

ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA



**PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN
TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA
PERUANA, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA**

PRESENTADA POR:

**CALLE GONZALES, OSCAR ADONYS
SANCHEZ SANCHEZ, MARGIORY LESLY**

CALLAO, PERÚ

2021

PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN
TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA
PERUANA, 2020

DEDICATORIA

En primer lugar, quiero darle las gracias a Dios por permitirme crecer en una familia llena de valores y principios, agradecerle por darme un padre y una madre con salud y fuerza porque sin su sacrificio y lucha este sueño sería inconcluso. Con mucho amor para mi madre Erika Gonzales Ravello y mi padre Oscar Calle Vega por brindarme todo su amor y apoyo incondicional, quiero decirles en este texto que ellos al igual que mis hermanos son el motivo

por el cual sigo adelante y seguiré
luchando con mucha valentía. Así
mismo, agradecer a mis hermanos por
todo su apoyo incondicional y su fuerza.

Calle Gonzales, Oscar Adonys

DEDICATORIA

Ha sido un año lleno de esfuerzos y sacrificios, cerrada esta etapa me queda agradecer principalmente a Dios por haberme dado salud para lograr mis objetivos por permitirme llegar a esta instancia del camino, en donde me vuelvo toda una profesional.

A mi madre Dora Sánchez Pajuelo por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por

su paciencia, cuidados, por los regaños que me merecía y que no entendía, pero más que nada, por tu amor, tu ayuda ha sido fundamental.

A mi padre Máximo Sánchez Zambrano por estar en los momentos más importantes de mi vida, gracias por confiar en mí, por los ejemplos de perseverancia y constancia que me ha infundado siempre, por el valor mostrado de salir adelante y por su amor.

A mis hermanas que de una u otra forma a lo largo de nuestras vidas han estado en mi vida, para reír, llorar y solidarizarnos.

Es para ustedes esta tesis en agradecimiento por todo su amor, los amo.

Sánchez Sánchez, Margiory Lesly

AGRADECIMIENTO

A nuestra alma mater, La Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" y a nuestros asesores Dr. Carlos Borja García y Dr. Antonio Flores Herrera por brindarnos su apoyo, colaboración y accesibilidad, para facilitarnos los medios suficientes para desarrollar el presente estudio.

ÍNDICE

	Pág.
Portada.....	i
Título.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE.....	viii
LISTA DE TABLAS.....	xi
LISTA DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Justificación teórica.....	5
1.4.2. Justificación metodológica.....	6
1.4.3. Justificación práctica.....	7
1.5. Limitaciones de la investigación.....	8
1.6. Viabilidad de la investigación.....	9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
--	----

2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1. Contrato psicológico.....	18
2.2.1.1. Contenido del contrato psicológico.....	34
2.2.1.2. Estado del contrato psicológico.....	43
2.2.1.3. Compromiso organizacional.....	57
2.3. Definiciones conceptuales.....	68

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de la hipótesis.....	69
3.1.1. Hipótesis general.....	69
3.1.2. Hipótesis específicas.....	70
3.1.3. Variable de interés.....	71
3.1.3.1. Contrato psicológico.....	71

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño de la investigación.....	72
4.2. Población y muestra.....	75
4.2.1. Población.....	75
4.2.2. Muestra.....	75
4.3. Operacionalización de la variable.....	78
4.4. Técnicas para la recolección de datos	80
4.4.1. Técnica.....	80
4.4.2. Instrumentos.....	80
4.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	82
4.6. Aspectos éticos.....	83

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo por ítems de la escala de medición.....	86
5.2. Prueba de hipótesis.....	95
5.2.1. Hipótesis general.....	95
5.2.2. Hipótesis Específica 1.....	96
5.2.3. Hipótesis Específica 2.....	98
5.2.4. Hipótesis Específica 3.....	99
5.3. Análisis cualitativo.....	101
5.3.1 Teorización.....	101

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión.....	105
6.2. Conclusiones.....	114
6.3. Recomendaciones.....	115

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas.....	117
Referencias electrónicas.....	122

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	125
--------------------------------------	-----

