

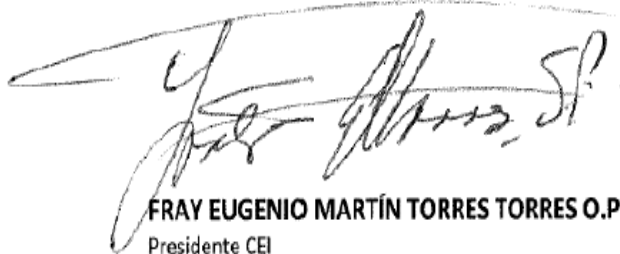
**EL COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL PARA LA INVESTIGACIÓN
EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, SEDE BOGOTÁ**

CONCEPTUA:

Que previo análisis de la información aportada por la docente Clara Mercedes Suarez Rodríguez, el Comité de Ética Institucional para la Investigación (CEI) en sesión del día 11 de abril de 2019 emite Concepto **APROBADO**, al proyecto de investigación “Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo”, presentado por primera vez. Se hace constar en el Acta No. 04 de 2019.

Esta Aprobación implica que se reconoce en la propuesta de investigación el cumplimiento de los principales aspectos éticos regulados por la ley colombiana o ratificados por esta.

El presente Concepto se expide el 11 de abril de 2019.


FRAY EUGENIO MARTÍN TORRES TORRES O.P
Presidente CEI


JOHANNA LIZETH GONZÁLEZ DEVIA
Secretaria CEI

Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo

Laura María Gutiérrez Molina

Daniela Alejandra Rico Prieto

Trabajo de grado

Directora

María Constanza Aguilar Bustamante

Universidad Santo Tomás

Facultad de Psicología

Bogotá, Colombia, agosto de 2019

Agradecimientos.

En primera instancia, agradecer a Dios, a la vida por este nuevo triunfo, a todas las personas que nos apoyaron y creyeron en la realización de este trabajo; entre ellas, a nuestra directora de trabajo de grado por brindarnos esa guía fundamental para la realización de este, por siempre estar presente para cualquier inquietud y por compartir con nosotros el gran conocimiento que posee. Todos ustedes fueron parte de este proceso, teniendo en cuenta que, de manera directa o indirecta, aportaron ese granito de arena para que finalmente se vea reflejado mediante la culminación de nuestro paso por la universidad. Gracias a nuestra universidad, por habernos permitido formarnos en ella, gracias a nuestros padres y familiares, que fueron los mayores promotores durante la realización de este trabajo.

Nuestro trayecto por la universidad, no es simplemente un instante de nuestra vida, es el momento en el que podemos decir que somos moldeados y formados en lo que haremos y cómo lo haremos durante el resto de nuestra vida. Gracias a nuestra universidad, por habernos permitido formarnos en ella, gracias a nuestros padres y familiares, que fueron los mayores promotores durante la realización de este trabajo.

Tabla de Contenido

Resumen	4
Planteamiento y formulación del problema	5
Justificación	8
Objetivos	10
<i>Objetivo general</i>	10
<i>Objetivos específicos</i>	11
Marco epistemológico / paradigmático	11
Marco disciplinar	14
Marco interdisciplinar	17
Marco normativo/legal	22
Marco institucional	24
Antecedentes investigativos	25
Método	30
Diseño y Tipo de estudio.	31
Participantes	31
Variables	32
Procedimiento	33
Consideraciones éticas	35
Resultados	37
Análisis de validez	38
Variables sociodemográficas	40
Nivel de compromiso organizacional en función con el tipo de contrato	47
Discusión de resultados	54
Conclusiones	59
Aportes, limitaciones y sugerencias	61

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo caracterizar el grado de compromiso organizacional que evidenciaron los empleados hacia la empresa donde trabajan, dependiendo del tipo de contrato laboral con el cual fueron vinculados. Este trabajo se llevó a cabo desde una perspectiva empírico-analítica con metodología cuantitativa, no experimental, de tipo transversal y descriptivo-correlacional. La muestra fue de 270 empleados, con tiempo de vinculación mayor a 3 meses, de empresas colombianas pública y/o privada y con contrato a término indefinido, fijo y prestación de servicios. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento que constó de dos partes, la primera contenía una serie de ítems enfocados hacia datos sociodemográficos y la segunda parte, correspondió a la versión validada y traducida a Colombia por Osorio, Ramos & Walteros (2016) del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et. al (1993), en el cual se encontró que algunos ítems (uno y tres) que agrupan al componente continuo, no están midiendo correctamente este factor y en el componente afectivo sucede lo mismo con un ítem (nueve). Por otro lado, los datos se analizaron en el programa SPSS para las variables de interés, el análisis para la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo mediante el Alfa de Cronbach; el análisis de validez factorial se hizo mediante la medida Kaiser-Meyer-Olkin y el análisis diferencial, con la prueba ANOVA, para observar diferencias entre las variables compromiso organizacional y los diferentes tipos de contrato. Los resultados del análisis ANOVA, mostraron que el valor de significancia en el compromiso organizacional fue de 0.50, concluyendo que no hay diferencias entre el compromiso organizacional en función al tipo de contrato laboral.

Palabras claves: tipos de contrato, compromiso organizacional, trabajo, precarización y empleados.

Abstract

The objective of this research was to characterize the degree of organizational commitment shown by the employees towards the company where they work, depending on the type of employment contract with which they were linked. This work was carried out from an empirical-analytical perspective with quantitative, non-experimental methodology of transversal and descriptive-correlational type. The sample consisted of 270 employees, with a linkage time of more than 3 months, of public and / or private Colombian companies with an indefinite, fixed term contract and service provision. For data collection, an instrument consisting of two parts was used, the first contained a series of items focused on sociodemographic data and the second part corresponded to the version validated and translated for Colombia by Osorio, Ramos & Walteros (2016) of the Organizational Commitment of Meyer et. al (1993), in which it was found that some items (one and three) that group the continuous component, are not measuring this factor correctly and in the affective component the same thing happens with other item (nine). On the other hand, the data were analyzed using SPSS for the variables of interest, the analysis for reliability of the instrument was performed using Cronbach's

alpha; The analysis of factorial validity was made by the Kaiser-Meyer-Olkin measure and the differential analysis, with the ANOVA test, to observe differences between the organizational commitment variables and the different contract types. The results of the ANOVA analysis showed that the value of significance in the organizational commitment was 0.50, concluding that there is no difference between the organizational commitment according to the type of employment contract.

Keywords: contract types, organizational commitment, work, precarization and employees.

Planteamiento y formulación del problema

Actualmente, las condiciones de vida de la mayor parte de los empleados en Colombia, están atados al nivel de educación que este posee debido a la remuneración salarial; según un estudio de análisis del mercado laboral en Colombia realizado por Fasecolda, se demostró que las personas empleadas en el sector informal se caracterizan por tener bajos niveles de educación, en donde se presentan inadecuadas condiciones laborales y niveles altos de vulnerabilidad física y financiera (Rodríguez, Zambrano,& Mayorga (2014).

En Colombia, el 42% de la población de 25 a 64 años en la etapa de adultez y persona mayor, tiene como mínimo nivel de educación la media superior, en donde, el 20% de los adultos tienen un título universitario, pero este porcentaje es inferior al promedio que tiene la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (32%). Por esta razón, gran parte de las personas, se clasifican como trabajadores informales (48% y 50%), afectando su calidad de vida o bienestar al no contar con los beneficios de los empleados formales afiliados a empresas públicas y privadas (Gómez, Galvis-Aponte & Royuela, 2015).

El que los trabajadores no tengan condiciones de trabajo adecuadas, conlleva a producir efectos tanto psicológicos, como económicos positivos y negativos, bien sea para las organizaciones o para los empleados, estos efectos mencionados anteriormente, varían con el tiempo; por lo tanto, el contar con un nivel educativo bajo, el poseer trabajos precarios y llegar al punto de que estos afecten la vida de los trabajadores en varios aspectos, hacen que la Psicología se interese en el tema de la

empleabilidad y la forma de contratar al empleado debido a que, es un antecedente importante que tiene relación entre salud y trabajo. Noriega, Franco, Martínez, Cruz & Montoya (2009) (como se cita en Delgado, Silveira, & Luna, 2016), afirman que “la aplicación de la psicología al campo de la salud laboral tiene sus orígenes varias décadas atrás y ha hecho aportes que explican, generalmente, de manera más amplia la realidad laboral y de salud de los trabajadores” (p.40).

Las implicaciones de salud mental de los empleados a corto plazo se producen en el momento anticipado del despido, creando incertidumbre sobre su futuro laboral; lo que se traduce a largo plazo en los problemas que acompañan la situación de desempleo; es por esto que la Psicología y específicamente la psicología del trabajo y de las organizaciones, se interesan por entender la forma en la que se desarrolla la persona y cómo interactúa en el contexto laboral, e igualmente como este contexto influye en la persona y su entorno (Barattini, 2009).

Por otro lado, en cuanto a la modalidad de empleo en donde se enmarcan los tipos de contrato laboral (término indefinido, fijo y prestación de servicios), se han flexibilizado debido a los cambios socioeconómicos que ha sufrido el mundo a partir de la globalización; en donde, los empresarios piensan acerca de cómo realizar su labor con menos costos internos, pero, cumpliendo con toda la reglamentación debida (Vesga, 2011); con esta flexibilización funcional a la hora de contratar personas genera dificultades en las expectativas de cooperación del empleado y el trato justo por parte del empleador, en el cual se le brindan condiciones de trabajo satisfactorias (Collins, 2005).

Además, al hacer uso de tipos de contrato como: contrato de término fijo, indefinido y prestación de servicios; se generan en el mercado laboral condiciones de precarización, el cual según Cuevas (2015), afirma “es un proceso en que el sujeto es sometido por parte de la empresa a presiones y experiencias que lo conducen a vivir una existencia frágil en el presente, sometido a incertidumbres acerca del futuro, con una identidad insegura y carente de un sentido de desarrollo posible por medio del trabajo y el estilo de vida” (p. 16-18), afectando de esta manera ciertos aspectos de la vida de los

empleados; igualmente, las organizaciones también se ven afectadas debido a que los empleados no generan un compromiso con estas.

Esta precarización es posible que se presente con más frecuencia en los niveles educativos bajos, como lo son la educación para el trabajo y el desarrollo humano ya que por necesidad y precisamente por tener un estudio tan básico o precario, deciden aceptar vincularse a las organizaciones mediante estos nuevos tipos de contrato (término indefinido, fijo y prestación de servicios). Referente a lo anterior, Ayelén (2017), afirma “si bien hay una relación entre niveles educativos y empleo, donde en general a mayor nivel educativo, hay más posibilidades de acceso a empleos de mayor calidad, dicha condición no es determinante para acceder a puestos cuya contratación resulta más endeble o precaria, o incluso a trabajos no registrados en la seguridad social” (p.210).

Teniendo en cuenta lo anterior, la línea de la Universidad Santo Tomás más adecuada para abordar esta investigación es la de exigencias sociales, organizacionales y su relación con el trabajo; la cual según Schvarstein (1997) (como se cita por Cruz, Fuentes & Rojas, 2015), la psicología social de las organizaciones se encarga de estudiar las relaciones que se originan en un entorno específico, como lo es una organización, asimismo ayuda a comprender los rasgos de identidad que poseen los individuos en un contexto organizacional y cómo estos rasgos determinan los vínculos relacionales que se generan en este contexto.

De acuerdo a la línea de investigación y con el tema compromiso organizacional y nuevos tipos de contrato, existe una relación en vista de que actualmente las organizaciones vinculan a sus empleados con los nuevos tipos de contrato (término fijo, indefinido y prestación de servicios), originando malestar en diversos aspectos psicológicos de la persona como el sentimiento de incertidumbre y en la vida laboral como lo son las creencias, las actitudes y las decisiones, que según la disciplina de la filosofía están directamente relacionadas con el ámbito familiar y de una u otra

manera llegan a influir en la productividad y compromiso organizacional, debido a que la actividad laboral es un contexto en el que se dedica la mayor parte del tiempo durante la vida de la persona.

Resaltando dicha problemática, la pregunta problema es ¿Cómo se relaciona el grado de compromiso organizacional con los diferentes tipos de contrato (término indefinido, fijo y prestación de servicios) en los empleados de diversas empresas colombianas?

Justificación

A partir del problema planteado resulta importante llevar a cabo la investigación, con el fin de, caracterizar el grado de compromiso organizacional que generan los empleados hacia la empresa a partir del tipo de contrato con el cual se encuentren vinculados. Para ello es significativo entender el concepto de compromiso organizacional definido por Meyer et al. (1993) (como se cita en Osorio, Ramos & Walteros, 2016), como “un estado psicológico que se caracteriza por la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones en la decisión del empleado en continuar como miembro de la organización” (p.3). Así mismo, Meyer et al. (1993), hacen referencia a tres dimensiones del compromiso organizacional como son: el afectivo (sentimientos de pertenencia, afecto y alegría), la continuidad (obligación) y el normativo (sentimientos de lealtad).

Por otro lado, se ha logrado establecer la relación que existe entre las nuevas modalidades de contrato (término indefinido, fijo y prestación de servicios) que han sido creadas por el Estado y el deterioro en las condiciones laborales; dichas modalidades a pesar de generar nuevos espacios y oportunidades laborales, han traído consigo un sin número de desventajas para el trabajador, entre ellas, el compromiso de sus empleados porque sacrifican el desarrollo de este, en pro de la flexibilización en la contratación para disminuir los costos internos y entrar a un mercado que tiene niveles elevados de competitividad; es por esta razón, que se entiende que el desarrollo y la puesta en

marcha de estos nuevos tipos de trabajo buscan generar un bienestar empresarial y no una mejora en la calidad laboral del empleado (Gómez & Torres, 2015).

