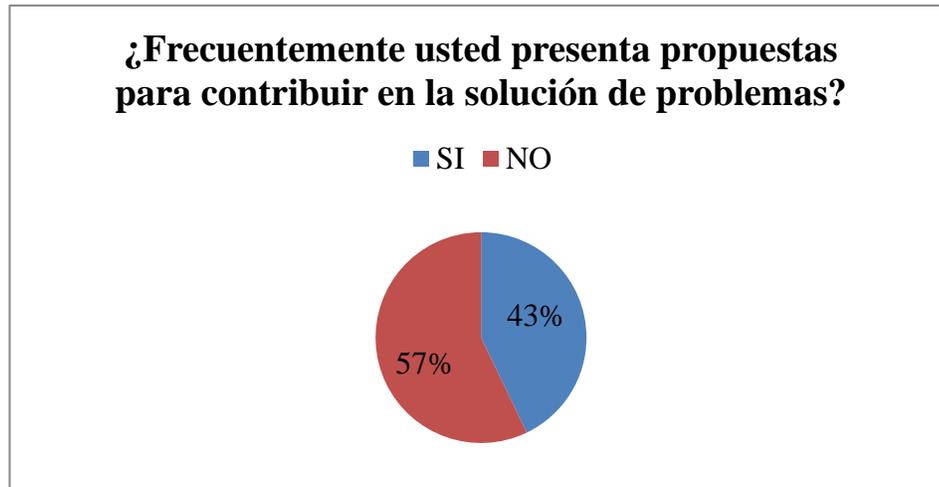
Las buenas relaciones interpersonales y los niveles de comunicación elevados entre trabajadores pueden influenciar de manera positiva en el compromiso organizacional, lo que pudiese reflejar que en la organización se da un tipo de compromiso enmarcado en patrones afectivos, pues las buenas relaciones interpersonales suponen un ambiente seguro y confiado que propician este contexto.

CUADRO N° 35. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS INDIVIDUALES.

<b>¿Frecuentemente usted presenta propuestas para contribuir en la solución de problemas?</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
<b>SI</b>	6	43%
<b>NO</b>	8	57%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRAFICO N° 18



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

Del personal encuestado seis (6) sujetos, que representa el 43% de la población, consideran que aporta propuestas y opiniones útiles a fin de solucionar problemas que se presentan en las diferentes áreas para efectos de una mejor organización de trabajo. Sin embargo, el 57% de la población estudiada, es decir ocho (8) trabajadores, aseguran que no son capaces de participar de esa manera dentro de la organización. Los trabajadores manifiestan que quienes se sienten en posición de aportar ideas y opinar con propiedad son aquellos que poseen cargos de dirección o gerenciales.

La gran parte de la población que expresó negativamente, comentan que en ocasiones sienten la necesidad de aportar propuestas para el buen funcionamiento de la empresa pero las mismas no son acogidas, lo que evidentemente repercute directamente en el compromiso de la persona, específicamente en la motivación del trabajador o continuar laborando bajo tales condiciones.

CUADRO N° 36. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DISPOSICIÓN PARA TRABAJAR FUERA DEL HORARIO REGULAR.

¿Usted está a disposición de prestar colaboración fuera de su horario de trabajo si se es requerido?	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual
SI	14	100%
NO	0	0%

**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

GRAFICO N° 19



**Fuente:** Datos procesados por los Autores que surgen de la aplicación de una encuesta a la población estudiada. (2018)

Al tabular los datos obtenidos de forma absoluta, el resultado arroja que el 100% los encuestados que representan a los catorce (14) trabajadores manifiestan estar a disposición de prestar colaboración fuera de su horario de trabajo en caso de ser requerido. La totalidad de la población asegura que su participación en la empresa en horarios que no sean los regulares puede

solventar situaciones que la empresa deba solucionar y expresan que pudieran sentir responsabilidad y compromiso si se es necesaria su presencia en circunstancias de ese tipo.