Anexo 2.	Lista de términos y abreviaturas.....	127
Anexo 3.	Componentes de hipótesis.....	129
Anexo 4.	Escala de medición de la variable de interés.....	130
Anexo 5.	Validaciones a criterio de jueces expertos de las escalas de medición aplicadas a la muestra por conveniencia.....	132
Anexo 6.	Datos obtenidos de prueba piloto y criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento.....	147
Anexo 7.	Guía de entrevista.....	148
Anexo 8.	Validaciones a criterio de jueces expertos del contenido de la guía de entrevista aplicada a la muestra de casos de tipo.....	149
Anexo 9.	Formato de consentimientos informados aplicados a las muestras del presente estudio.....	169
Anexo 10.	Base de datos referente a la escala de clima psicológico para el presente estudio.....	171
Anexo 11.	Tabla de contingencia de respuestas de la entrevista.....	174

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Muestreos aplicados en el presente estudio.....	77
Tabla 2: Operacionalización de la variable de estudio.....	78
Tabla 3: Baremación de la variable contrato psicológico.....	80
Tabla 4: Estadísticas de confiabilidad para la escala de clima psicológico.....	81
Tabla 5: Niveles sobre la variable contrato psicológico.....	95
Tabla 6: Niveles sobre la dimensión contenido del contrato psicológico.....	97
Tabla 7: Niveles sobre la dimensión estado del contrato psicológico.....	98
Tabla 8: Niveles sobre la dimensión compromiso organizacional.....	100

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Contrato psicológico.....	19
Figura 2: Contrato psicológico.....	21
Figura 3: Características del contrato psicológico.....	26
Figura 4: Buen desempeño a bordo.....	33
Figura 5: Contrato psicológico.....	36
Figura 6: Tripulante de un buque mercante.....	42
Figura 7: Tripulantes de una embarcación mercante.....	46
Figura 8: Dimensiones del compromiso del estado del contrato psicológico.	50
Figura 9: Igualdad y equidad dentro de la justicia organizacional.....	53
Figura 10: Compromiso organizacional.....	58
Figura 11: Compromiso de la gente de mar.....	59
Figura 12: Compromiso organizacional.....	61
Figura 13: Compromiso afectivo.....	63
Figura 14: Compromiso continuo.....	65
Figura 15: Compromiso normativo.....	67
Figura 16: Esquema de un estudio de nivel descriptivo.....	75
Figura 17: Niveles sobre la variable contrato psicológico.....	96
Figura 18: Niveles sobre la dimensión contenido del contrato psicológico.....	97
Figura 19: Niveles sobre la dimensión estado del contrato psicológico.....	99
Figura 20: Niveles sobre la dimensión compromiso organizacional.....	100

RESUMEN

Objetivo: El presente trabajo investigativo tiene como objetivo principal la descripción de la percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020.

Metodología: Fue una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 240 tripulantes de la naviera en estudio, de los cuales 104 fueron oficiales y 136 marineros, quienes se encontraban cumpliendo funciones a bordo de las naves de la flota y algunos en tierra esperando a relevar a sus colegas durante la pandemia COVID-19 en el periodo del mes de Diciembre 2020. Fue pertinente la aplicación de dos muestreos no probabilístico, por un lado, uno por conveniencia tomando en cuenta a las 142 unidades de análisis que mostraron predisposición con los investigadores, y, por otro lado, un muestreo caso tipo tomando en cuenta 11 unidades de información conformada por 6 oficiales y 5 marineros. Se utilizaron como técnicas de recolección de datos la encuesta y la entrevista. En correspondencia con dichas técnicas utilizadas, se empleó un instrumento de medición documentada en

forma de escala para la encuesta, el cual fue validado por jueces expertos y la prueba de consistencia interna de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.985, considerando al instrumento de muy alta confiabilidad, y para la entrevista, se utilizó como herramienta de recolección de datos la guía de entrevista, la cual fue validada de la misma manera por el juicio de jueces expertos, siendo los propios investigadores el instrumento de recolección de datos. Para el análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva a través del uso de las medidas de distribución (frecuencia y porcentajes) y un análisis de tipo interpretativo, siendo las técnicas utilizadas las de corte y clasificación para la obtención de las categorías emergentes de tal manera que, a través de la triangulación y la saturación de la información, se llegó a la teorización correspondiente dando como resultado nuevos horizontes informativos complementarios al análisis estadístico que permitió ahondar en el estudio de la variable abordada.

Resultados: Los resultados indicaron que, en relación a la variable de estudio, el 75.4% de los tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana percibieron como “algo favorable” y el 24.6% como “algo desfavorable”.