Haciendo referencia a las desventajas, se encuentra que “la jornada laboral es diferente en hombres que en mujeres, o que en las labores que realizan hombres y mujeres en un trabajo difiere dependiendo del sexo; se considera precaria la jornada laboral, porque al ser esta más corta o al realizar una labor diferente a la de los hombres, el salario es menor y consecuente con ello se tiene menos probabilidades de promocionar o de hacer carrera y se disfruta de menor protección social, por ejemplo, en la jubilación o en el subsidio de desempleo (González, 2004).

De igual manera, la precarización a nivel laboral surge a partir del nivel educativo de las personas; haciendo referencia a lo anterior, Aparicio (2013), expresa que el nivel de asistencia a partir del nivel educativo secundario por parte de jóvenes entre 20 y 29 años en América Latina, las desigualdades de residencia, la pertenencia étnica-cultural y el género, suelen diferenciar el acceso al conocimiento, el aprovechamiento de las credenciales educativas, los itinerarios laborales, profesionales y el desplazamiento hacia la vida adulta; con lo anteriormente dicho, se quiere hacer relevancia a que el nivel educativo de las personas puede generar la precarización en varios aspectos de su vida; para el cual, en esta investigación se hará énfasis en la precarización laboral y esto cómo afecta en el compromiso organizacional.

Por ello, el aporte de la investigación a nivel disciplinar en Psicología, es dar cuenta de los factores que pueden estar inmersos para el desarrollo del compromiso organizacional, debido a que, el compromiso que desarrolla un empleado con la organización se puede dar por diversos factores, pero en esta investigación se realizó en relación con el tipo de contrato. En los últimos 30 años, las empresas han modificado sus estructuras, adoptando formas más flexibles de contratación laboral de las

personas, únicamente con el objetivo de mantenerse en el mercado, dejando en un segundo plano el bienestar del empleado (Marrugo, 2017).

Además, específicamente en el campo de Psicología Organizacional, será identificar cómo se ve afectado el compromiso organizacional dependiendo de los tipos de contrato, pese a que, en los antecedentes investigativos, se evidenció un vacío en referencia a esta problemática, teniendo en cuenta que se le da relevancia a otros factores como lo son el nivel de satisfacción, el estrés laboral, entre otros.

Por último, esta investigación surge del interés académico y personal de profundizar acerca de un tema que se vive actualmente en la realidad de los empleados colombianos, producida a partir de la globalización de la economía, que conlleva a un cambio en las relaciones laborales y así mismo, en las relaciones sociales. Por otro lado, a nivel personal de las investigadoras se genera una preocupación acerca del futuro laboral, teniendo en cuenta, que, a partir de la precarización laboral que conlleva a los nuevos tipos de contrato, se dificulta desarrollar una vida laboral plena y satisfactoria. Por lo tanto, se quiere aportar a este tema para el presente y futuro de los empleados, movilizándolo y transmitiendo a las organizaciones la importancia acerca del compromiso que pueden generar los empleados a partir del tipo de contrato con el cual hayan sido vinculados.

Objetivos

Objetivo general

Caracterizar el grado de compromiso organizacional que desarrolla el empleado hacia la empresa dependiendo del tipo de contrato con el cual haya sido vinculado.

Objetivos específicos

1. Identificar las variables sociodemográficas de los empleados de diversas empresas colombianas.
2. Medir el grado del compromiso afectivo de los empleados (sentimientos de pertenencia, afecto y alegría) desarrollados hacia la empresa dependiendo del tipo de contrato laboral.
3. Medir el grado de compromiso continuo de los empleados (sentido de obligación, por ejemplo, por el sueldo que percibe o por recompensa) a partir de los nuevos tipos de contrato laboral.
4. Establecer el compromiso normativo de los empleados (sentimientos de lealtad y sentirse de fondo obligado “responsabilidad”) que generan los empleados debido a los diferentes tipos de contrato.

Marco epistemológico / paradigmático

Según lo expresado por Osorio (2007) “la única causa del conocimiento humano es la experiencia”, por lo tanto, se hizo uso del empirismo, ya que la investigación se realizó con personas que estuvieron vinculadas en su momento con algún tipo de contrato como lo fueron: a término indefinido, fijo y prestación de servicios. Esta investigación fue basada en el principio empírico analítico, el cual según, Hernández, Fernández & Baptista (2010), expresa que el empirismo es la característica más distintiva de la investigación científica, ya que desestima la lógica como fuente de verdad y antepone en cambio la experiencia, la observación como paso previo a la generalización y la formación de teorías.

Según Parra (2005), desde el siglo XVII, los empíricos analíticos junto con el racionalismo constituyeron la herencia intelectual paradigmática de la cultura occidental hasta Descartes y Bacon; por lo tanto, se hizo referencia a este principio, como aquel que estuvo enmarcado por la predicción

ya que permite anticipar cómo será el ambiente futuro a partir de la experiencia respecto de su estado actual.

Se hizo referencia a este principio ya que, para la recolección de datos, se tuvo en cuenta que la persona haya experimentado las variables a estudiar como lo fueron el estar vinculado a la empresa con algún tipo de contrato. Por otro lado, mediante el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et al. (1993), se evidencio qué tan comprometidos o no, estaban los empleados con la empresa, para así, contrarrestar el vacío teórico que se tuvo respecto al tema.

También se hizo referencia al falsacionismo refinado, el cual indica que la verdad deja de ser absoluta al basarse únicamente en el conocimiento y se convierte en algo meramente probable cuando logra ser comprobada mediante el cálculo o el análisis estadístico de su herramienta (Cova, Inciarte & Prieto, 2005). Es por ello que, en esta investigación, los resultados obtenidos brindaron plena confianza, debido a que el cuestionario de Compromiso Organizacional, es una herramienta estadística que se encuentra validada en diferentes países como lo son Perú, Ecuador, Venezuela, Puerto Rico, México y Colombia. Así mismo, los resultados fueron explicados mediante la contrastación empírica y la medición objetiva de los fenómenos descritos.

Por lo tanto, se puede hacer referencia a que la investigación fue llevada a cabo mediante el proceso de conocimiento científico inductivo (el cual parte de los datos a la teoría y de los casos particulares a los principios generales), luego llega a las generalizaciones empíricas mediante la contrastación de hipótesis, y finalmente, se genera una interpretación y análisis de los datos obtenidos.

Igualmente, se hizo uso de varios conceptos básicos del principio empírico como lo fueron en primer lugar, el de las proposiciones, el cual, según Hernández, Fernández & Baptista (2010), hace referencia a cómo y en qué condiciones se encuentran los fenómenos definidos; el segundo concepto

básico del cual se hizo uso fue el de axiomas o leyes, que explican las regularidades o conexiones esenciales existentes en los fenómenos.

Se hizo uso de estos conceptos, porque primero, se dieron a conocer las condiciones en las cuales se encontraban los sujetos partícipes de la investigación como lo fueron: el país de residencia y el tipo de contrato; también se tuvieron en cuenta los axiomas encontrados, ya que a partir de ellos es que se pudieron alcanzar los objetivos planteados, al hacer la conexión entre estos y los fenómenos investigados. En cuanto a la hipótesis del proceso cuantitativo que se realizó en esta investigación se tomó la definición expresada por Hernández, Fernández & Baptista (2010), el cual indica que esta ni se da por verdadera o falsa, sino que únicamente debe ser argumentada y debe someterse a prueba o escrutinio empírico para determinar si las hipótesis son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador observa y así hacerla válida.

Además, estos autores también expresaron que el éxito de cualquier investigación científica debe poseer una correcta interpretación de los resultados con base en los conocimientos que sirvieron de sustento a la investigación; ya que si la interpretación del método utilizado no es el correcto será invalidada inmediatamente toda la información y los hallazgos recogidos; por lo tanto, se tendrá especial cuidado al generar la interpretación de resultados.

Carmines & Zeller (1991) (como se cita en Hernández, Fernández & Baptista, 2010), hacen referencia al término de medición como el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos, el cual se realiza mediante un plan explícito y organizado para clasificar los datos disponibles en término del concepto que el investigador tiene en mente.

Para finalizar, este autor hace referencia a que desde el punto de vista empírico, el centro de atención de toda investigación científica es la respuesta observable; la cual en esta investigación fue complementada con el diseño de la teoría fundamentada, haciendo referencia al desarrollo de teorías

basadas en datos empíricos y aplicables a áreas en específico, en este caso a empleados que estuvieron vinculados a una empresa con determinado tipo de contrato en Colombia sin hacer la generalidad hacia otros países.

Marco disciplinar

Al realizar una recopilación acerca del compromiso organizacional desde la disciplina psicológica, se encontró que este surgió a partir de los años 60 y era conocido como el estudio del compromiso en el lugar del trabajo; el objeto del mismo estaba enfocado hacia una persona, institución o una meta, pero con el transcurso del tiempo, se ampliaron nuevos enfoques del compromiso, centrados en el puesto y grupo de trabajo (Randall & Cote, 1991; Morrow, 1993 como se cita por Ruiz, 2013).

Además, el compromiso organizacional, parte del enfoque socio-construccionista. Este enfoque propone el lenguaje como un factor constituyente de la acción social, el cual posee una visión comprensible de la realidad a través del discurso; en el compromiso organizacional, se permite dar cuenta de factores culturales y de prácticas al interior de la organización empresarial (Peralta, Santofimio & Segura, 2007).

Con el paso del tiempo, surgieron autores para dar aportes al concepto de compromiso organizacional, como es el caso de O'Reilly & Chatman (1986), los cuales hacen referencia a éste como un vínculo psicológico entre el trabajador y la organización y crean una perspectiva multidimensional: la primera, establece la conformidad y surge a partir de la aceptación de actitudes y conductas para conseguir beneficios, la segunda, es la identificación, aparece cuando el empleado se siente orgulloso por pertenecer a dicha organización, sin importar que no comparte sus objetivos o

valores personales; y la tercera, se denomina interiorización, se origina cuando el trabajador y la organización tienen los mismos valores (Fernández, 2017).

Así mismo, Meyer & Allen (1997); Bayona, Goñi & Madorrán (2000) (como se cita en Böhr, Solares & Romero, 2014), encontraron que el empleado debe tener niveles elevados de compromiso y que los lazos psicológicos con la organización deben estar presentes para que los empleados se puedan sentir identificados e implicados con la empresa que están vinculados con el fin de permanecer, desarrollar habilidades, capacidades individuales y colectivas. Además, se establecen dimensiones del compromiso organizacional en relación a las variables de cultura laboral, clima organizacional, satisfacción personal, reconocimiento social, liderazgo, desempeño y espíritu emprendedor (Ramos, 2012).

Otros autores que aportaron al concepto de compromiso, fueron Cay-koylu, Egri, Havlovic & Bradley (2011) (como se cita por García, Carreón, Hernández, & Lourdes, 2015), los cuales plantearon el modelo de compromiso organizacional que posee seis factores: el empoderamiento, identidad, motivación, confianza, conflicto, ambigüedad, en donde, todos estos factores inciden en el compromiso mediante la satisfacción. Si el compromiso organizacional es determinado por los factores anteriormente mencionados, se debe al resultado de las diferentes interrelaciones entre los jefes de las empresas y los empleados.

Por otro lado, es importante destacar que el compromiso organizacional está implicado en un sistema psicológico organizacional que parte del clima laboral y culmina en la satisfacción laboral; en este sistema es definido el compromiso organizacional como un conjunto de roles, acciones y expectativas de la dinámica entre los diferentes integrantes de un grupo de trabajo (Castro, 2006; Castro & Martins, 2010; Salgado, Remeseiro & Iglesias, 1996; Tejero & Fernández, 2009; Vecina,

Chacón & Sueiro, 2009; Yáñez, Arenas & Ripoll, 2010 como se cita en García, Carreón, Hernández, & Lourdes, 2015).

En este sentido, el análisis del compromiso organizacional ha ido adquiriendo cada vez más fuerza, siendo las aportaciones de Meyer, Allen & Smith (1993) las que han provocado un mayor impacto. Según Meyer et al. (1993) (como se cita en Osorio, Ramos & Walteros, 2016), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que se caracteriza por la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones en la decisión del empleado en continuar como miembro de la organización. Además, construyeron un modelo multidimensional de compromiso organizacional que acoge tres componentes: afectivo, el cual hace referencia al vínculo afectivo del empleado con la organización; continuo, el cual define el compromiso como una valoración por desvincularse de la organización, por último, el normativo, el cual hace referencia a la obligación de mantenerse vinculado a la organización.

En síntesis, el concepto de compromiso organizacional ha tenido trascendencia en las empresas que contratan el empleado con los nuevos tipos de contrato. De acuerdo con Fernández (2017), los empleados que tienen mayor compromiso son aquellos que están contratados bajo la modalidad indefinido; en cambio, si un empleado tiene un contrato de duración determinada desarrolla un menor compromiso, esto se debe a que el empleado con contrato indefinido o temporal, es consciente de su duración en la empresa desde el primer momento en que inicia a laborar.

Igualmente, es importante tener en cuenta que si el periodo laboral es corto el empleado no puede tener niveles de compromiso elevado porque es necesario que transcurra un tiempo para que este se desarrolle poco a poco; con el fin de fortalecer el compromiso organizacional sin importar el tipo de contrato; las empresas deben implementar estrategias y herramientas para mejorar la autoestima, la afectividad positiva, ampliar su vinculación social y la afectividad para posibilitar un funcionamiento

óptimo dentro de la organización. Con ello se logra generar compromiso organizacional el cual se percibe mediante bienestar laboral ya que es un indicador del desempeño laboral (Calderón, 2016).

Marco interdisciplinar

En las investigaciones encontradas se identificaron diferentes disciplinas que hacen referencia al tema de compromiso organizacional y sus implicaciones.

En cuanto al compromiso organizacional desde la perspectiva filosófica del trabajo, uno de los aspectos más importante lo dice Battaglia (1955) (como se cita en Anzalone, 2015). Este autor, excluye que el trabajo sea solo alegría y afirma que, si el individuo identifica el trabajo como un problema, penas y fatiga, será una desgracia. Para el punto de vista Fornet-Betancourt (2012), el compromiso profesional, conlleva a tener una obligación personal, en donde éste significa verdad, esperanza y debe comenzar consigo mismo.