A nivel de compromiso organizacional, este factor estrecha lazos entre empresa-empleado, básicamente aseguran que el compromiso normativo en ellos se ha de alimentar, pues solo de ser necesario ellos estarán dispuestos a participar.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con la investigación, la aplicación de las diversas técnicas de recolección de información y procesamiento de la misma, la aplicación de encuestas y observación directa registrada por medio de una lista de frecuencia en los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A, se establecen las siguientes conclusiones:

Considerando lo observado, y el análisis hecho por los investigadores con respecto al espacio de trabajo, factores motivacionales, personales y profesionales, se concluyó en los siguientes:

- Accidentes y las enfermedades de tipo laboral se presentan en un 100% con poca frecuencia.
- Atendiendo al procesamiento de la información recolectada por medio de lo observado por los investigadores, en cada uno de los puestos de trabajo de la población estudiada, factores como la iluminación, la ventilación, la temperatura y los niveles de ruido, es en un 100% de las veces es la adecuada.
- Factores motivacionales como la identificación con la empresa por parte de los trabajadores, las oportunidades de capacitación que ofrece la empresa, el esfuerzo valorado por parte de la empresa, se presenta con mucha frecuencia un 26%, adecuada frecuencia en un 72%, y con poca frecuencia un 2%, es decir, los niveles de frecuencia con la que la empresa ofrece oportunidades motivacionales son aceptables.
- Factores de impacto personal como la situación social y económica actual del país, su influencia en la organización y en las decisiones de renuncia de los empleados del área administrativa de esta empresa, se presentan entre los empleados en un 57% con mucha

frecuencia, en un 32% de manera regular y bajo ninguna circunstancia en un 11%, es decir, que en la mayoría de los casos tanto la organización como los empleados se han visto afectados por este factor, es posible que los niveles de compromiso organizacional a nivel afectivo se vean afectados de forma negativa.

- Factores relacionados con las condiciones personales y profesionales como las relaciones laborales, los canales de comunicación agradables entre supervisor-empleados y entre los empleados mismos, cumplimiento con entusiasmo de las actividades y la disposición para acatar normas por parte de los trabajadores del área, se presenta dentro de los límites adecuados en una frecuencia de un 100%, es decir, la totalidad de las veces en las que se aplicó el instrumento.

Considerando la encuesta aplicada a los trabajadores con respecto a su apreciación en cuanto a las condiciones del puesto de trabajo, y las condiciones personales y profesionales, se concluyó en lo siguiente:

- El 100% de población de trabajadores encuestados manifiestan que condiciones del puesto de trabajo como la remuneración salarial no es suficiente haciendo hincapié en el hecho de que la situación actual del país mermo cada uno de estos aspectos. Por otra parte sienten inconformidad al no gozar de incentivos de carácter salarial distintos a la remuneración.
- Por otra parte, 79% de los trabajadores encuestados manifiestan que poseen maquinaria, los equipos, herramientas y tecnología indispensables para ejecutar sus funciones, mientras que el 22% opina lo contrario. La mayoría de la población asegura el compromiso empresa - empleado a fin de facilitar su desempeño por medio de la dotación de los instrumentos necesarios.

- En promedio, 68% de los encuestados manifiesta que las condiciones de trabajo en cuanto a iluminación, ruido, temperatura y demás factores ambientales son idóneos para desempeñar labores, mientras que 32% de los mismos opina lo contrario.
- Asimismo, con respecto a factores de tipo profesional el 100% de los empleados asegura que la empresa está comprometida con ofrecer planes de capacitación profesional a fin de especializarlos en el desempeño de sus funciones actuales. Sin embargo manifiestan que la empresa no les ha brindado jamás oportunidades de ascenso.
- De igual forma 86% de los empleados encuestados asegura que ha podido cumplir con sus expectativas y metas personales dentro de la organización, solo 14% de los trabajadores opinan lo contrario.
- En factores a nivel laboral, como estabilidad, autonomía, participación en la solución de problemas y colaboración en horarios distintos al regulado; en promedio 54% de los empleados se sienten a gusto, seguros y dispuestos a colaborar, el 47% restante de la población aseguran no sentirse de la misma forma.
- Por otro lado 86% los trabajadores sujetos de estudios sienten que a nivel interpersonal la confianza y respeto. Por su parte el restante 14% expresó no poseer la misma comodidad con respecto en su área de trabajo.

Considerando la influencia de estos factores en el compromiso organizacional:

- Los factores ambientales relacionados con el espacio de trabajo, en líneas generales son adecuados, la empresa se ha encargado de mantener estándares apropiados para lograr la comodidad en el desempeño, para los trabajadores este hecho ha motivado un compromiso hacia la organización de tipo afectivo, debido a que aseguran que actualmente no en todas las organizaciones gozan de este beneficio a nivel laboral.