Conclusión: Se concluyó estableciendo que la percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020 no es favorable, de tal manera, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la nula.

Palabras clave: contrato psicológico, naviera peruana, tripulantes.

ABSTRACT

Objective: The present investigative work has as its main objective the description of the perception about the psychological contract in crew members of the fleet of a Peruvian shipping company, 2020.

Methodology: It was a research with a quantitative approach, basic type, descriptive level and non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 240 crew members from the shipping company under study, of which 104 were officers and 136 sailors, who were fulfilling duties on board the ships of the fleet and some on land waiting to relieve their colleagues during the COVID pandemic. -19 in the period of December 2020. The application of two non-probabilistic samplings was pertinent, on the one hand, one for convenience taking into account the 142 units of analysis that showed predisposition with the researchers, and, on the other hand, a sample case type taking into account 11 information units made up of 6 officers and 5 sailors. The survey and the interview were used as data collection techniques. In correspondence with these techniques used, a documented measuring instrument was used in the form of a scale for the survey, which was validated by expert judges and the internal

consistency test of Cronbach's Alpha, where a value of 0.985 was obtained, considering the A very high reliability instrument, and for the interview, the interview guide was used as a data collection tool, which was validated in the same way by the judgment of expert judges, with the researchers themselves being the data collection instrument. For the analysis of the data, descriptive statistics were used through the use of distribution measures (frequency and percentages) and an interpretative analysis, the techniques used being the cutting and classification techniques to obtain the emerging categories in such a way. that, through triangulation and saturation of the information, the corresponding theorization was reached, resulting in new information horizons complementary to the statistical analysis that allowed us to delve into the study of the variable addressed.

Results: The results indicated that, in relation to the study variable, 75.4% of the crew of the fleet of a Peruvian shipping company perceived it as "somewhat favorable" and 24.6% as "somewhat unfavorable."

Conclusion: It was concluded by establishing that the perception of the psychological contract in crew members of the fleet of a Peruvian shipping company, 2020 is not favorable, in such a way, the alternative hypothesis was rejected and the null one was accepted.

Keywords: psychological contract, Peruvian shipping company, crew.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación abordó los temas relacionados al contrato psicológico en una empresa naviera peruana, es importante mencionar que en múltiples sectores económicos esta variable es muy importante al representar un vínculo tácito e implícito fuera que los acuerdos contractuales convencionales, que tiene una incidencia directa sobre los colaboradores para con la empresa que, de ser percibido de manera negativa, puede traer afectaciones relacionadas a un bajo desempeño laboral.

El objetivo principal de la investigación fue describir la percepción sobre el contrato psicológico en los tripulantes de una empresa naviera peruana, 2020, de tal manera que se pueda conocer la realidad sobre dicha variable dentro del grupo humano conformado por tripulantes en diferentes niveles de acción, para de esa manera establecer mecanismos idóneos para maximizar, mejorar o establecer un contrato psicológico fuerte y saludable sobre el cual se puedan construir relaciones socio-laborales que refuercen y sostengan una productividad y desempeño laboral óptimo

por parte de los tripulantes al desarrollar las actividades propias de la operación de un buque mercante.

De tal manera que, fue conveniente utilizar una ruta cuantitativa al contemplar la estadística como el principal respaldo utilizado para poder cumplir los objetivos investigativos, de la misma forma el presente trabajo de investigación fue desarrollado en un nivel descriptivo, tipo básico, diseño no experimental y de corte transversal, siguiendo las características taxonómicas inherentes a la investigación científica.

Posteriormente, se utilizó un instrumento de medición documentada en forma de escala que fue validado oportunamente por jueces expertos y por una prueba de consistencia interna conocida como “Alfa de Cronbach”, permitiendo establecer criterios de validez y confiabilidad, con lo que, se aplicó a la muestra correspondiente para así recolectar los datos que fueron utilizados para el análisis estadístico descriptivo y poder verificar la hipótesis establecida primigeniamente.

Por otro lado, con el objetivo de establecer una lectura profunda y poder ahondar en el análisis de la presente variable de estudio, se utilizó una guía de entrevista como herramienta de recolección de datos aplicada por el instrumento adecuado que, en dicho caso, fueron los propios investigadores, permitiendo establecer una teorización que dé mejores luces respecto al tema central de análisis.