Por otro lado, la disciplina de la antropología explica la vida laboral como una actividad que el hombre realiza y un factor fundamental en una organización para comprender las acciones, creencias, costumbres, valores, normas, etc., también, tiene en cuenta la interacción de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales mediante el diálogo y el respeto mutuo para que los hombres acepten las diferencias, el control interno y externo en una organización para brindar un ambiente agradable (Hurtado, 2017).

De acuerdo con lo anterior, la interculturalidad en la organización, es aquella que acepta las diferencias entre las culturas, a partir, de la interrelación laboral, esto quiere decir, que la diversidad de la cultura institucional, parte de las relaciones entre ellos y con la organización; este compromiso se ve reflejado en las actividades del cargo, sentido de cooperación, y responsabilidad. Si el individuo

tiene compromiso con la organización genera resultados positivos en las metas a cumplir acorde con la política de la organización (Cely-López & Gómez-Nino, 2016).

En cuanto a la disciplina de economía, las empresas para mejorar su situación económica, optan por disminuir las nóminas y aumentar las vinculaciones flexibles como la subcontratación, los trabajos de medio tiempo y los empleos temporales, sin tener en cuenta el nivel de compromiso que los empleados desarrollan y este cómo pueda afectar el desarrollo de las organizaciones debido a que no identifican hasta qué punto la flexibilización en la manera de contratar, puede estar impactando; pero es una ventaja en la competitividad para las organizaciones en la economía global (Pérez, 2013).

Complementando la idea anterior, existen ciertos factores según la disciplina de la economía que afectan la producción en las organizaciones, como lo son: los factores individuales (la motivación, las competencias, la satisfacción laboral, la identificación, el compromiso y la implicación con la organización), los factores grupales (la participación, la cohesión y la gestión de conflictos) y los factores organizacionales (la cultura organizacional, el clima organizacional y el liderazgo). Todos estos factores tienen impacto en la productividad de la organización (Marvel, Rodriguez & Nuñez, 2011, p. 2).

Igualmente, desde esta disciplina, Curry (1993) (como se cita por Guataquí, 2001): hace referencia a los nuevos tipos de contrato como un concepto de mercados de trabajo, en el cual el ciclo económico desarrolla sus cambios usuales y a partir de ello, los gerentes de las empresas encuentran deseable modificar el tamaño de sus nóminas; este tipo de flexibilidad ha caracterizado toda la historia del Capitalismo.

Con respecto a la disciplina de administración de empresas; de acuerdo con Pérez (2014), desde esta perspectiva están interesados en el compromiso organizacional porque logra generar un buen desempeño laboral en los colaboradores, a través del Área de Gestión de Talento Humano, lo que se

traduce en mayores ingresos, incluyendo esto como meta por parte del director o gerente de la organización.

En otra investigación realizada por Luthans (2008) (como se cita en Gómez & Ñope, 2014), los primeros resúmenes de investigación como los más recientes apoyan una relación positiva entre el compromiso organizacional y resultados deseables, como el desempeño elevado, la baja rotación de empleados y el escaso ausentismo; ésto indica que si existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral.

Desde la disciplina del derecho se entienden los nuevos tipos de contrato según Palomino (2000) (como se cita en Montes, 2005), como una tendencia del capitalismo a subordinar la fuerza de trabajo que, aun cuando siga vigente en las nuevas modalidades, en varias de ella no se induce a una sujeción directa del trabajo al capital, sino a una sujeción indirecta; esto quiere decir que la apertura de estos nuevos tipos de contrato y la diversidad de formas para relacionar entre el capital y el trabajo, aporta a que las organizaciones puedan transformar su legislación laboral y contar con los nuevos recursos legales para someter a los empleados bajo las formas de un escenario laboral de una manera compleja, como por ejemplo: el derecho comercial e incrementar el uso de contrato por servicio.

Dentro del análisis y realizando una comparación entre la disciplina filosófica y la psicológica, se puede plantear que un alcance para la psicología corresponde a aquellos factores que debe poseer un empleado para pertenecer a una organización, en donde debe poseer niveles elevados de compromiso y generar lazos psicológicos hacia la organización; en cambio en la disciplina filosófica, para que un empleado pertenezca a la empresa deben existir otros factores aparte del sentirse alegre dentro de esta y además, esta disciplina afirma que si el empleado ve el trabajo como un problema o como algo que le produzca fatiga en exceso o continuamente, generará inconvenientes tanto personales como organizacionales; por lo tanto se encuentra similitud entre estas dos disciplinas

porque las dos reconocen que aparte de que el empleado se sienta feliz en su organización también debe desarrollar otros sentimientos hacia ella como el compromiso organizacional.

Continuando con la disciplina de la filosofía, esta hace referencia a que la vida laboral sirve para expresar la personalidad de los individuos pertenecientes a la empresa, la cual se puede relacionar con los lazos psicológicos que esta disciplina expone, ya que a partir de la personalidad del empleado es que este llega a desarrollar lazos hacia la organización (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006) (como se cita en Böhr, Solares & Romero, 2014), por lo tanto, se encuentra una conexión entre el grupo de conceptos alrededor de la vida laboral entre las dos disciplinas.

En cuanto a los factores que pueden afectar la vida laboral desde la psicología, se nombran aspectos como las creencias, las actitudes y las decisiones, que según esta disciplina están directamente relacionadas con el ámbito familiar y de una u otra manera llegan a influir en la productividad y compromiso organizacional, en cambio se puede leer como una limitación la postura desde la disciplina antropológica ya que esta expresa que los factores que pueden afectar la vida laboral son más macro como las creencias, costumbres, valores y normas y que a partir de estos se genera el control interno y externo en una organización para mantener un ambiente laboral saludable.

Lo anterior se puede ver como una limitación porque las dos disciplinas le apuntan a factores distintos (antropología apunta a factores sociales y la psicología apunta a factores más personales) al referirse a aquellos aspectos que afectan la vida laboral; desde el punto de vista de las investigadoras, se hace una recomendación a intentar llevar estos dos factores de la mano, o poder llegar a un consenso para manejar el tema de afectaciones en la vida laboral mediante un proceso interdisciplinar el cual genere para la empresa y el trabajador un plan de acción más fructífero y completo respecto a los factores que pueden afectar la vida laboral del empleado.

Desde la visión antropológica acerca del compromiso con la organización, se crea un alcance con la psicología; debido a que la antropología ve reflejado este concepto a partir de las actividades que desarrolla el empleado, la cooperación con compañeros de trabajo y a responsabilidad hacia las labores a realizar (Cely-López & Gómez-Nino, 2016). E igualmente desde la psicología se hace referencia a que el compromiso se refleja a partir de los diferentes tipos de liderazgo, puesto que a partir de ellos se produce un incremento de este con la organización (Alvarado, Parodi, & Ruiz, 2016); por lo tanto, se lee como un alcance ya que se pueden llegar a complementar muy fácilmente y generar, así como se mencionó anteriormente un trabajo más completo.

Retomando desde la psicología el concepto de compromiso organizacional, este se ancla con el sistema psicológico laboral el cual inicia desde el clima laboral y culmina con la satisfacción laboral; generando un alcance con la disciplina de la economía, ya que esta expresa que el compromiso es muy importante en las empresas debido a que refleja ventajas competitivas a nivel global

Por lo tanto, se da cuenta de la importancia que desde el área de la economía se le da al área de Recursos Humanos (RR HH), y junto con ello al compromiso que se debe generar en esta; reconociendo el desarrollo de todos los factores que este implica como lo son el ambiente laboral, satisfacción y finalmente el compromiso que desarrolla el empleado, haciendo énfasis en esta investigación a la relación que se pueda encontrar con el tipo de contrato; que si se logran desarrollar de la manera adecuada generan ventajas para la organización.

Por otro lado, al hacer referencia a los tipos de contrato se encuentra una desventaja para el área de la psicología, dado que la economía ve estos nuevos tipos de contrato como una oportunidad para disminuir la nómina de la empresa, lo que crea en el empleado una afectación, puesto que sería visto por la empresa como alguien que puede ser reemplazado en cualquier momento y no como un puesto fijo en la empresa; creando así sentimientos de incertidumbre en el empleado.

Desde la disciplina de la administración de empresas, la lectura hacia el concepto de compromiso organizacional, crea ventajas en la psicología, debido a que tienen en cuenta el Área de Talento Humano en las organizaciones como una base principal que ayuda al crecimiento empresarial mediante el desarrollo de actividades hacia sus empleados que promuevan el compromiso y su desempeño laboral.

Finalmente, desde la disciplina del derecho, se encuentra un aporte muy importante a la disciplina de la psicología ya que, si la ley no respaldara estos nuevos tipos de contrato, las empresas no tendrían en cuenta en lo mínimo los derechos que tienen los empleados, teniendo en cuenta que actualmente hay muchas empresas que no reconocen los derechos de los empleados, sin una ley que los respaldara sería mucho peor y no habría cómo hacer respetar estos desde la parte jurídica.

Marco normativo/legal

Para comprender el problema de la investigación, se debe tener en cuenta, la Constitución Política de 1991 y el Código Sustantivo del Trabajo de 2018. De acuerdo con la Constitución Política, un derecho fundamental para todas las personas es el Trabajo y debe estar garantizado por el Estado, es por esto, que la Ley 80 de 1993 del Ministerio de Educación, tiene por objeto disponer reglas y principios de los contratos en las entidades estatales.

Las entidades estatales deben considerar los fines y principios de esta ley, los mandatos de la buena fe, la igualdad y el equilibrio entre prestaciones y derechos que caracterizan a los contratos; por esta razón, en el artículo 3 de la Ley 80 de 1993, los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contrato y con la ejecución de los mismos, las entidades deben cumplir con los fines estatales, la continua y eficiente prestación de servicios públicos.

En relación con lo anterior, según Torres (2011), plantea que el mercado laboral colombiano, se caracteriza por ser desigual en las condiciones laborales entre los empleados que están contratados directamente con la empresa que trabajan y los empleados no directos (temporales), en estos tipos de empleados, sus condiciones laborales no son muy favorables, debido a que laboran por medio de contratos de prestación de servicios, los cuales, en algunos casos no incluyen el pago de las prestaciones sociales y es aquí donde las empresas empiezan a incumplir con los principios (buena fe, igualdad y equilibrio) de la Ley 80 de 1993.

En este sentido, a los empleados se les dificulta afiliarse al Sistema de Seguridad Social, debido a que, en algunas entidades públicas y privadas no están remunerando las prestaciones sociales, por ende, no pueden acceder a los cuatro componentes del Sistema (pensiones, salud, riesgos laborales y servicios sociales complementarios) porque dicho Sistema se respalda con el pago conjunto de la cotización por el empleador y empleado.

Finalmente, el Código Sustantivo del Trabajo (2018), tiene como objetivo lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Además, independientemente del tipo del contrato (por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio), los empleados tienen derecho a descansos remunerados, jornadas flexibles, vacaciones, prestaciones sociales y al sistema de seguridad, licencias y pensión. En este sentido, en cuanto a las características de los diferentes tipos de contrato, en el artículo 46 del Código Sustantivo del trabajo, dice que el contrato por tiempo determinado debe constar siempre por escrito y su plazo no puede exceder de dos (2) años, pero es renovable indefinidamente.

En el contrato a duración indefinida, en el artículo 47, el contrato a término indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis (6) en seis (6) meses, además tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con la antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. (Código Sustantivo del Trabajo, 2018).

En cuanto a lo anterior, las transformaciones que se están viviendo en el mundo laboral, las organizaciones tienen preferencia cada vez mayor a la flexibilización en el contrato laboral, se comienzan a generar cambios en la duración, esto quiere decir, que los contratos temporales (3 y 6 meses) aumentan, estos cambios dan un indicio de sustitución de mano de obra directa por no directa, afectando el compromiso y estabilidad laboral de los colombianos (Torres, 2011).

Marco institucional

El escenario que fue utilizado para esta investigación fueron diferentes empresas pertenecientes a varias ciudades como lo fueron Bogotá, Villavicencio, Espinal, Chía, Cota, Guatapé, Ibagué, Funza, Mosquera, Facatativá, Cogua, Miraflores, Zipaquirá, Melgar, Cali, Tunja, Puerto Gaitán, Pasto, Neiva, Girardot y Ambalema, en las cuales sus empleados contaron con contrato a término indefinido, fijo y prestación de servicios.

Además, la clasificación de estas empresas a partir de la legislación, se tuvo en cuenta por su actividad de servicio; y estas se definen como un conjunto de actividades económicas sumamente heterogéneas (González, Río, & Domínguez, 1989), esto quiere decir, que las actividades no producen bienes; entre ellas se encuentran la distribución, el transporte y las comunicaciones, las instituciones financieras y los servicios a las empresas y los servicios sociales y personales. Se debe agregar que

las empresas fueron de diferentes sectores como lo son alimentos, telecomunicaciones, servicios y formación.

Antecedentes investigativos

En las distintas investigaciones que se han elaborado midiendo el compromiso organizacional a partir de diferentes tipos de contrato, se encontró una realizada en Lima - Perú, por Portilla (2017), en donde, se empleó el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 creado por Meliá (1990) y la escala de compromiso organizacional elaborada por Meyer & Allen (1997) y como resultado se evidenció que no se hallaron diferencias significativas en la satisfacción y compromiso organizacional en empleados tanto a plazo fijo como a plazo indeterminado.

En otra investigación realizada por Fernández (2017), en la ciudad de Soria, España; se encuentra que el caso de la tipología contractual bajo la que el empleado esté desarrollando sus servicios para la empresa, tienen un mayor compromiso, aquellos trabajadores cuyo contrato sea de duración indefinida.