- Los factores motivacionales relacionados con las relaciones interpersonales y la comunicación, a nivel laboral y profesional se presentan en niveles adecuados, los empleados se sienten a gusto y esto aumenta los niveles de compromiso organizacional de tipo afectivo.
- La situación económica-social por la cual está pasando el país representa una amenaza enorme a Manufacturas Enveta C.A, según lo expresado por la totalidad de la población de trabajadores encuestados. Se concluyó que esto afecta negativamente y en gran medida al compromiso afectivo de los integrantes de la empresa, y en su lugar surgen aspectos de un compromiso por continuidad (necesidad), porque bajo este contexto de escases laboral, lo empleados prefieren seguir trabajado para la institución antes que quedar desempleados.

## RECOMENDACIONES

- Considerar los factores ambientales y motivacionales que afectan los niveles de compromiso por parte de los empleados del área administrativa, a fin de estudiarlos, analizarlos y decidir que componente de los mimos deben de ser rediseñados y cuales deben renovarse para que los planes de la gerencia, al momento de aplicarlos, aumenten el desempeño de los trabajadores y a la vez permitan elevar el sentido de pertenencia de los mismos hacia la organización; y así por consiguiente hacer más efectiva la obtención de resultados.
- Proponer programas, talleres, y otras actividades que sean capaces de lograr mantener los niveles de compromiso afectivo, aumentar la producción y superar las adversidades que la empresa pueda estar atravesando, a fin de asegurar estabilidad y responder de forma positiva al compromiso de estos trabajadores hacia la empresa.
- Proponer planes de crecimiento y desarrollo profesional, esto a fin de elevar los factores motivacionales, los cuales aseguran que los trabajadores permanezcan en la empresa, esto afirma su continuidad en la misma; pues les parecerá agradable persistir allí; y además, gustosamente continuarán en la misma, pues la compañía mantiene procedimientos de mejoramiento continuo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### LIBROS:

- Allen, J. y Meyer, P. (1991). *Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional*. Human Resources Management Review.
- Allen, J. y Meyer, P. (1990). *La Medición y antecedentes de afectividad, continuidad y compromiso normativo con la organización*. Journal of occupational psychology.
- American Psychological Association (2017). *Normas APA 2017*. 6ta Edición
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica 6ta edición*. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme, C.A.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica 5ta edición*. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme, C.A.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth D. M. y Gilbert N. C. (1996). *Formularios y bases de compromiso de los empleados: implicaciones para el desempeño laboral*. Academy of Management Journal, 39,464-482.
- Balestrini M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación: (para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles)*. Bl.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.
- Chiavenato, I (2002). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las*

- organizaciones (1 era edición)*. Editorial Thomson. México
- Cotton J. L. (1993). *Participación de los trabajadores*. Nueva York: Sage.
- Hernández, R y otros (2003). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed). México. Mc Graw Hill.
- Méndez, C. (2008). *Metodología de la Investigación*. Prentice Hall Ediciones
- Porter, L. W. y Lawer, E. E. (1965). *Actitudes y desempeño gerenciales*. Irwin: Homewood.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson Educación
- Robbins S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (decimotercera edición).  
Editorial Pearson      Prentice Hall. México
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Panamericana.
- Tamayo, M. y Tamayo, M. (2001). *Metodología Informal de la Investigación*. México. Limusa,  
S.A

#### **LEYES:**

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Caracas, Venezuela. 30 de diciembre de 1999.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 8.938. 30 de abril del 2012.

#### **TRABAJO DE GRADO:**

- Acevedo, D., Jiménez, A., Moyano, E., Salgado, A. (2009). Trabajo de grado titulado: “*Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en empresa de servicios*”. Maule - Chile.

Acosta M., Barraza A (2008). Trabajo de grado titulado: “*Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*”. Innovación Educativa. Durango -Mexico.

Andrade, P., Betanzos, N., Paz, F. (2006). Trabajo de grado titulado: “*Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*”. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Mexico

Betanzos, N., Paz, F. (2007). Trabajo de grado titulado: “*Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*”. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia - España.

Rivera (2004), trabajo e grado titulado “*El desarrollo del Recurso Humano a nivel de las jefaturas de área en la empresa PROPISCA, S.A Municipio Bermúdez Estado Sucre. (Enero- Junio 2003)*”. Tesis de grado Universidad de Oriente (Venezuela- Sucre).