Una de las dificultades que se presentó en el desarrollo del presente estudio, fue en el proceso de recolección de datos, ya que se tuvo que invertir un mayor tiempo a

lo planificado inicialmente, debido a cuestiones relacionadas con la pandemia COVID-19 que dificultó el establecer contacto directo con los encuestados y entrevistados, por lo que se tuvo que buscar apoyo en medios virtuales para la culminación del proceso. Por último, el contenido de la presente investigación se desarrolló en seis capítulos, los cuales se refieren a los siguientes aspectos:

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, Se presenta la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación, limitaciones y viabilidad.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO, Comprende los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definiciones conceptuales.

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES, Se formulan la hipótesis general, específicas y su variable.

CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO, Se presenta el diseño de investigación, su población y muestra, la operacionalización de la variable y sus dimensiones, las técnicas de recolección de datos, la técnica usada para el procesamiento y análisis de los datos (el paquete estadístico usado) y los aspectos éticos.

CAPITULO V: RESULTADOS, Se presenta el análisis descriptivo por ítems de la escala de medición, la prueba de hipótesis y el análisis cualitativo.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, Se formulan la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se incluyen las referencias generales y sus anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El contrato psicológico refiere a los compromisos que adquieren los empleados y empleadores al comenzar una relación laboral, caracterizándose por un acuerdo tácito que agrupa expectativas que el individuo se crea en razón de la empresa donde va a laborar, pero también a la inversa, ya que incluye lo que la empresa espera de los mismos empleados (Martinez-Casasola, 2020).

A nivel internacional, los tripulantes que operan buques mercantes laboran en condiciones de aislamiento dentro de un prolongado tiempo, realizando actividades rutinarias donde existe una alta demanda de exigencia física y de altos riesgos, cuyo comportamiento en razón de las tareas asignadas de acuerdo con el nivel de responsabilidad se encuentra influenciado por diversos factores.

Según Hellen (2017) la teoría del contrato psicológico analizada en la gente de mar propone que los comportamientos de los mismos se determinan por las

obligaciones recíprocas que surgen cuando las promesas se hacen, se pagan y que posteriormente se cumplen o incumplen, los cuales a su vez determinan comportamiento seguros, inseguros y no saludables que pueden afectar a la seguridad del buque.

En ese sentido, el contrato psicológico observado desde la perspectiva de la gente de mar que labora a bordo de un buque mercante determina comportamientos que a bordo pueda verse involucrados en errores humanos que desencadenen accidentes y que dentro de las relaciones contractuales con la empresa naviera se gesten comportamientos donde se evidencie falta de compromiso siempre y cuando se presenten percepciones negativas sobre las diversas dimensiones que pueden observarse dentro de dicha condición.

La empresa naviera en estudio, se enfoca en satisfacer necesidades del transporte principalmente de hidrocarburos, así como de otros productos especialmente en la costa peruana, Sudamérica, el Caribe y Estados Unidos la cual cuenta con una flota de 10 buques tanque donde laboran un total de 240 tripulantes, dentro de los cuales se vienen observando problemáticas manifestadas de manera verbal relacionadas con las compensaciones, la formación en asuntos de seguridad, perspectivas negativas sobre el crecimiento laboral y una falta de respaldo social.

La causa a dicha problemática puede estar ligado a la falta de atención que la empresa naviera presta hacia los tripulantes, donde no se toman en cuenta cuestiones vinculadas con las expectativas que poseen en razón del servicio que

vienen prestando a bordo de los buques, donde muchos de ellos ya poseen años de labor dentro de la empresa.

En consecuencia, podría suscitarse situaciones que determinen la ruptura del contrato psicológico, donde los tripulantes puedan mostrar pérdida de confianza por el conjunto de promesas y obligaciones recíprocas las cuales al no ser cumplidas generen falta de compromiso de los mismos en razón de las labores que realizan y que pueda desencadenar situaciones donde se rompa el contrato laboral, ya sea por renuncia del tripulante o por despido de la empresa.

Ante lo señalado, el presente estudio, busca proveer datos relacionados con las percepciones de la tripulación de la empresa naviera en estudio en razón del contrato psicológico y sus respectivas dimensiones, de tal manera que se pueda establecer parámetros que conlleven a brindar recomendaciones necesarias que contribuyan a fortalecer el compromiso de los tripulantes y en ese sentido garantizar la seguridad en las labores que puedan realizar a bordo del buque.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

-¿Cómo es la percepción sobre el contenido del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020?

-¿Cómo es la percepción sobre el estado del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020?