Por otro lado, en una investigación desarrollada por Vesga (2011), en la ciudad de Cali, Colombia; se identificó que el mayor número de expectativas y compromisos percibidos por los trabajadores se encuentra entre aquellos que están vinculados en las modalidades de outsourcing y cooperativas de trabajo asociado.

Santos, Guillen & Montalbán (2012), elaboraron una investigación, la cual arrojó que la percepción de empleabilidad puede tener un efecto moderador en la relación entre el tipo de contrato de trabajo y el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los trabajadores bajo contrato directo con la organización, pero esta interacción no se ha encontrado para trabajadores con contrato de trabajo temporal con las Agencias de Empleo.

Otros autores como Sanín, López & Gómez (2016), ejecutaron una investigación en la ciudad de Medellín, Colombia, en la cual refieren que el tipo de vinculación puede incidir en las percepciones, la motivación, el compromiso, la calidad de vida, la satisfacción laboral y en otras variables de carácter psicosocial, lo cual permite suponer que podría tener influencia también en los niveles de felicidad y optimismo.

Así mismo, Zaragoza & Solanes (2013), en su investigación creada en la provincia de Alicante, España; encontraron que los trabajadores del sector industrial valoran el contenido del contrato psicológico como elemento determinante del compromiso organizacional. Estos autores plantean como resultado que el estado del contrato psicológico es la variable que más información brinda para el conocimiento del compromiso y la inseguridad laboral.

Siguiendo con el contrato psicológico, Ruiz (2013), expresa en su investigación concebida en la ciudad de Málaga, España que los contratos psicológicos relacionales darían pie a un tipo de compromiso normativo, más basado en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de mero cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza predisponen a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios oportunistas o meramente económicos.

Por otro lado, según Gómez (2014), en una investigación hecha en la ciudad de Bogotá, Colombia; se encuentra que el tipo de vinculación que contraiga el trabajador con la organización no hace que se difiera de los compromisos percibidos de la misma organización hacia el empleado en cuanto al cumplimiento de las labores asignadas y el comportamiento ético.

Igualmente, Ríos, Rayo & Ferrer (2010), en una investigación elaborada en Guanajuato, México encontraron que el empoderamiento percibido por los colaboradores que tienen un locus externo, así

como quienes perciben una fuerte adhesión al contrato psicológico tienen un impacto positivo fuerte sobre el compromiso organizacional.

Haciendo referencia a otra investigación ejecutada por Viejo & González (2013), se observa que, en cuanto al tipo de contrato, un 73.91% de las personas que cuentan con salario base, tiene algún grado de compromiso en comparación a un 73.08% del personal de suplencia o contrato de confianza con un valor estadístico de significancia equivalente a $p = 0.004$.

Es importante destacar la investigación de Cortina (2016), que se desarrolló en la empresa de servicios de contact center de la ciudad en Medellín, Colombia. Participaron en el estudio 409 asesores. Los resultados obtenidos se hicieron mediante el análisis de ecuaciones estructurales y se evidencia que el compromiso organizacional (afectivo) media parcialmente la relación entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia.

Por otro lado, el objetivo en la investigación de Jiménez, Acevedo, Salgado & Moyano (2009), es estudiar la relación entre la cultura trabajo-familia existente en una empresa de servicios financieros y el compromiso organizacional en los empleados, controlando variables sociodemográficas. En los resultados se observó una relación entre las variables de la dimensión cultura trabajo-familia y el compromiso organizacional, además, se registra que, si el trabajador percibe un gran apoyo directivo, genera un mayor compromiso de tipo normativo y afectivo.

En otra investigación elaborada por Córdoba (2012), determinan el grado de compromiso organizacional que desarrolla el trabajador en una empresa de trabajo temporal y hacia la empresa supervisora. Se aplicó, el cuestionario estilo Likert para medir después los resultados a través de la estadística paramétrica y no paramétrica. Como resultado, se obtuvo que no existe una diferencia significativa entre el compromiso desarrollado en la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Falcón (2017), realizan una investigación en Lima-Perú, la cual tiene como propósito identificar la relación entre el marketing interno, el compromiso organizacional y satisfacción laboral en empleados de estaciones de servicio y en los resultados del estudio, comprobó que existe dicha relación.

En otro estudio, se determina si los factores personales y recursos laborales predicen el engagement laboral (compromiso) en los docentes a tiempo parciales de una universidad privada de Perú. El diseño del estudio es de metodología cuantitativo, explicativo y predictivo, no experimental y transaccional, también se elabora un análisis estadístico de regresiones múltiples. Dentro de los hallazgos demuestran que el factor personal de estado civil y los recursos laborales, presiden, de manera positiva y significativa en el engagement laboral (Silva & Vivas, 2016).

El estudio de Rupaya (2017), se enfocó en identificar si las clases de contrato de trabajo influyen en el engagement en los trabajadores en una institución pública. Se aplicó el cuestionario Engagement Laboral de Utrech UWES a 106 trabajadores y en los resultados, se encontró que existe relación significativa entre los tipos de contrato y el engagement, pero se observó que no depende de mejores condiciones laborales debido a que los niveles más altos se encontraron en trabajadores con contrato de servicios.

Pérez (2013), plantea en su investigación una descripción del compromiso organizacional del personal asistencial y las diferentes prácticas de contratación. Los resultados muestran que no existe una relación directa entre compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral, pero pudo intervenir una variable extraña que sería las buenas prácticas a nivel de Gestión de Talento Humano.

En la investigación de Aldana, Tafur & Leal (2018), el compromiso organizacional de sector salud es el objeto de estudio, el tema surge por las condiciones laborales que imponen el nuevo sistema

económico globalizado. Como resultado, se evidencia que los enfermeros establecen compromiso organizacional basado en el tipo de contrato.

Por otro lado, en la investigación de Chirinos & Vela (2017), explican el compromiso organizacional y la influencia que ejerce sobre las siguientes variables: tipo de contratación y empresa, grado de instrucción y jornada laboral. El estudio fue descriptivo simple y como resultado se evidenció que los empleados predominan en el tipo de compromiso afectivo.

Además, en otra investigación elaborada por Muehlberger & Bertolini (2007), examinan las relaciones laborales en la frontera entre el empleo y el trabajo por cuenta propia y las consecuencias de hacer uso de estas nuevas formas de trabajo. En este documento, la muestra de los empleadores revela que éstos han establecido contratos relacionales informales que, en combinación con los contratos formales, reducen la amenaza del oportunismo.

El propósito de la investigación realizada por McPhee & Townsend (1992), era describir los niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral encontrados en los oficiales de terapia ocupacional de la Fuerza Aérea. Las características demográficas del oficial detallaban en todos los funcionarios y luego por los encuestados de la empresa y de grado, los resultados, indicaron que estos funcionarios tienen niveles moderadamente altos de compromiso organizacional y satisfacción laboral, dentro del análisis de los resultados, surgió que los oficiales de grado de campo expresan más compromiso que los oficiales de grado de la compañía como los de campo muestran el mismo nivel de satisfacción laboral.

En cuanto a la investigación de Jafri & Lhamo (2013), tener empleados permanentes, contratados o temporales se convirtió en una nueva tendencia en la organización, y es por esto, que el objetivo del estudio, es comprender el compromiso organizacional en empleados de dos tipos de situación laboral (regular / permanente y contrato de empleo). En los resultados revelaron una diferencia significativa

en el compromiso entre empleados regulares y contratados y, además, se encontró que, debido a la diferencia en el compromiso, existe un efecto diferencial en el desempeño laboral.

Por último, la investigación de Romero (2017), determina si las modalidades de contrato ocasional y nombramiento influyen en el compromiso organizacional de los empleados del Ministerio del Trabajo. Se aplicó, la encuesta Meyer & Allen (1991), incluidas con ítems de las dimensiones de compromiso Político y Personificado. En los resultados se evidenció que el compromiso normativo no cuenta con presencia significativa, además, el compromiso político se mezcla con el afectivo y el personificado.

Método

Este trabajo se llevó a cabo desde una perspectiva empírico – analítico con metodología cuantitativa y según Hernández, Fernández & Baptista (2010), este método, desestima la lógica como fuente de verdad y antepone en cambio la experiencia, la observación como paso previo a la generalización y la formación de teorías; se hizo pertinente retomar este concepto en la investigación ya que no se quiso generar hallazgos únicamente a partir de las teorías propuestas, sino que se interesó en medir el grado de compromiso organizacional de acuerdo a los diferentes tipos de contrato teniendo en cuenta la experiencia con la cual contaba el empleado referente a la organización, e igualmente al estar inmerso dentro de contextos los cuales poseían las características anteriormente nombradas (estar vinculado con algún tipo de contrato).

Igualmente, con esta investigación se buscó producir un sustento teórico para reducir el vacío investigativo acerca del compromiso organizacional encontrado al revisar los antecedentes teóricos.

Diseño y Tipo de estudio.

El diseño para esta investigación fue no experimental, de tipo transversal y descriptivo-correlacional, cuyo propósito principal fue saber cómo se comportaba un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), por eso, la recolección de datos se efectuó sólo una vez y en un tiempo determinado.

La estrategia que fue utilizada para el análisis de los resultados, corresponde a los estadísticos descriptivos para las variables de interés que fueron los datos sociodemográficas, dentro de estos se tuvo en cuenta la segunda variable que fueron los diferentes tipos de contratos (término indefinido, fijo y prestación de servicios) y el compromiso organizacional con el programa SPSS, el segundo análisis fue el de confiabilidad el cual se realizó mediante el Alfa de Cronbach, el tercer análisis fue el de validez factorial mediante la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y por último, se hizo un análisis diferencial con prueba ANOVA para observar diferencias entre las variables (compromiso organizacional y los diferentes tipos de contrato).

Participantes

La población que se estudió, fueron aquellos empleados que contaron con contrato a término indefinido, fijo y prestación de servicios, de acuerdo con el rango de edad, debían ser mayores de 18 años e igualmente llevar 3 meses o más laborando en empresas colombianas públicas y/o privadas. La muestra fue no probabilística, de 270 empleados pertenecientes a 6 empresas colombianas de diferentes sectores como lo son alimentos, telecomunicaciones, servicios y formación, de acuerdo con Avendaño, Avendaño, Cruz & Cárdenas (2014), otro criterio es $N \geq 200$ y un mínimo de 5 observaciones por variable; previendo que no todas las personas contestaron correctamente o el 100 por ciento del instrumento. La selección de la población, se hizo mediante un muestreo intencional debido a que dependía de la autorización por parte de las empresas participantes y de la población por

conveniencia, la cual hizo referencia a aquellas personas de casos accesibles que aceptaran ser parte de la investigación y que cumplieran con los criterios inclusión.

Variables

Se tomaron tres (3) variables para la investigación. La primera, fueron los datos socio-demográficos, dentro de estos se tuvo en cuenta la segunda variable que fueron los diferentes tipos de contratos (término indefinido, fijo y prestación de servicios) y, por último, el compromiso organizacional, la cual, se definió como un estado psicológico que se caracteriza por la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones en la decisión del empleado en continuar como miembro de la organización (Meyer et al., 1993).

Instrumento

En la investigación se utilizó un instrumento, el cual se aplicó en formato de lápiz y papel y de forma digital. Constó de dos partes; la primera, contenía una serie de ítems enfocados hacia datos sociodemográficos en el cual se hacía referencia específicamente al tipo de contrato, antigüedad en la empresa, sexo, edad, estado civil, lugar de procedencia, lugar de residencia, con quién vivía, hijos, nivel de escolaridad, cuántas personas laboraban en el hogar, tipo de cargo, horario laboral, tipo de salario, sistema pensional, cobertura de salud, promedio de ingresos, y experiencia en el cargo.

La segunda parte, correspondió a la versión validada y traducida a Latinoamérica por Alemán y González en 1997, además, validada para población colombiana por Osorio, Ramos & Walteros (2016) del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et al. (1993). Estuvo compuesto por 18 ítems con una escala tipo Likert de 1 a 7, las cuales estaban divididas de la siguiente manera: 1) totalmente en desacuerdo, 2) moderadamente en desacuerdo, 3) débilmente en desacuerdo, 4) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5) débilmente de acuerdo, 6) moderadamente de acuerdo y 7) totalmente de acuerdo; en la cual las preguntas 6, 9, 12, 14, 15 y 18 medían el compromiso afectivo, las preguntas

2, 7, 8, 10, 11 y 13 medían el compromiso normativo y por último las preguntas 1, 3, 4, 5, 16 y 17 medían el compromiso continuo. Así mismo, los ítems tenían un coeficiente Cronbach superior a 0.90, esto quiere decir que, el nivel de validez era el adecuado.

La función del cuestionario dentro de la investigación fue medir la variable de compromiso organizacional que presentaban los individuos que se encontraban laborando, para así tener plena seguridad de que realmente los resultados obtenidos apuntaron a los objetivos planteados.

Procedimiento

Se realizaron dos procedimientos; uno, hizo referencia al acceso mediante las empresas participantes y el otro, a población por conveniencia. El procedimiento con las empresas se hizo de la siguiente manera: inicialmente se realizó el contacto con la empresa; después, mediante una carta dirigida al gerente de la organización, se presentó la propuesta para explicar el objetivo de la investigación. Por otro lado, en el procedimiento para la población por conveniencia, se contactaron a personas de casos accesibles, el cual es definido por las investigadoras como aquellas personas que aceptaron ser parte de la investigación y que cumplieron con los criterios de inclusión; así mismo, para los dos procedimientos se especificó que fue un ejercicio académico-investigativo de la Universidad Santo Tomás y se aclaró que la información y documentación recolectada serían utilizadas de forma confidencial de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1090 de 2006 del Código Deontológico y Bioético del Ministerio de Protección Social. Todo lo anterior, con base al artículo 5 de la Resolución 008430 del Ministerio de Salud para respetar la dignidad y el bienestar de la población participante.

