

II METODOLOGÍA

1. SUJETOS

Esta investigación se realizó en el de Estado de Tabasco, en la empresa purificadora de agua "LA VICTORIA". La muestra esta formada por 100 sujetos, divididos en dos grupos, el primero esta formado por obreros de la empresa y el segundo grupo esta formado por el personal administrativo de la misma empresa.

2. INSTRUMENTOS

Se utilizaron dos instrumentos. Medición de Actitud de Compromiso en el trabajo (Acevedo J., Espinosa R. y Valbuena B, 2004) y un Formulario de Evaluación de Desempeño (Suaréz, 1983).

3. PROCEDIMIENTOS

Se solicitó permiso a la organización "La Victoria" agua potable de Tabasco para la realización de esta investigación.

Los instrumentos fueron aplicados en dos sesiones una para cada grupo correspondiente, obreros, compuesto por cincuenta de los mismos, y personal administrativo de la empresa, de igual manera compuesto por cincuenta personas del área administrativa de la fabrica.

1. Para evaluar la actitud de compromiso, se aplicará un instrumento de medición de Actitud de Compromiso en el trabajo (Acevedo J., Espinosa R. y Valbuena B, 2004), que cuenta con una escala valorativa de las respuestas. Para la

interpretación de los resultados se pueden utilizar tres tipos de normas que son: percentiles, puntajes Z y puntajes T. estas normas indicarán la posición exacta del individuo en el grupo normativo o en la muestra de tipificación. La puntuación directa se reduce a una medida relativa. Esto facilitará una valoración de ejecución del sujeto en comparación con otras personas. De tal manera que se pueden tener medidas que hacen posible la comparación directa de la actuación del individuo respecto a otros sujetos en iguales circunstancias. La escala valorativa de las respuestas se puntúan de la siguiente forma.

Escala valorativa de las respuestas se puntúan de la siguiente forma.

Tabla 1. Escala de respuesta del instrumento de Actitud de Compromiso

Opciones de respuesta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Valoración	5	4	3	2	1

El puntaje máximo a alcanzar en este instrumento será 120 (24 ítems) o 125 si se aplica el cuestionario con los 25 reactivos. El puntaje mínimo será de 24 o 25. De tal manera que a mayor puntaje en la escala, mayor compromiso en el trabajo.

Una vez evaluado cada uno de los reactivos se obtiene la suma o puntaje total de la prueba. Se procede a ubicar el percentil para así obtener un indicador objetivo y cuantificable.

2. Para evaluar el desempeño del los empleados se aplicará un formulario cuyo procedimiento se llama estimación de méritos, que sigue un sistema conocido

como escala por puntos o grados de estimación. Los factores o criterios que se consideraron son 10:

1. Calidad y Cantidad de trabajo
2. Colaboración
3. Disciplina
4. Esfuerzo Personal
5. Sociabilidad
6. Iniciativa
7. Asistencia y Puntualidad
8. Expresión verbal y Escrita
9. Presentación Personal
10. Responsabilidad

La evaluación del desempeño consiste en que el calificador, en base a sus observaciones, establece juicios para los evaluados. La persona que realiza esta actividad se basa en cada subcriterio del formulario para determinar sus designaciones verbales que marcará con una X en el espacio correspondiente de la escala por puntos o grados de estimación. Los grados fluctúan en 5 niveles de designación verbal que son:

A) Sobresaliente: incluye a empleados que destacan en forma sobresaliente. Este grado acumula 5 puntos.

B) Satisfactorio: son los empleados que presentan un desempeño superior a los del promedio normal. A este grado se le asignan 4 puntos.

C) Aceptable: engloba a los empleados que tienen un desempeño normal. Aquí se destinan 3 puntos.

D) Inferior al nivel requerido: los empleados cuyo desempeño permanece por debajo del promedio normal. Su puntuación es de 2

E) Ineficiente: clasificación a las personas que tienen un desempeño que no corresponde a las condiciones mínimas que se requieren. Solo se le asigna 1 punto a este grado (Suárez, 1983).

La antigüedad en la empresa es un factor que se estudio en la presente tesis, para esto se dividió a la muestra general en cinco divisiones cada uno representando la antigüedad del empleado dentro de la empresa, las divisiones son las siguientes:

1) menos de un año

2) un año

3) dos años

4) tres años

5) cuatro años o más

Se estudio la relación entre la Antigüedad, la Actitud de Compromiso y el Desempeño laboral.