-¿Cómo es la percepción sobre el compromiso del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Describir cómo es la percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

-Describir cómo es la percepción sobre el contenido del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020.

-Describir cómo es la percepción sobre el estado del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020.

-Describir cómo es la percepción sobre el compromiso del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación aporta con bases teóricas los cuales plasman los diversos conceptos asociados a la variable contrato psicológico, sobre la cual se establecen aportes críticos que permiten establecer una

descripción interpretativa base la cual se corresponde con poder ubicar aquellas variables empíricas que sean compatibles a ser medidas tomando en cuenta los referentes del presente estudio (gente de mar).

Por otra parte, se construye una teoría que se ciñe al contexto de estudio, la cual, tomando en cuenta la falta de investigaciones que expliquen el comportamiento de la variable en una muestra conformada por tripulantes que operan buques mercantes determina que se abran nuevas fronteras del conocimiento dentro una línea de investigación que pueda contribuir con la gestión de recursos humanos dentro del ámbito marítimo.

Así también, las bases teóricas establecidas, así como los resultados plasmados permitirá que se genere reflexión y discusión con respecto a las bondades y perjuicios de la gestión del contrato psicológico en la tripulación de buques mercantes que forman parte de una empresa naviera, lo cual permitirá que se vayan esbozando aquellos criterios y condiciones discutibles y susceptibles de poder ser estudiados a futuro por otros investigadores.

1.4.2. Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación contribuye con un instrumento de medición documentada en forma de escala la cual mide las percepciones sobre el contrato psicológico tomando en consideración a tripulantes que operan buques mercantes como referentes.

Cabe resaltar que dicho instrumento fue validado cumpliendo con todas las exigencias tanto metodológicas como estadísticas de tal manera que los resultados puedan cumplir con el rigor científico acorde con un estudio cuantitativo.

En ese sentido, futuros investigadores pueden tomar en cuenta el instrumento de medición establecido para evaluar la variable de estudio en tripulantes que operan buques mercantes, de tal manera que puedan adaptarlo o modificarlo según la intención cognoscitiva que se planteen en función de la línea de investigación que caracteriza al presente estudio (contrato psicológico).

1.4.3 Justificación práctica

El presente estudio establece un estimador en relación la medida de la percepción de los tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana en razón de la variable contrato psicológico, el cual podrá determinar que se planteen nuevos estudios consecuentemente con lógica científica en aras de poder encontrar resultados que tengan implicaciones prácticas que beneficien a la población objetivo del presente estudio.

De dicha forma, se pueden elaborar estrategias dentro de la administración de recursos humanos vinculados con la tripulación quienes operan buques mercantes, aportando con establecer mayor información y teorías científicas

que ayuden a entender el comportamiento de la variable dentro de un contexto que caracteriza a gente de mar que opera buques mercantes.

1.5. Limitaciones de la investigación

La primera limitación que se tuvo para poder elaborar el presente trabajo de investigación es que en el contexto internacional y nacional no existe suficiente bibliografía tanto científica o publicaciones de libros referidos al tema de contrato psicológico que tome en cuenta las perspectivas y actitudes de la gente de mar que opera buques mercantes.

En ese sentido, el presente estudio eligió como antecedentes investigaciones relacionadas con el tema central de análisis (contrato psicológico) los cuales abordan aspectos que se relacionan con la variable de estudio y permiten agrupar conceptos e ideas que pueden ser susceptibles de ser analizados en coherencia con el objetivo del presente estudio.

Otra de las limitaciones que se presentaron tuvo que ver con la recopilación de los datos, ya que las encuestas tuvieron que realizarse de manera electrónica para que los tripulantes de los buques que componen la flota de la naviera peruana puedan desarrollarlas.

Dicho proceso determinó que la fase de recopilación de datos tome más tiempo al planificado durante del proyecto de investigación, lo cual se debió por la

emergencia sanitaria (COVID-19), y la falta de conectividad que los buques tienen respecto al internet.

De la misma forma, con respecto a las entrevistas realizadas se tuvo que hacer uso de medios virtuales (Plataforma Google Meet), ya que no se pudo tener contacto directo ni presencial con los entrevistados. Bajo dicho escenario se tuvo que esperar la disponibilidad de cada uno de las unidades de información que quisieron participar en dicho proceso y que se presenten las condiciones de conectividad para que puedan responder a las preguntas establecidas.