Luego de esto, se obtuvieron las respuestas por parte de las empresas y a partir de ello se hizo la recolección de datos, para la cual se tuvo en cuenta el artículo 6 de la resolución 8430 del Ministerio de salud, el cual hace referencia a que la aplicación o recolección de datos únicamente se realizó

cuando se tuvo la autorización del representante legal, junto con el consentimiento informado y la aprobación del proyecto por parte del comité de ética de la universidad.

Por último, para la entrega de resultados se contactó a cada persona que dio la entrada a la empresa participante y se compartió a través de una presentación de Power Point los resultados de forma general y no particular. Referente a la población por conveniencia, realizaron la encuesta de manera virtual, donde lo único que se le pedía a la persona era que marcará SI o NO en el consentimiento informado para el desarrollo de la encuesta, además al final de ella se brindaba un espacio en donde el participante podía colocar su correo electrónico para la devolución de resultados; sin embargo, ningún participante colocó su correo electrónico por lo que no se pudo contactar a los participantes virtuales porque se hizo de manera anónima. Para esto se tuvo en cuenta, la Ley 1090 del Código Deontológico y Bioético del Ministerio de Proyección social centrado en el artículo 2, punto 8, el cual hace referencia a que los instrumentos de evaluación utilizados iban encaminados hacia promover el bienestar e intereses del cliente, en este caso, la organización o los empleados pertenecientes a ella. Igualmente se evitó el uso indebido de los resultados de la evaluación; se respetó el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones. y finalmente se realizó el mayor esfuerzo por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales.

Para la recolección de la información, se contó con empleados pertenecientes a cuatro sectores de servicios diferentes como fueron; alimentos, telecomunicaciones, servicios y formación; igualmente, se utilizó dos tipos de estrategias para la recolección; la primera fue a través de contactar empresas y hacerlo de manera presencial a lápiz y papel; y la segunda estrategia, correspondió a la aplicación y recolección de información virtualmente; en donde, se le especificó a los participantes, su acuerdo y consentimiento, y si querían información de resultados colocaran su correo electrónico.

De acuerdo con lo anterior, se aplicó de forma virtual (144) y física (126), para un total de 270 participantes, los instrumentos aplicados en físico se llevó a cabo en 5 empresas (Porvenir, colegio Manuel Antonio Bonilla, Cafasur, CAV Claro Villacentro Villavicencio, CAV Claro Chapinero Bogotá y Restaurante - Bodega Barrilito del Chef); acorde con Avendaño, Avendaño, Cruz & Cárdenas (2014), otro criterio que se aplicó fue que el $N \geq 200$ y hubiera un mínimo de 5 observaciones por variable; previendo que no todas las personas contestaron correctamente o no se tuviera el 100 por ciento del instrumento.

La distribución para la recolección fue de la siguiente manera: el sector de servicios fue identificado con la sigla SE en el cual se encontraron los participantes del SE 1 al SE 22, del 64 al SE 83 y del 107 al 250; el sector telecomunicaciones con la sigla TE en el cual se encontraron los participantes del TE 23 al 36 y del 251 al 270; el sector de formación con la sigla FO en el cual se encontraron los participantes del FO 37 al FO 46 y por último, el sector de alimentos fue identificado con la sigla AL en el cual se encontraron los participantes del AL 47 al 63 y del AL 84 al AL 106.

Por otro lado, como se menciona en otros apartados, los tipos de contrato que se tuvieron en cuenta fueron: término indefinido, fijo y prestación de servicios; en donde cada uno contó con 90 muestras.

Consideraciones éticas

Inicialmente, en este proyecto de investigación, no hay conflictos de intereses dado que no se realiza daño o explotación a la población participante, no hay intereses personales o financieros y se vela por salvaguardar el bienestar y los derechos de ellos (American Psychological Association, 2010), a partir de la Ley 1090 de 2006 que rige a los psicólogos.

Desde una perspectiva ética, de acuerdo con la Resolución 008430 del Ministerio de Salud y la Ley 1090 de 2006 del Código Deontológico y Bioético del Ministerio de protección social, se constata que la investigación se abordó respetando la dignidad y el bienestar de la población que participó, además, se evitó el uso indebido de los resultados.

A través de un consentimiento debidamente elaborado de forma física o digital, el participante debió leer el contenido del consentimiento informado para así aceptar o no su participación en la investigación, previo a realizar la encuesta se informó a los participantes su derecho a la confidencialidad al ser la información únicamente utilizada para fines académicos y no con fines interventivos, por lo tanto, se constata que la investigación estuvo centrada en la relación entre el tipo de contrato y el grado de compromiso que genera el empleado. A partir de ello, se evidenció que existe un riesgo mínimo debido a que se realizó una prueba psicológica, en donde las empresas participantes al tener el derecho de conocer los resultados obtenidos a nivel general de la investigación quisieran implementar acciones de mejora con base en esta; estas mejoras pueden incidir en el clima y cultura organizacional, y por ende generar modificaciones en las variables psicológicas o sociales de los individuos que participaron en el estudio.

En cuanto a las condiciones de participación de la población, no se hizo ninguna discriminación en cuanto a género, ya que según González (2004), los trabajadores a los que se trata con justicia y solidaridad trabajan con un compromiso y una disposición mayores para con la organización; con esto haciendo referencia a que hay otros factores que influyen en el compromiso organizacional de los empleados como los anteriormente nombrados.

Otra condición que es importante recalcar, es con base al rango de edad, debido a que, el principal interés de la investigación, se basó en el tipo de contrato con el cual se encontraba vinculado el

empleado y para eso debían ser mayores de 18 años, luego si se procedió a medir el compromiso organizacional que generaba el empleado con la empresa.

Para concluir, la estrategia mediante la cual se hizo la devolución de resultados a las empresas participantes y a la población por conveniencia, fue de forma generalizada y no particular, en la cual se especifique el grado de compromiso organizacional, que generaron los empleados dependiendo del tipo de contrato laboral con el que se encuentren vinculados, igualmente cuál de los tres tipos de compromisos que se evalúan en la escala de compromiso organizacional de Meyer et al (1993) presenta más puntuación. A partir de los datos o de la información recolectada de la investigación, no se presentó ningún tipo de contraprestación hacia las empresas participantes, pero tuvieron la total libertad de elegir si se realizaba o no un procedimiento adicional (plan de acción), el cual pudo incidir en mejorar la motivación, liderazgo, desempeño y productividad de la empresa a largo plazo.

Resultados

Se realizó el análisis de confiabilidad al cuestionario de Compromiso Organizacional creado por Meyer, Allen y Smith (1993) y validado para población colombiana por Osorio, Ramos & Walteros (2016) a partir del Coeficiente Alfa de Cronbach para el cuestionario global y para cada uno de sus tres componentes (afectivo, normativo y continuo). Al respecto, se encontró que los valores obtenidos, como se observa en la tabla 1, eran similares a los reportados por Osorio, Ramos & Walteros (2016).

Tabla 1.
Análisis de confiabilidad del instrumento

Escala	Alfa de Cronbach	N de elementos

Afectivo	.744	6
Normativo	.671	6
Continuo	.453	6
Compromiso general	.809	18

Fuente: elaboración propia

El valor del Alfa de Cronbach para las escalas de compromiso afectivo (α 0.744) y compromiso normativo (α 0.671) implica un nivel de correlación promedio medio, por lo que se puede afirmar que las escalas son fiables. En lo que respecta al valor Alfa de la escala de compromiso continuo (α 0.453) implica un nivel de correlación promedio bajo, lo cual muestra que la escala debe ser revisada.

Análisis de validez

Se revisó la validez del instrumento a partir del Análisis Factorial de Componentes Principales y se evaluó la viabilidad de este mediante la Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo (KMO) para cada escala.

La medida de KMO para cada escala se puede observar en la (tabla 2). De acuerdo con estos valores realizar el análisis factorial era viable para todas las escalas. A su vez se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett con el fin de contrastar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones entre las variables consideradas constituye una matriz de identidad, de acuerdo con el resultado obtenido permite rechazar la hipótesis nula y justifica la realización del análisis factorial, al poner de manifiesto que existen relaciones relevantes entre las variables incluidas como se observa en la tabla 2.

Tabla 2.
KMO y Prueba de Bartlett

Escala	KMO	Prueba de Bartlett		
		Chi cuadrado	gl.	Sig.
Afectivo	0.75 3	372.262	1 5	.000
Normativo	0.74 9	233.331	1 5	.000
Continuo	0.58 8	119.352	1 5	.000

Fuente: elaboración propia

Se llevó a cabo el análisis factorial a las tres escalas del instrumento centradas en compromiso afectivo, normativo y continuo. En la tabla 3, se presentan los factores para cada escala y el porcentaje total de la varianza explicada. De acuerdo con los resultados se observó que en la escala de compromiso afectivo los primeros dos factores explican el 63.234% de la varianza de los datos; en el componente uno se agruparon los ítems 6, 12, 14,15 y 18. En el componente dos se agrupó el ítem 9 y en esta escala se esperaba que estuviera midiendo un factor afectivo.

En lo que respecta a la escala de compromiso normativo el primer y único factor explica el 39.08% de la varianza de los datos como se esperaba. Por otra parte, para la escala de compromiso continuo se observó que los primeros dos factores explican el 50,48% de varianza; en el componente uno se agruparon los ítems 4,5,16 y 17; en el componente dos se agruparon los ítems 1 y 3, se esperaba que en esta escala estuviera midiendo un factor continuo.

Tabla 3.
Varianza Total Explicada

Escala	Componente	Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
		Total	% de varianza	% acumulado
Afectivo	1	2.672	44.529	44.529
	2	1.122	18.705	63.234
Normativo	1	2.345	39.085	39.085
Continuo	1	1.702	28.374	28.374
	2	1.327	22.110	50.485

Fuente: elaboración propia

Variables sociodemográficas

Se contó con una muestra conformada por 270 empleados. Como se observa en la tabla 4, el 61,9% fueron mujeres y el 38,1% hombres, con edades entre los 18 y los 68 años (M: 36.17; DT: 12.07). En cuanto al estado civil, la mayor parte de los participantes eran personas solteras (49.6%), seguidas de personas que convivían en unión libre (22.2%) o estaban casadas (21.5%). En su mayoría los participantes reportaron convivir con el núcleo primario (familia, 47%), o pareja e hijos (19.6%).

Igualmente, el 56% de los participantes tenían hijos. En cuanto al nivel de escolaridad los resultados revelan que el 31.5% de la muestra cuenta con estudios universitarios profesionales completos, el 28.2% tiene un nivel técnico / tecnólogo o profesional incompleto, el 18.9% posee un posgrado completo, el 9.3% cuenta con el bachillerato completo, el 9% pertenece a educación primaria, técnica o tecnológica incompleta o carrera militar, el 1.5% tiene una educación de postgrado incompleto, el 1.1% una educación de bachillerato incompleto y por último, el 0.7% cuenta con educación de primaria incompleta.

Tabla 4.
Datos socio-demográficos

Variable	Categoría	N	%
Sexo	Mujeres	167	61.9
	Hombres	103	38.1
Edad	Años	M: 36.17 años DT: 12.07 años Mínimo 18, Máximo 68	
Edad	18 – 28	91	33.7
	29 – 38	72	26.7
	39 – 48	58	21.5
	49 – 58	40	14.8
	59 – 68	9	3.3

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Estado civil	Soltera(o)	134	49.6
	Casada(o)	58	21.5
	Unión libre	60	22.2
	Separada(o)	10	3.7
	Divorciada(o)	7	2.6
	Viuda(o)	1	0.4
Personas con las que reside	Sola(o)	31	11.5
	Núcleo primario (familia)	127	47
	Esposa(o) Pareja	31	11.5
	Hijos	28	10.4
	Pareja e hijos	53	19.6
Tiene hijos	Sí	150	55.6
	No	120	44.4
Nivel de escolaridad	Primaria incompleta	2	0.7
	Primaria completa	8	3

Bachillerato incompleto	3	1.1
Bachillerato completo	25	9.3
Técnico / tecnólogo incompleto	8	3
Técnico / tecnólogo completo	38	14.1
Profesional incompleto	38	14.1
Profesional completo	85	31.5
Carrera militar / policía	8	3
Postgrado incompleto	4	1.5
Postgrado completo	51	18.9

Fuente: elaboración propia

Respecto al perfil laboral/profesional de los participantes, como se observa en la tabla 5, se encontró que en la mayoría de los hogares de los participantes había dos (2) personas activas laboralmente (43.3%). Respecto al tipo de cargo, en su mayoría los participantes tienen cargos de tipo profesional, analista, técnico y/o tecnólogo (38.1%) o cargos de nivel auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico (29.3%). En relación al tiempo que llevaban en la organización, se contó con participantes que llevaban entre 2 y 460 meses (M: 78.04; DT: 87.57).

Por otro lado, también se evidenció que el 80% de los participantes trabajaban entre 8 a 12 horas diarias. En cuanto al tipo de salario, el 77.4% se encuentra vinculado a la empresa mediante un salario

fijo, el 15.9% a un salario con una parte fija y la otra variable y el 6.7 % a un salario variable. Igualmente, el 86,3% de los participantes reportaron aportar al sistema pensional. En relación con la cobertura en salud, el 94,1% de los participantes comentaron que estaban afiliados. El 59.3% de los participantes tenían un promedio de ingresos de uno a tres salarios mínimos, el 26.3% entre cuatro y seis salarios mínimos. Además, el 75,2% de la muestra tenía experiencia anteriormente en las labores en las cuales fue contratado.