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**

**NÚCLEO DE SUCRE**

**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**

**DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CARACTERÍSTICAS PRESENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA N°1 DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE MANUFACTURAS ENVETA C.A. CUMANA, ESTADO SUCRE, AÑO 2018.**

### INSTRUMENTO

Sr. Trabajador, el presente documento tiene como objeto recabar información esencial para sustentar la investigación desarrollada en esta empresa. La presente herramienta de investigación tiene como finalidad de determinar las características que definen el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa de Manufacturas Enveta C.A para el año 2018. La aplicación del mismo no requerirá su identificación, es decir será aplicado de forma anónima.

Sin más que agregar y agradeciendo su colaboración.

Atentamente:

---

Br. Enes Rebeca  
C. I: 25.426.076

---

Br. Rodríguez, Daniel.  
C.I: V-23.518.982

---

Br. Yendez Romelia.  
C.I: V- 23.923.604

## **LISTA DE FRECUENCIA**

Según Arias. F (2012): “Es un instrumento que se diseña para registrar cada vez que se presenta una conducta o comportamiento” (pg.: 71), en la que se registrará la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada en la población para posteriormente establecer una perspectiva acerca de las diversas motivaciones de los empleados estudiados y del ambiente que influye en el compromiso de los mismos.

### **CONDICIONES PERSONALES Y PROFESIONALES:**

**¿Los trabajadores se sienten identificados con la empresa?**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

**¿La organización suele brindar capacitación para el mejor desarrollo de sus actividades?**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

**¿Los trabajadores perciben que su esfuerzo es realmente valorado?**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )

- Ninguno ( )

**¿Con que frecuencia los trabajadores del área consideran que la situación actual de país ha afectado el buen funcionamiento de la organización?**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

**¿Los trabajadores han considerado renunciar a la empresa debido a la situación económica y social actual del país?, ¿Con que frecuencia se ha presentado?**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

**¿Las relaciones laborales se desarrollan en un clima agradable?**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

**¿Se perciben regularmente agradables canales de comunicación en la organización?**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

**Comunicación Supervisor-empleado para el desarrollo de tareas:**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

**Cumplimiento con entusiasmo de las actividades:**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

**Disposición para acatar normas:**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

## **CONDICIONES DE ESPACIO DE TRABAJO:**

A continuación especificar, la frecuencia de la presencia de los siguientes factores:

### **Presencia de accidentes de trabajo:**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )

### **Presencia de enfermedades ocupacionales:**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )

### **Iluminación**

- Mucha ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguna ( )

### **Temperatura**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )

## **Ventilación**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

## **Ruidos**

- Mucho ( )
- Lo adecuado ( )
- Poco ( )
- Ninguno ( )

## REGISTRO DE INFORMACION: ENCUESTA

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente los ítems presentados a continuación, escoja solo una opción de las presentadas y marque los espacios en blanco en función a sus respuestas con una “X”.

Tomando como referencia las **CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO:**

**¿La remuneración salarial está acorde con la labor que usted desempeña?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Considera usted, que cuenta con incentivos aparte de la remuneración salarial?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Considera usted, que posee herramientas y equipos necesarios para desempeñar su labor?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿La tecnología con la que usted trabaja permite que desarrolle sus funciones?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Considera usted, que su espacio de trabajo es idóneo para desempeñar sus funciones?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Considera usted, que el sistema de iluminación es suficiente y adecuado?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Considera usted, que hay existencia de olores desagradables frecuentemente en su lugar de trabajo?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Cree usted, que la temperatura en el ambiente físico de trabajo es la adecuada para desempeñar sus labores?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Usted labora con existencia de ruidos molesto?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Considera usted que labora bajo condiciones de limpieza?**

- SI ( )
- NO ( )

Tomando como referencia las **CONDICIONES PERSONALES Y PROFESIONALES:**

**¿Cuenta usted con capacitación profesional?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿En esta dependencia usted cree que tiene oportunidades de ascenso?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Ha cumplido usted con las expectativas que tenías al comenzar a laborar en este cargo?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Tiene usted la autonomía necesaria conforme al cargo para tomar decisiones y desempeñar tus labores?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿La posición laboral donde usted se encuentra actualmente, le ayudó a alcanzar sus metas personales?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Se siente usted seguro y estable en tu lugar de trabajo?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Existe confianza entre usted y sus compañeros de trabajo?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Frecuentemente usted presenta propuestas para contribuir en la solución de problemas?**