1.6. Viabilidad de la investigación

El presente estudio fue viable porque se pudo contar con el recurso humano, financiero, tecnológico y material que permitió se puedan recolectar los datos para ser analizados con el rigor característico de un estudio científico y poder responder al objetivo planteado.

Para ellos fue importante el apoyo del Gerente de Flota y Jefe de Personal Embarcado, quienes permitieron y autorizaron que las encuestas sean enviadas a todos los buques que forman parte de la flota de la naviera peruana en estudio, de tal manera que se pueda cumplir con la fase empírica del proceso investigativo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

La presente investigación se respalda en el antecedente nacional de Loli et. al. (2017) con un estudio titulado: *“El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima”*. Se planteó como objetivo conocer el estados actual del contrato psicológico y su relación con la satisfacción y el desempeño en empleados del sector público y privado de Lima. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel relacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por todos los empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima, sobre la cual se estableció un muestreo no probabilístico intencional considerando a 303 unidades de análisis. Utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumentos tres cuestionarios para medir las variables contrato psicológico empleador / trabajador; cuestionario de satisfacción laboral; y el cuestionario de desempeño laboral, los cuales fueron validados de forma cualitativa y cuantitativa. Los resultados indican que existe una correlación

significativa y positiva entre el contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción. Se concluyó estableciendo de que existe asociación entre las obligaciones del empleador, el compromiso de los empleados con la organización, la satisfacción laboral y el desempeño laboral, de manera que a mayor cumplimiento de las obligaciones del empleador probablemente habría mayor compromiso de los empleados con la organización, y en consecuencia mayor satisfacción laboral y mayor desempeño laboral.

Entre los antecedentes internacionales, destaca Espinosa (2019) quien realizó un trabajo de investigación titulado: *“Riesgos psicosociales de los trabajadores del mar de una empresa de remolcadores en Panamá”*. Se planteó como objetivo identificar los riesgos psicológicos de los trabajadores del Mar de una empresa de remolcadores. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 826 tripulantes entre hombres y mujeres a quien se le aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia considerando a 265 unidades de análisis. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de medición utilizado fue el COPsoQ-istas21, utilizado en español en la versión corta. Los resultados obtenidos muestran que las dimensiones de exigencias psicológicas reflejan un riesgo alto de 49.4 % considerándose desfavorable, en el trabajo activo y desarrollo de habilidades mostró un riesgo considerado bajo de 58.5 %, en el apoyo social y calidad de liderazgo 43.4 % es desfavorable, y la doble presencia 53 % es desfavorable. Se concluyó estableciendo que la población tiene mucha exigencia psicosocial en las jornadas de trabajo, lo cual genera la necesidad de esconder sentimientos y sentir la necesidad de la doble presencia entre la familia

y el trabajo, lo que puede influir debido a que la mayor parte de la población es madre y esposa, creando una figura propia de la mujer como la organizadora del hogar, pero que necesita laborar ya que el trabajo le proporciona la oportunidad de desarrollarse y aprender, además de contar con el apoyo social y calidad de liderazgo de los jefes inmediatos.

Hellen (2017), realizó un trabajo de investigación titulado: "*Seguridad en el mar: Comprensión del papel del contrato psicológico en el comportamiento seguro e inseguro de la gente de mar utilizando sucesos afectivos y teorías sobre el agotamiento del ego*". Se propuso como objetivo mostrar que el cumplimiento y el incumplimiento psicológico del contrato pueden ayudar a explicar cuándo y cómo alteran el desempeño en cuestiones de seguridad a bordo del buque. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte longitudinal. La población estuvo compuesta por la gente de mar de Dinamarca y Reino Unido, sobre la cual aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia considerando a 750 unidades de análisis en un primer momento y posteriormente a 629 unidades de análisis en un segundo momento. Posteriormente se eligió a 50 unidades de información. Utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y la observación. Los resultados permitieron observar la relación general de cumplimiento e incumplimiento (tanto los efectos directos como los indirectos combinados) con los resultados de salud y seguridad los cuales establecieron una orientación positiva, mientras que hubo algunos hallazgos inesperados. Los empleados que disfrutaron de una buena relación laboral (satisfacción), de manera consistente (es decir, en todas las muestras) informaron un mejor bienestar psicológico y una mayor contribución a

la seguridad en términos de las labores que realizan a bordo y el cuidado hacia los demás tripulantes. Los empleados que experimentaron una ruptura en su relación laboral (ruptura) informaron constantemente un peor bienestar y una mayor contribución negativa a la seguridad en términos de comportamiento inseguro más frecuente, como caracterizarse por realizar labores con una cultura de incumplimiento. Concluyó estableciendo que el uso del contrato psicológico explica el comportamiento en un contexto de seguridad, por lo que sugiere que el cumplimiento y el incumplimiento tienen una influencia importante en la contribución a la seguridad de la gente de mar, así como en el bienestar emocional de los mismos.