Tabla 5.
Datos laborales / profesionales

Variable	Categoría	N	%
Personas laboralmente activas en el hogar	1	90	33.3
	2	117	43.3
	3	46	17
	4	14	5.2
	5	3	1.1
Tipo de cargo	Jefatura-tiene personal a cargo	45	16.7
	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	103	38.1
	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	79	29.3
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	43	15.9

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Tiempo en la organización	Meses	<i>M: 78.04 meses DT: 87.57 meses</i> Mínimo 2, Máximo 460	100%
---------------------------	-------	---	------

Tiempo en la organización	Entre 3 y 11 meses	58	21.5
	Entre 12 y 36 meses	77	28.5
	Entre 37 y 90 meses	47	17.4
	Entre 91 y 192 meses	63	23.3
	Más de 193 meses	25	9.3

Tipo de contrato de vinculación	Término fijo (inferior 1 año)	45	16.7
	Término fijo (Igual o superior a 1 año)	45	16.7
	Término indefinido	90	33.3
	Prestación de servicios	90	33.3

Tiempo de trabajo	Horas	<i>M: 7.91 horas DT: 1.83 horas</i> Mínimo 1, Máximo 12	100%
-------------------	-------	--	------

Tiempo de trabajo	1 a 3 horas	5	1.9
	4 a 7 horas	49	18.1
	8 a 12 horas	216	80

Tipo de salario	Fijo	209	77.4
-----------------	------	-----	------

		Una parte fija y otra variable	43	15.9
		Todo variable	18	6.7
Aporte al sistema pensional	Sí		233	86.3
	No		37	13.7
Cobertura de salud	Sí		254	94.1
	No		16	5.9
Promedio de ingresos		Inferior a un salario mínimo	26	9.6
		Un salario a tres salarios mínimos	160	59.3
		Cuatro a seis salarios mínimos	71	26.3
		Siete a nueve salarios mínimos	12	4.4
		Más de 10 salarios mínimos	1	0.4
Experiencia en las labores a realizar	Sí		203	75.2
	No		67	24.8

Fuente: elaboración propia

Compromiso Organizacional

En la tabla 6 se observan las puntuaciones generales de los participantes en relación con el compromiso organizacional a partir del cuestionario de Meyer, Allen y Smith (1993) y adaptado a

población colombiana por (Osorio, L; Ramos, E & Walteros, D). En la escala de compromiso afectivo las puntuaciones variaron entre 6 y 42 con un promedio de $M = 32$ ($DT = 8.01$). En relación con el compromiso normativo las puntuaciones se dieron entre 9 y 42 con un promedio de $M = 29.91$ ($DT=7.90$). Por último, en cuanto a la escala continuo, las puntuaciones variaron entre 8 y 42 con un promedio de $M = 27.23$ ($DT=6.97$).

Tabla 6.

Puntuaciones escalas de compromiso organizacional por escala, en suma

Compromiso	Mediana	Moda	T	Mínimo	Máximo	simetría	Curtosis
Afectivo	4	2	.01		2	.595	.459
Normativo	0	2	.90		2	.383	.531
Continuo	7	8	.97		2	.020	.344
Total	9	06	8.68	7	25	.250	.587

Fuente: elaboración propia

Nivel de compromiso organizacional en función con el tipo de contrato

La presente investigación, se planteó como objetivo general caracterizar el grado de compromiso organizacional que desarrollan los empleados hacia la empresa en función del tipo de contrato con el cual hayan sido vinculados. Para esto se empleó la prueba estadística paramétrica de contraste entre

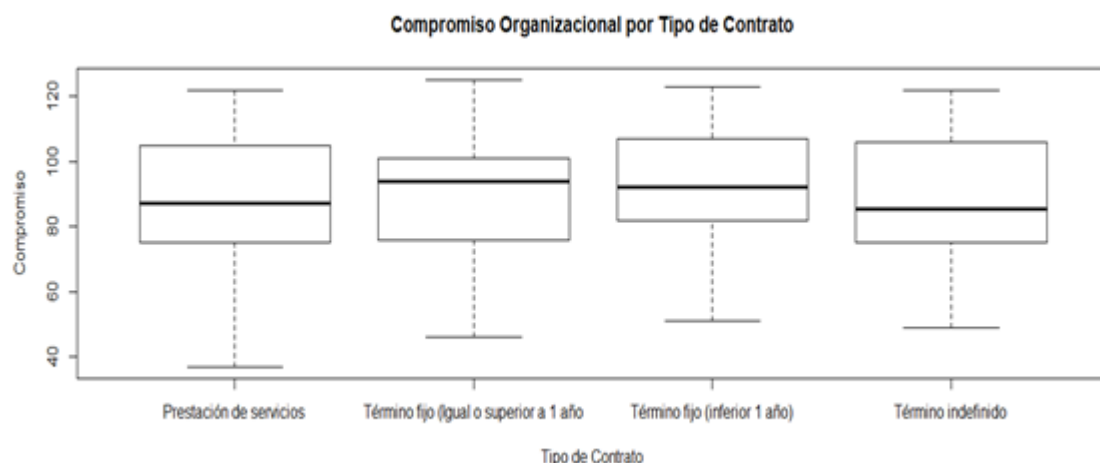
medidas ANOVA de un factor para ver si existían diferencias estadísticamente significativas en el nivel de compromiso organizacional en función del tipo de contrato que tuviera el empleado.

Los contrastes se hicieron a partir del tipo de contrato que contaba con cuatro grupos de empleados con: (1) contrato a término fijo menor a un año ($n=45$); (2) contrato a término fijo mayor a un año ($n=45$); (3) contrato a término indefinido ($n=90$); y (4) contrato por prestación de servicios ($n=90$). En cuanto al compromiso organizacional se realizó el análisis tanto por puntuación global en el instrumento, así como por puntuación en cada escala (afectivo, normativo y de continuidad).

Como se observa en la figura 1 y tabla 7 en relación con el compromiso total el grupo con las puntuaciones mínimas más bajas fue el de prestación de servicios en tanto que el grupo con la mayor puntuación fue el de término fijo igual o superior a un año. Las puntuaciones promedio más altas fueron de los integrantes del grupo a término fijo menor a un año y las puntuaciones promedio más bajas fueron del grupo con contrato por prestación de servicios.

Figura 1.

Nivel de compromiso total



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7.

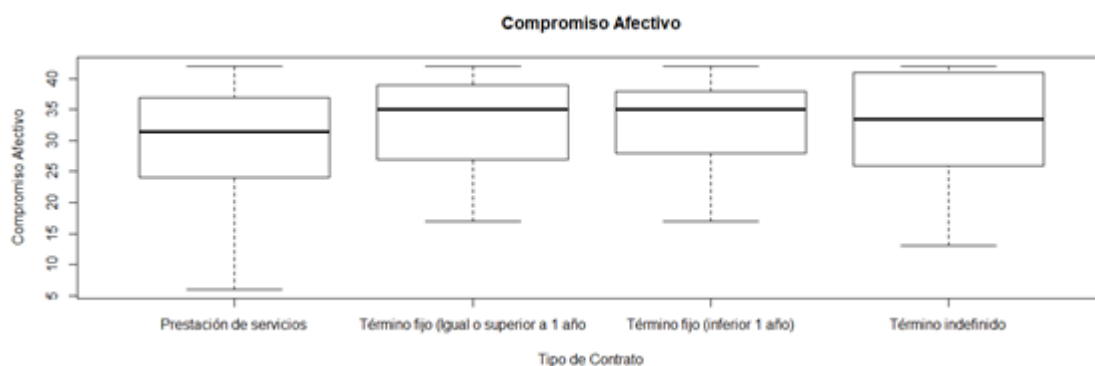
Compromiso Total

Grupo	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
Prestación de servicios	37	122	87.2	19.8
Término fijo inferior a un año	51	123	92.3	17
Término fijo superior a un año	46	125	89.8	18.1
Término indefinido	49	122	89.1	18.6

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2 y tabla 8 se puede observar la relación del componente afectivo, el grupo con las puntuaciones mínimas fue el de prestación de servicios en tanto que en los cuatro grupos tuvieron un mayor puntaje de 42. Las puntuaciones promedio más altas fueron de los integrantes del grupo a término fijo menor a un año y las puntuaciones promedio más bajas fueron del grupo con contrato por prestación de servicios.

Figura 2.
Nivel de compromiso afectivo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8.
Componente Afectivo

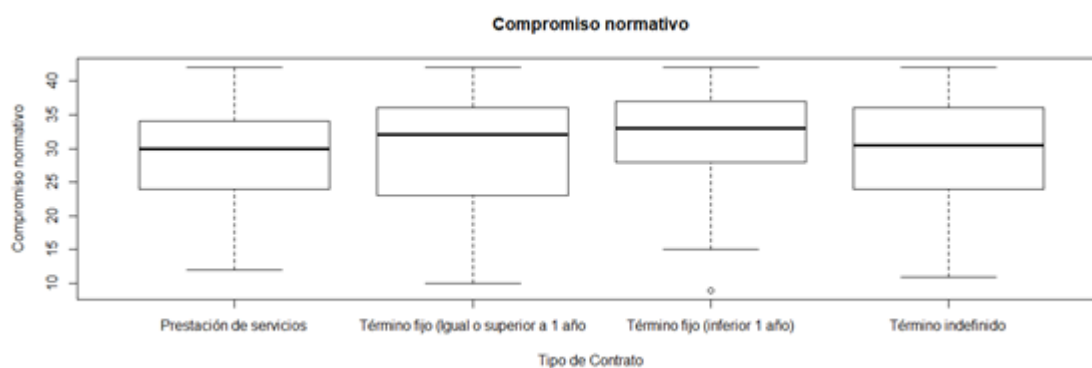
Grupo	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
Prestación de servicios	6	42	30.5	8.5
Término fijo inferior a un año	17	42	33.8	6.7
Término fijo superior a un año	17	42	32.8	7.5
Término indefinido	13	42	32.5	8.1

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3 y tabla 9 se puede observar la relación del componente normativo, el grupo con las puntuaciones mínimas más bajas fue el de término fijo inferior a un año en tanto que en los cuatro

grupos tuvieron una puntuación mayor de 42. Las puntuaciones promedio más altas fueron de los integrantes del grupo a término fijo menor a un año y las puntuaciones promedio más bajas fueron del grupo con contrato por prestación de servicios.

Figura 3.
Nivel de compromiso normativo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9.
Componente Normativo

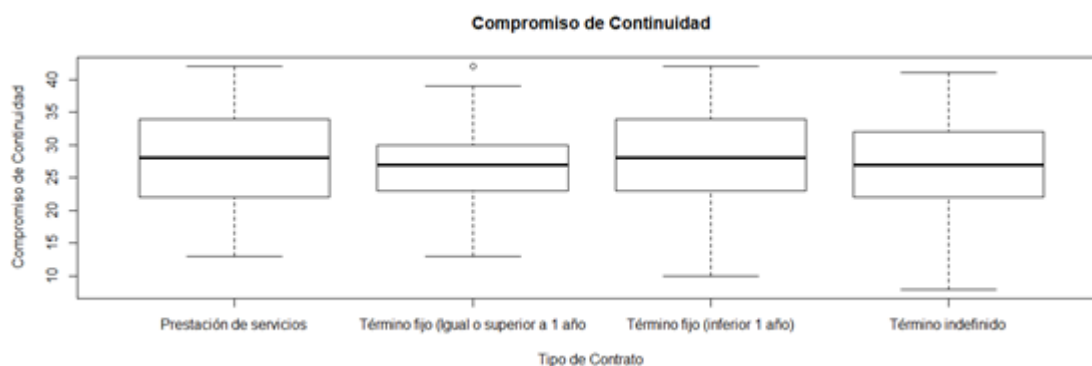
Grupo	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
Prestación de servicios	12	42	28.8	8.2
Término fijo inferior a un año	9	42	31.8	7.3
Término fijo superior a un año	10	42	29.7	8.0

Término indefinido	11	42	30.0	7.6
---------------------------	-----------	-----------	-------------	------------

Fuente: Elaboración propia.

Por último, como se puede observar en la figura 4 y tabla 10 la relación del componente continuo, el grupo con las puntuaciones mínimas más bajas fue el de término indefinido en tanto que los grupos con la mayor puntuación fue el de prestación de servicios, término fijo inferior a un año y término fijo igual o superior a un año. Las puntuaciones promedio más altas fueron de los integrantes del grupo a término fijo superior un año y las puntuaciones promedio más bajas fueron del grupo con contrato por término indefinido.

Figura 4.
Nivel de compromiso continuo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10.
Componente Continuo

Grupo	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
Prestación de servicios	13	42	27.8	7.1
Término fijo inferior a un año	10	42	27.3	7.8
Término fijo superior a un año	10	42	29.7	8.0
Término indefinido	8	41	26.5	6.7

Finalmente, se puede dar cuenta del grado de significancia por medio del análisis ANOVA, el cual muestra la relación de los diferentes tipos de contrato con el compromiso organizacional; según Hernández, Fernández & Baptista (2010), si el valor F es significativo (<0.05) implica que los grupos difieren entre sí en sus promedios entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula; por lo tanto, en esta investigación no se rechaza la hipótesis nula ya que al hacer el contraste con la prueba ANOVA se encuentra que hay evidencia suficiente para concluir que no hay diferencias entre el compromiso organizacional en función al tipo de contrato laboral.

En consecuencia, con lo anterior, todos los valores arrojados en el análisis ANOVA están por encima del nivel de significancia (> 0.05) y esto se reflejó en los siguientes valores: en el componente afectivo arrojó un valor de significancia de 0.19, en el componente normativo un valor de significancia de 0.21, en el componente continuo con un valor de significancia de 0.69 y por último el valor de significancia total para el compromiso organizacional fue de 0.50.

Discusión de resultados

El interés de la presente investigación fue caracterizar el grado de compromiso organizacional que desarrolla el empleado hacia la empresa dependiendo del tipo de contrato. Si bien como se indicó anteriormente, en las investigaciones encontradas son pocos los estudios que comparan el compromiso organizacional con el tipo de contrato del empleado, los resultados que estos presentan son, en algunos casos contradictorios. Tal es el caso de Portilla (2017), quien realizó una investigación con trabajadores de un hospital de salud mental en Lima, Perú y encontró que existen similitudes en cuanto a la prueba utilizada para medir el compromiso, aunque en esta investigación la complementan con el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 elaborado por Meliá, Pradilla, Marti, Sancerni, Oliver y Tomás (1990) en Valencia y adaptada en el Perú por Vásquez (2011); así como lo sugiere Ramos (2012), el cual indica que la satisfacción es una dimensión del compromiso organizacional, que puede estar implicada en el desarrollo de un nivel elevado de compromiso y los lazos psicológicos con la organización.