- SI ( )
- NO ( )

**¿Está usted a disposición de prestar colaboración fuera de tu horario de trabajo si es requerido?**

- SI ( )
- NO ( )

## HOJAS DE METADATOS

### Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

<b>Título</b>	<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CARACTERÍSTICAS PRESENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA N°1 DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE MANUFACTURAS ENVETA C.A. CUMANÁ, ESTADO SUCRE, AÑO 2017.</b>
<b>Subtítulo</b>	

### Autor(es)

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>Rodríguez, Daniel</b>	<b>CVLAC</b>	<b>V- 23.518.982</b>
	<b>e-mail</b>	<b>rodriguezjdaniel95@gmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
<b>Enes, Rebeca</b>	<b>CVLAC</b>	<b>V-25.426.07</b>
	<b>e-mail</b>	<b>enesrebeca@gmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
<b>Yendez Romelia.</b>	<b>CVLAC</b>	<b>V- 23.923.604</b>
	<b>e-mail</b>	<b>Isa.morey@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	

### Palabras o frases claves:

<b>Compromiso Organizacional, Conducta, Factores, Dimensiones, Relación de trabajo, Ambiente.</b>

### Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
<b>CIENCIAS SOCIALES</b>	<b>Departamento de Gerencia en Recursos Humanos</b>

Resumen (abstract):

La orientación profesional para los integrantes de una organización es un proceso esencial, lograr la afinidad y compenetración entre las exigencias del cargo y los rasgos personales de los individuos que los ocupan, a fin de conseguir el desarrollo profesional óptimo, logra la satisfacción por parte de los empleados, elementos como motivación intrínseca, compromiso organizacional y mayor productividad en el cargo serán posibles pues el crecimiento profesional va de la mano con las expectativas de los empleados y su desarrollo personal. A partir de esta idea la presente investigación tiene como objetivo principal: Efectuar un diagnóstico del desarrollo profesional basado en las competencias de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre. Sus objetivos específicos: Identificar los tipos de competencias presentes en los trabajadores. Establecer relación entre los cargos desempeñados y los tipos de competencias. Determinar el grado de importancia de los tipos de competencias en el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores. Identificar si los trabajadores están dispuestos a optar por oportunidades de desarrollo en el ejercicio de su carrera profesional. Proponer técnicas de capacitación y desarrollo profesional que logren la afinidad entre las competencias laborales y las competencias personales de los trabajadores. La misma se realizó bajo un esquema de tipo descriptivo desde la perspectiva de un diseño de campo, con una población de siete (7) trabajadores y fueron aplicadas técnicas de recolección de información como el cuestionario, la encuesta y la observación directa por medio de una escala de estimación. En la misma se emitieron diversas conclusiones expresadas de formas porcentuales y analizadas por medio de técnicas cualitativas; entre sus más relevantes recomendaciones se han propuesto diversas técnicas de desarrollo profesional considerando las competencias personales y profesionales de los trabajadores de esta área

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
<b>Dra. María Montañez</b>	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	<b>8.649.219</b>
	e-mail	<b>mmontanez2008@hotmail.com</b>
	e-mail	<b>mariam@udo.edu.ve</b>
<b>Mcs. Zelideth Camacho</b>	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	<b>V-3.829.995</b>
	e-mail	<b>zelycamsa@gmail.com</b>
	e-mail	
<b>Lic. Omaira Marcano</b>	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	<b>V-4.504.390</b>
	e-mail	<b>oma5455@hotmail.com</b>
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

<b>2018</b>	<b>05</b>	<b>09</b>
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: SPA

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

<b>Nombre de archivo</b>	<b>Tipo MIME</b>
<b>enesrodríguezyendez.doc</b>	<b>Aplication/word</b>

Alcance:

Espacial: \_\_\_\_\_

**Temporal:** \_\_\_\_\_

**Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(a) Gerencia de Recursos Humanos**

---

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)

---

**Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos**

---

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

---

---

---

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CU N° 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
SISTEMA DE BIBLIOTECA  
RECIBIDO POR *[Firma]*  
FECHA *5/8/09* HORA *5:30*

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

*[Firma]*  
**JUAN A. BOLAÑOS CUNVELO**  
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6**

**Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) :** “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



**Enes Rebeca**



**Rodríguez Danjel**



**Yendez Romelia**



**Profa.: Lic. Omaira Marciano**