Caesar y Cahoon (2015) realizaron un estudio titulado: *“Formación de la gente de mar para el futuro: La necesidad de un cambio de paradigma den las políticas de admisión”*. Se propusieron como objetivo analizar las necesidades de los institutos MET para que puedan emplear herramientas de evaluación psicológicas para la recopilación de información adecuada sobre los estudiantes en el momento de la admisión. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básica, nivel exploratorio y diseño fenomenológico. Utilizó como técnicas de recolección de datos la documentación, asimismo, como herramienta de recolección de datos hizo uso de fichas de investigación. La muestra estuvo conformada por 20 prospectos de admisión de instituciones marítimas vinculadas a IAMU (Asociación Internacional de Universidades Marítimas). Los resultados permitieron señalar teorizaciones con respecto a la naturaleza de la información recopilada por los institutos MET, la relevancia de la misma y el tipo de información que debe recopilarse para pronosticar adecuadamente ambiciones profesionales de los

tripulantes de los buques. Se concluyó estableciendo que los centros de formación marítima y empresas navieras deben gestionar adecuadamente las expectativas de la gente de mar, ya que cuando se desconocen, se conlleva a los muchas veces los profesionales del mar abandonen la carrera marítima para optar realizarse en trabajos en tierra.

Papachristou y Theotokas (2012) quienes realizaron un estudio titulado: *“Comunicación, acceso a internet y retención de la gente de mar en la industria naviera”*. Se propusieron como objetivo examinar la disponibilidad y el acceso a las instalaciones de comunicación a bordo de los buques como un factor que contribuye a la retención de la gente de mar en la profesión. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básico, nivel exploratorio y diseño fenomenológico. Se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta y como herramienta de recolección de datos un cuestionario de tipo exploratorio. La muestra estuvo conformada por 511 marinos, donde el 96.6 % fueron hombres y el 3.4 % mujeres. Las edades de los encuestados oscilan entre los 18 y 36 años. Los resultados demostraron que los encuestados perciben la separación de la familia y la inadecuación de la comunicación con familiares y amigos en la mar como las cuestiones más importantes que dificultan la permanencia en la profesión marítima, además, la existencia de altas tasas de rotación presentan una serie de riesgos para la industria y una afectación para la competitividad. Se concluyó estableciendo que si bien la gente de mar parecen estar satisfechos con la elección de incorporarse a la profesión, cuando se les solicita las razones que las llevarían a abandonarlo, consideran serían la comunicación inadecuada con familiares y amigos. Señalan además que si los buques cuentan con instalaciones

de comunicación buenas y accesibles, podría mejorar el potencial de retención de la gente de mar a bordo.

Layamon (2012) realizó un trabajo de investigación que intituló: *“El impacto del contrato psicológico en la intención de deserción de la armada real de Nueva Zelanda”*. Se propuso como objetivo establecer la posible relación entre la orientación relacional / transaccional del contrato psicológico y la intención de dejar la armada real de Nueva Zelanda. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel relacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesto por todos los miembros de la armada real de Nueva Zelanda. La muestra estuvo conformada por 619 unidades de análisis. Utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento una escala de medición para poder evaluar las variables en razón de las hipótesis planteadas. Los resultados permitieron observar que el contrato relacional tiene una fuerte relacion en la intención de deserción ($\gamma = -,752$, $\rho = ,000$, $\beta = -,446$). El modelo tambien demostró que el contrato transaccional y el compromiso afectivo tienen un lazo particularmente fuerte ($\gamma = -,719$, $\rho = ,000$, $\beta = -,381$). Además un rol mediador del compromiso afectivo fue confirmado. Se concluyó estableciendo que el contrato psicológico es un predictor importante en la intención de deserción, además de proporcionar una valiosa percepción de cómo los empleados ven la carrera marina. En ese sentido, se sugiere que los gerentes de recursos humanos en la armada real de Nueva Zelanda se enfoquen en mejorar los aspectos vinculados con el contrato psicológico para evitar la deserción.