Por otro lado, en el trabajo llevado a cabo por Gómez (2014) en la ciudad de Bogotá, Colombia, se encontró que el tipo de vinculación que tenga el empleado, no hace que difiera del tipo de compromiso que se percibe con las organizaciones, por lo tanto, se encuentran similitudes con la investigación planteada. Por ejemplo, Córdoba (2012) determinó el grado de compromiso organizacional en comparación con el contrato temporal y encontró que no existe una diferencia significativa entre el compromiso desarrollado en la empresa de trabajo contratado de manera temporal. Sin embargo, la investigación realizada por Córdoba y la presente investigación coinciden en lo expresado por Osorio (2007) el cual dice que “la única causa del conocimiento humano es la experiencia”, debido a que una de las características de la población, era que las personas partícipes debían estar contratadas con el tipo de contrato con el que estuviera haciendo referencia en la investigación.

Respecto al aporte acerca del compromiso organizacional y los nuevos tipos de contrato organizacional, los resultados son menos consistentes. Los hallazgos en esta investigación muestran que desarrollar compromiso hacia las organizaciones no depende del tipo de contrato con el cual haya sido vinculado el empleado, lo cual coincide con los hallazgos de Gómez (2014) pero difiere de lo encontrado por Portilla (2017) debido a que apuntaban a medir satisfacción laboral en comparación con compromiso organizacional.

Al hacer referencia a la investigación de Pérez (2013), la cual trata de las diferencias que existen entre el compromiso organizacional del personal asistencial y las diferentes prácticas de contratación se evidenció que no existe relación directa entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral; siendo esta entonces, una investigación que presenta similitudes con la planteada en el documento presente. Por último, en la investigación de Romero (2017), la cual determina si las modalidades de control ocasional y nombramiento influyen en el compromiso organizacional de los empleados del Ministerio del Trabajo. En esta investigación no se encontró relación entre los distintos tipos de contrato y los distintos tipos de compromiso; esto quiere decir, que existe similitud entre la investigación de Pérez y la investigación presente.

Fernández (2017) en la ciudad de Soria, España, mostró que el tipo de contrato actual bajo el que el empleado esté desarrollando sus servicios en la empresa, tiene un mayor compromiso aquellos trabajadores cuyo contrato sea de duración indefinida; por lo tanto, no se encuentra similitud con esta investigación.

Por otro lado, Vesga (2011) halló que el mayor número de expectativas y compromisos percibidos por los trabajadores, se encuentra entre aquellos que están vinculados en las modalidades de outsourcing y cooperativas de trabajo asociado; lo cual quiere decir que no se presentan similitudes con esta investigación. Este autor hace referencia en su investigación, a lo expresado por Palomino

(2000), debido a que entiende los nuevos tipos de contrato como un surgimiento del capitalismo, el cual está respaldado por la legislación laboral y cuenta con todos los recursos pertinentes; con lo anterior, se puede inferir que varias empresas como la incluida en la investigación de Vesga (2011) hacen uso de este concepto puesto que generan beneficios para la organización en términos de presupuesto e igualmente logran generar compromiso organizacional.

Santos, Guillen y Montalbán (2012) realizaron una investigación la cual evidenció que la percepción de empleabilidad puede tener un efecto moderador en la relación entre el tipo de contrato de trabajo, el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los trabajadores bajo contrato directo con la organización; difiriendo así en los hallazgos, con la presente investigación. Otros autores como Sanín, López & Gómez (2016) en una investigación realizada en Medellín, Colombia hallaron que el tipo de vinculación puede incidir en las percepciones, la motivación, el compromiso, la calidad de vida, la satisfacción laboral y en otras variables de carácter psicosocial, la cual también difiere con los resultados de esta investigación.

Así mismo, Zaragoza & Solanes (2013) en su investigación realizada en Alicante, España, encontraron que el contrato psicológico de los empleados del sector industrial y de servicios influye en el compromiso de sus empleados con la organización; por ende, no se encuentra relación con la investigación de este documento porque como resultado se obtuvo que no hay diferencias entre el compromiso organizacional en función con el tipo de contrato laboral.

Siguiendo con el contrato psicológico, Ruiz (2013) realizó una investigación en la ciudad de Málaga, España en la cual encontró que los contratos psicológicos relacionales dan pie a un tipo de compromiso normativo, más basado en una relación estable y que es diferente del tipo de compromiso de mero cumplimiento, por lo cual no se encuentra relación con la investigación presente.

Igualmente, Ríos, Rayo y Ferrer (2010) en una investigación realizada en Guanajuato, México encontraron que quienes perciben una fuerte adhesión al contrato psicológico tienen un impacto positivo fuerte sobre el compromiso organizacional, por lo tanto, tampoco se encuentra relación con esta investigación.

Haciendo referencia a la investigación realizada por Viejo y González (2013), en la ciudad de Medellín, Colombia; se encontró que el compromiso organizacional afectivo media parcialmente la relación entre satisfacción laboral y la intención de permanencia, debido a que, en esta investigación, los empleados que contaban con menor antigüedad con la organización y que tenían contratos a término indefinido, eran los más comprometidos. Teniendo en cuenta lo anterior, se llega a la conclusión de que no hay relación con la investigación presente porque se tienen en cuenta factores distintos y adicional a esto si se encuentra relación entre las variables participantes.

Jiménez, Acevedo, Salgado & Moyano (2009), en su investigación acerca de la relación existente entre cultura y trabajo de una empresa de servicios financieros y el compromiso organizacional, halló que si existe una relación entre estos dos factores y que los dos tipos de compromiso que más se desarrollan son el normativo y el afectivo; por lo cual no se encuentra relación con la presente investigación.

Debido a que los resultados no corroboran plenamente la existencia de relación entre el compromiso organizacional y los nuevos tipos de contrato laboral de Meyer et al. (1993) se puede plantear diversas explicaciones. En primer lugar, en la investigación de Portilla (2017), explican que cada variable incide en el compromiso organizacional, en donde la satisfacción laboral es la que tiene un mayor impacto y es así como los empleados deciden comprometerse con la organización y se encuentren conformes con las mismas.

Adicionalmente, en el estudio realizado por Romero (2017), recomiendan incluir variables adicionales a los tipos de compromiso como la evaluación de desempeño, debido a que se podría detectar una relación significativa entre el tipo de compromiso, el desempeño y la capacitación.

Por otra parte, en esta investigación se hizo uso del falsacionismo refinado, el cual según (Cova, Inciarte & Prieto, 2005) hace énfasis a que la verdad deja de ser absoluta cuando se basa únicamente en el conocimiento y se entiende como verdadera al ser comprobada mediante un análisis estadístico, por esta razón, se le realizó el análisis de confiabilidad al cuestionario de Compromiso Organizacional creado por Meyer, Allen y Smith (1993) y validado para la población colombiana por Osorio, Ramos & Walteros (2016) y arrojó que para el componente afectivo y normativo implica un nivel de correlación promedio y en el componente continuo implica un nivel de correlación promedio bajo y es importante tener en cuenta la fiabilidad del instrumento porque puede influir en el resultado de la investigación; esto se puede ver reflejado en la investigación realizada por Rupaya (2017), el cual tenía como propósito identificar si las clases de contrato de trabajo influyen en el engagement en los trabajadores en una institución pública, pero usó el cuestionario Engagement laboral de Utrech UWES con un puntaje de Cronbach 0.90 (promedio alto) y como resultado obtuvo que si existe relación significativa entre los tipos de contrato y el engagement (compromiso organizacional).

Cabe resaltar que el cuestionario UWES está compuesto por tres factores que son: vigor, dedicación y absorción; por el contrario, en el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993) se tienen en cuenta componentes distintos, como lo fueron compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo, lo que pudo haber influido en los resultados obtenidos ya que en la investigación de Rupaya arrojó que si tenía relación el compromiso con los tipo de contrato y por el contrario en la presente investigación no se halló ningún tipo de relación.

Finalmente, todas las investigaciones que se tuvieron en cuenta para los antecedentes en esta investigación y que fueron realizadas en Colombia, se puede inferir que se hizo uso tanto del Código Sustantivo del Trabajo, como de la Constitución Política del 91; considerando que para vincular a un empleado a la empresa, o simplemente en donde una persona brinda un conocimiento a la empresa y a cambio de este recibe remuneración, debe contar con los derechos y deberes que demanda los dos entes legales mencionados en el marco legal.

Conclusiones

De acuerdo con el análisis de datos y los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe ambigüedad en cuanto al concepto de compromiso debido a que está compuesto por tres componentes (afectivo, normativo y continuo) y en el análisis factorial que se realizó para estos componentes, se pudo evidenciar que los ítems uno y tres, los cuales hacen parte del componente continuo, no están midiendo lo esperado y se confunde con el concepto de satisfacción laboral, debido a que se puede inferir que la persona estuviera interpretando estos dos ítems a partir del sentimiento de agrado hacia la empresa y no del sentimiento de obligación para continuar en ella; lo anterior se puede justificar desde Muñoz (1990), (como se citó en Caballero, 2002) la cual define la satisfacción como el sentimiento de agrado o sentimiento positivo que experimenta la persona, por el hecho de realizar un trabajo que le interese en un ambiente que le permita estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y a partir de ello, recibe una clase de compensaciones de tipo psico - socio - económicas.
- Con respecto a las investigaciones realizadas que median el compromiso organizacional, se encontró que la gran mayoría complementan su investigación con otra variable de estudio como la

satisfacción laboral, clima organizacional, etc., implicando así, hacer uso de otro cuestionario que mida la variable adicional.

- Desde el punto de vista de las investigadoras se sigue creyendo que si existe alguna relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato con el cual hayan sido vinculadas las personas, pero a partir de la situación económica, social y política del país, es preferible tener algo malo a no tener nada; puesto que este pensamiento hace parte de la idiosincrasia y cultura de Colombia, además, según Suárez (2016), el trabajo puede cambiar pero lograr un puesto de trabajo es parte fundamental para el desarrollo de las personas y es un aspecto crucial de la vida humana.

- Al realizar la presente investigación, se encontró que existen otras variables psicológicas que pueden estar relacionadas con el tipo de contrato con el cual está vinculado el empleado y el compromiso que puede desarrollar este con la organizacional, como son sentido de pertenencia, satisfacción laboral, inserción laboral, etc.

- Además, se encontró que es necesario brindarle continuación y desarrollo a este tipo de investigación integrándose con una investigación cualitativa, porque no es suficiente realizarla a través de un instrumento cuantitativo y serviría hacer una entrevista a profundidad para explorar otros factores que pueden surgir en la entrevista y no sería posible obtener esta información desde una metodología cuantitativa.

- En cuanto a la empleabilidad, se encontró que esta se vio modificada a partir de los cambios socioeconómicos que sufrió el mundo a partir de la globalización, ya que esto generó que surgieran nuevos tipos de contrato, los cuales llevaron a una vida laboral precaria y con el paso del tiempo se logró normalizar por parte del empleado, el vincularse con la organización sin importar el tipo de contrato para lograr satisfacer las necesidades básicas y tener condiciones de vida aceptables.

- Al realizar el análisis de los resultados de los datos laborales, se encontró que la mayoría de la población están activas laboralmente entre 12 y 36 meses; con esto se puede inferir que con el

pasar de los años los empleados están menos tiempo vinculados con la empresa, porque han surgido nuevos tipos de contrato, lo que ha hecho que las empresas tengan varias opciones para vincular al empleado con la organización.

- A partir de las características de la población participante en esta investigación, se evidenció que la mayoría pertenece al género femenino, igualmente que el mayor rango está entre los 29 y 38 años, que poseen un nivel de estudio profesional completo y que su promedio de ingresos está entre uno y tres salarios mínimos.

Aportes, limitaciones y sugerencias

Esta investigación es importante para el área de la psicología, y más específicamente para la rama organizacional ya que muestra un panorama de la realidad de los trabajadores de Colombia, en relación con el compromiso que se crea con la organización. Igualmente, tomando de referencia esta investigación se puede empezar a incursionar este tema en las organizaciones y con esto hallar qué es lo que por el momento puede llegar a comprometer a los trabajadores con las organizaciones para así brindar bienestar psicológico a nivel laboral en los empleados.

Haciendo referencia al aporte a la línea de investigación psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo, esta investigación logra generar nuevos conocimientos acerca de cómo la psicología puede influir en las problemáticas organizacionales, más específicamente en el compromiso que generan los empleados dependiendo del tipo de contrato con el cual estén vinculados; a partir de los resultados obtenidos, esta línea de investigación puede generar nuevos temas a investigar, los cuales están relacionados con la realidad del trabajo actual, ya que una de las conclusiones de esta investigación es que los resultados pueden discernir dependiendo de las edades de la población y esto da cuenta de los cambios sociales que están surgiendo en las organizaciones.

En cuanto a la comprensión de la problemática, esta investigación genera un gran aporte ya que se pueden empezar a crear lecturas diferentes de los empleados acerca de que los motiva, compromete y satisface al estar inmersos en una organización, lo cual genera que desde el área de recursos humanos en las organizaciones se planteen nuevos retos para hacer presentes estos factores; esto se podría ver reflejado próximamente en aquellas organizaciones participantes de esta investigación, puesto que a ellos se les hizo llegar el documento con los resultados obtenidos y a partir de esto podrán generar modificaciones o implementar planes de acciones en los cuales se busque el compromiso de los empleados partiendo de los intereses reales de estos que se vieron reflejados en los resultados del cuestionario aplicado.

A nivel personal, para las investigadoras de este documento el resultado obtenido es muy importante debido a que se pensaba que estos iban a ser distintos, y esto a partir de las experiencias personales de cada una; pero lo que logró esta investigación fue abrir el panorama acerca de este tema y comprender que existen muchos puntos de vista. Igualmente que con el pasar de los años la percepción que se tenía acerca de brindar una estabilidad al trabajador en términos del tipo de contrato ha cambiado y tal vez ahora otro sea el factor principal que buscan los empleados al vincularse a una organización, o que simplemente en este momento los empleado buscan vivir otras cosas dejando un poco de lado la importancia que pueda tener permanecer en una organización o no, y que a partir de esto el compromiso no se va a ver implicado directamente.

En cuanto a las limitaciones, se encontró al revisar la literatura científica, que existen varias pruebas o cuestionarios que miden el compromiso organizacional, pero algunas de ellas no están validadas en Colombia, para lo cual se sugiere realizar validación para las pruebas existentes, debido a que la población cuenta con características particulares, y muchas de las pruebas que se encuentran, no han sido modificadas para población Colombiana, pero al realizar la búsqueda para la elección del instrumento, se necesitaba que fuera de metodología cuantitativa y se encontraron varias encuestas

que median la variable en metodología cualitativa como, por ejemplo, la encuesta llamada Gallup; por lo cual, se decidió hacer uso de la versión validada en Colombia del Cuestionario de Compromiso organizacional por Osorio, Ramos & Walteros (2016) porque contaba con metodología cuantitativa e igualmente se encontraba validada para población Colombiana.

De acuerdo con lo anterior, se sugiere para próximas investigaciones, revisar el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993), y realizar una nueva adaptación para la población latina y/o Colombia debido a que se presenta falencias en uno de sus componentes en términos de fiabilidad y validez. Otra sugerencia es la de realizar la misma investigación pero no en términos cuantitativos como se realizó en esta investigación, si no en términos cualitativos, ya que la información que arrojaría la población podría ser un poco más profunda y a partir de ello generar resultados distintos; o también realizar la investigación teniendo en cuenta la variable sociodemográfica de la edad, teniendo en cuenta que desde el punto de vista de las investigadoras y a partir de los resultados obtenidos se cree que estos podrían ser distintos al realizar la investigación diferenciando la población entre personas mayores y menores de 30 años, esto debido a que puede que a partir del ciclo de vida en el que se encuentren sus intereses personales, incluyendo en este su interés laboral sea diferente, lo que podría repercutir en que también el grado de compromiso hacia la organización se llegue a ver afectado o no.

Igualmente, también se sugiere medir el tipo de contrato con otra variable psicosocial como lo es la confianza, ya que no se han realizado estudios es los cuales se pueda encontrar alguna relación o no entre estos.

Finalmente, haciendo referencia a otra limitación, pero en este caso a la aplicación del cuestionario de manera virtual; se encuentra que mediante esa forma de aplicación es difícil tener acceso nuevamente con la población e igualmente y lo más importante, no se puede acceder a todos los datos debido a que las personas que participaron en esta sienten incertidumbre al hacer parte de la

investigación; y esto se puede ver reflejado según Manfreda & Vehovar (2008), como se cita en Díaz (2012) quien afirma: “En cuanto a los aspectos negativos de la encuesta por Internet, debe considerarse la desconfianza en la seguridad de la red, aspecto vital para determinados segmentos no familiarizados con ésta. Al igual que en las tradicionales encuestas postales, se produce incertidumbre sobre la identidad de quien responde el cuestionario y la posible influencia de otras personas en su cumplimentación”.

Referencias

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 1-11. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Alvarado, K., Parodi, G., & Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada* (tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1
- Anzalone, A. (2015). Elementos para una perspectiva filosófica del trabajo. *Lex Social: Revista jurídica de Derechos Sociales*, 5(2), 133-152. Recuperado de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/1432/1148
- Ayelén, M. (2017). La relación entre los niveles educativos y la precarización laboral en los/as obreros/as de bodegas del Gran Mendoza (2003-2014). *Millcayac: Revista Digital de Ciencias Sociales*, 4(7), 205-212. Recuperado de: <http://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/millcayac-digital/article/view/1019>

- Aparicio, P. (2013). Educar y trabajar en contextos de precariedad y desigualdad en América Latina. Jóvenes en debate. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11(2), 527-546. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140714013925/art.PabloChristianAparicio.pdf>
- Avendaño, B; Avendaño, G; Cruz, W & Cárdenas, A. (2014). Guía de referencia para investigadores no expertos en el uso de estadística multivariada. *Revista Diversitas perspectiva psicológica*, 10 (1), 21. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Baptista, A., & Colmenares, D. (2011). *Componentes del compromiso organizacional y rotación de personal, farmacéutica multinacional, estudio de caso* (Tesis de Grado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3021.pdf>
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? Polis. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(24), 17-37. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v8n24/art02.pdf>
- Böhrt, R., Solares, L., & Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(1), 33-63. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612014000100003
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. *Profesorado: Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6 (1-2), 1-10. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41972/23955>

- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31-51. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=39533059003>
- Cely-López, C., & Gómez-Nino, O. (2016). Una perspectiva antropológica de las organizaciones desde la caracterización sociocultural, administración y contabilidad social. Caso institución de educación superior. *Cuadernos de Contabilidad*, 17(43), 183-201. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5971955>
- Chirinos, D., & Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2856>
- Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T] (2018). 2da Ed. Ministerio del Trabajo. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- Collins, H. (2005). Flexibility and stability of expectations in the contract of employment. *Socio-Economic Review*, 4(1), 139-153. Recuperado de: <https://academic-oup-com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/ser/article/4/1/139/1713979?searchresult=1>
- Córdoba, C. (2012). *Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de empleo temporal* (Tesis de Grado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>

- Cortina, E. (2016). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 94-107. Recuperado de: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/160>
- Constitución Política de Colombia [Cons.] (1991) 2da Ed. Corte Constitucional. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Cova, A., Inciarte, A., & Prieto, M. (2005). Lakatos y los programas de investigación científica. Una opción para la organización investigativa nacional. *Revista Omnia*, 11 (3), 23 - 104. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/737/73711304.pdf>
- Cruz, L; Fuentes, J; Roja, M. (2015). Identidad laboral de la mujer en la organización: un análisis documental (tesis de pregrado). *Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia*. Recuperado de https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/602/Identidad%20Laboral%20de%20la%20Mujer_Un%20Analisis%20Documental.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuevas, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. *Polis Revista Latinoamericana*, 14 (40) 1-15. Recuperado de: <http://polis.revues.org/10754>
- Delgado, L., Silveira, R., & Luna, J. (2016). Subjetividad y riesgo psicosocial: desafíos para la actividad de los psicólogos del trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 24(1), 39-49. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6378223>
- Díaz, V. (2012). *Ventajas e inconvenientes de la encuesta por internet*. *Papers, revista de sociología*, 97 (1), 13. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/13313060.pdf>
- Falcón, C. (2017). *Relación entre el marketing interno, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de estaciones de servicio: Caso aplicado a la empresa Gazel*

Perú (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3008>

Fernández, Á. (2017). *El compromiso organizacional* (tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, España. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/28460>

Fornet-Betancourt, R. (2012). El filósofo y el compromiso por una nueva relación entre filosofía y política [Editorial]. *Metis, Mondi Educativi*, 2(2), Recuperado de:
<http://www.metisjournal.it/metis/anno-ii-numero-2-dicembre-2012-etica-e-politica-temi/85-interventi/255-el-filosofo-y-el-compromiso-por-una-nueva-relacion-entre-filosofia-y-politica.html>

García, C., Carreón, J., Hernández, J., & Lourdes, M. (2015). Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública. *Acta Universitaria*, 24 (1), 48-59. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41630112003>

Gómez, G. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada* (tesis de maestría). Universidad Católica, Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/2077>

Gómez, M., Galvis-Aponte, L. & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Cartagena: Banco de la República—Centro de Estudios Económicos Regionales*. (230). Recuperado de:
http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf

Gómez, M., & Torres, C. (2015). ¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral? *Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 31(31), 13-32. Recuperado de:
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/6832>

- Gómez, H; & Ñope, W. (2014). Compromiso organizacional y desempeño de los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo sede Huaraz, año 2014 (tesis de pregrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/920/COMPROMISO%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20ADMINISTRATIVOS%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20CESAR%20VALLEJO%20SEDE%20HUARAZ%20C%20A%C3%91O%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, S. (noviembre de 2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. *Encuentro de Empresarias de la Macaronesia. PROFEM*, Universidad de las palmas de Gran Canaria. Recuperado de: <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf>
- González, M., Río, C., & Domínguez, J. (1989). Los servicios: concepto, clasificación y problemas de medición. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (13), 10-19. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1317365>
- Guataqui, J. (2001). *La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano*. Revista de economía del Rosario. Recuperado de: https://www.urosario.edu.co/urosario_files/84/841cc157-8bf5-4eb6-a87d-0a7c83db849a.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* (tesis de

pregado). Universidad de Piura, Perú. Recuperado de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jafri, H., & Lhamo, T. (2013). Organizational commitment and work performance in regular and contract faculties of Royal University of Bhutan. *Journal of Contemporary Research in Management*, 8(2), 47. Recuperado de:
<https://www.psgjcrm.com/journals/index.php/jcrm/article/view/262>

Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A., & Moyano, E. (2009). Cultura trabalho - família e compromisso organizacional numa empresa de serviços. *Psicologia em Estudo* 14(4) 729-738. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2871/287122129013.pdf>

Marvel, M., Rodríguez, C., Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana, dimensiones y factores. *Intangible*, 7(2), 549-584. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

Marrugo, I. (2017). *Incidencia de la Contratación Temporal en el Desempeño de los Trabajadores* (tesis de postgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17122?mode=full>

McPhee, S., & Townsend, L. (1992). A study of organizational commitment and job satisfaction among air force occupational therapy officers. *Military medicine*, 157(3), 117-121. Recuperado de:
<https://academic-oup-com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/milmed/articleabstract/157/3/117/4842898?redirectedFrom=fulltext>

Ministerio de Educación (1993). *Ley Número 80. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.* Recuperado de:
https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85593_archivo_pdf4.pdf

Ministerio de la Protección Social (2006). *Ley Número 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.* Recuperado de:
<http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>

Ministerio de Salud (1993). *Resolución número 008430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.* Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Montes, J. (2005). Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión. *Athenea digital*, (8). Recuperado de:
<https://atheneadigital.net/article/view/n8-montes/219-pdf-es>

Muehlberger, U., & Bertolini, S. (2007). The organizational governance of work relationships between employment and self-employment. *Socio-Economic Review*, 6(3), 449-472. Recuperado de:
<https://academic-oup-com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/ser/article/6/3/449/1606657?searchresult=1>

Osorio, F. (2007). *Epistemología de las ciencias sociales breve manual*. Santiago, Chile: Ediciones UCSH. Recuperado de:
http://www.libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/269/submission/proof/files/assets/common/downloads_847a3ed6/Epistemolog.pdf

- Osorio, L., Ramos, E., & Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 7(2), 33-51. Recuperado de: http://www.revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/140/pdf_1
- Parra, M. (2005). *Fundamentos epistemológicos, metodológicos y teóricos que sustentan un modelo de investigación cualitativa en las ciencias sociales* (tesis doctoral). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/parra_m/sources/parra_m.pdf
- Peralta, M; Santofimio, A & Segura, V. (2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización* (Tesis de Postgrado). Universidad de la Sabana, Chía, Colombia. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>
- Pérez, D. (2013). *Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privadas niveles III y IV en el municipio de Neiva-Huila en el período 2009-2010* (tesis de maestría). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/handle/6789/866>
- Pérez, O. (2014). Compromiso organizacional y su relación con las utilidades en el sector turismo en México. *Revista Turydes: Turismo y Desarrollo*, 7 (17), 1. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/turydes/17/turismo-mexico.html>
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental* (tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y

- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Fusagasugá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111?mode=full>
- Ríos, M., Rayo, M., & Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las pymes. *Contaduría y Administración* (231), 103-125. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39512458006>
- Rodríguez, H., Zambrano, A., & Mayorga, W. (2014). Mediciones de la informalidad laboral en Colombia. En A. M. Zambrano., D. Torres., H. Rodriguez., M. C.Grass., & W. Mayorga. (Ed). *Análisis del mercado laboral en Colombia: Una nueva cara de la formalidad* (pp. 3-107) Bogotá, Colombia: Fasecolda. Recuperado de: <http://www.fasecolda.com/files/3614/1158/0059/BinderMercado-Laboral.pdf>
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales* (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5568>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios empresariales. Segunda época* 1(2013). Recuperado de: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>
- Rupaya, J. (2017). *Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017* (tesis de maestría). Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Huaraz, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12033>

- Sanín, A., López, A., & Gómez, B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista interamericana de Psicología Ocupacional* 34(1), 9-21. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/7946>
- Santos, F., Guillén, C., & Montalbán, M. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Revista Administração de Empresas* 52(3), 345-353. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155123667006.pdf>
- Silva, R., & Vivas, I. (2016). *Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú* (tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1948>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67 - 84. Recuperado de: <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Suarez, P. (2011). *población de estudio y muestra*. (diapositivas de PowerPoint). Recuperado de: http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion%26muestra.pdf
- Torres, L. (2011). *Impacto sobre las condiciones laborales de los colombianos como consecuencia de las implicaciones de la reforma laboral y el crecimiento de las cooperativas de trabajo asociado entre 2002 y 2006* (tesis de pregrado). Universidad la Salle, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/handle/10185/12061>
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento psicológico*, Volumen 9 (16), 171-182. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a12.pdf>

- Viejo, S., & González, M. (2013). Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del Hospital del Niño Morelense y su relación con determinados factores laborales. *European Scientific Journal*, 9(12), 112-119. Recuperado de: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/999>
- Zaragoza, B., & Solanes, A. (2013). Contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional: diferencias entre los sectores de industria y servicios en la provincia de Alicante. *Acciones E Investigaciones Sociales*, (33), 73-93. Recuperado de: <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/759>