Torres et. al. (2014) quien realizó un estudio titulado: *“Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario”*. Se planteó como objetivo caracterizar el contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una misma organización del sector bancario, desde una perspectiva psicosocial. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básica, nivel exploratorio y diseño teoría fundamentada. Utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista semiestructurada y como herramienta de recolección de datos una guía de entrevista. La muestra estuvo conformada por dos grupos de empleados (antiguos y recientes) de 5 personas por grupo. Los resultados muestran que los empleados antiguos han configurado contratos psicológicos de tipo equilibrado (basados en la reciprocidad), mientras que los empleados recientes son transaccionales (tipificados como de bajo compromiso), aunque en ambas situaciones las labores, los términos jurídicos, la compensación y la oportunidad de carrera son los mismos. Se concluyó señalando que las nuevas generaciones de colaboradores, que han ingresado al mercado laboral a partir de la implementación de políticas de trabajo flexible, están afrontando las nuevas realidades con responsabilidad, preparación y bajo involucramiento, lo que determina un panorama donde se alcanzan mejores condiciones de estabilidad para sí mismos en una o varias empresas.

Por último, Livingstone (2013) realizó un estudio titulado: *“Atención a la demanda de oficiales mercantes: Justificando el plan de recambio en el reclutamiento de la gente de mar”*. Se planteó como objetivo examinar cómo ciertas características de la industria marítima influyen sobre la planificación del recambio en el reclutamiento de la gente de mar, lo cual se establezca como una

herramienta para garantizar la sostenibilidad del suministro de oficiales de buques para los empleadores dentro de la industria naviera mundial. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básica, nivel exploratorio y diseño fenomenológico. Utilizó como técnica de recolección de datos la documentación y como herramientas de recolección de datos fichas de investigación. La muestra estuvo conformada por 12 unidades documentales referidos al tema central de análisis. Los resultados permitieron plasmar teorizaciones relacionadas con los factores clave que tienen incidencia sobre la planificación de la sucesión del reclutamiento de la gente de mar (cadetes) con un especial enfoque en cómo debería ser implementado para asegurar el suministro constante de oficiales. Se concluyó estableciendo que la planificación de la sucesión debe ser una tarea imperativa de tal manera que se pueda sostener la oferta de mano de obra calificada, de tal manera que se ponga mayor atención en proveer soluciones respecto a la escasez de oficiales de marina mercante.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Contrato psicológico

Según Barreiro y Martínez (2020) el contrato psicológico es un modelo mental que representa a las percepciones individuales en términos de intercambio recíproco entre el empleado con el empleador, las cuales se establecen en base a promesas implícitas o explícitas e informaciones que ambas partes intercambian en un primer momento de la relación.

Así también Pallares y Selva (2016) sostienen que el contrato psicológico lo conforman el conjunto de creencias y expectativas (promesas explícitas o implícitas) las cuales son intercambiadas entre una persona y la empresa a la cual pertenecen, la cual se sustenta en un compromiso de bienestar psicológico, personal, profesional entre el colaborador y la organización.

Mientras que Díez (2015) define al contrato psicológico como las relaciones interpersonales entre partes con intereses y objetivos individuales, pero implicadas en una causa o contexto común, en el que se generan una serie de expectativas, las cuales se encuentran basadas en promesas de futuros rendimientos, en experiencias pasadas y el contexto situacional.

Bajo lo establecido por los autores, se puede comprender que el contrato psicológico son el conjunto de percepciones, expectativas y creencias de los colaboradores sobre las obligaciones recíprocas que tienen entre ellos y la

empresa donde labora, la cual se crea de manera espontánea sin establecer un acuerdo formal.

El contrato psicológico se forma al inicio de una relación laboral, ya que el empleado se forma una idea de las actividades que debe realizar y de lo que espera recibir por parte de la empresa, de tal manera que se pueda encontrar un equilibrio adecuado tanto para beneficio de la organización y los logros particulares de cada colaborador.

El contrato psicológico no solo es evaluado desde la perspectiva de los colaboradores o empleados, ya que, al tratarse de una relación dual con el empleador, existen percepciones y/o expectativas por parte de la organización que se traduce en situaciones de rendimiento particular de cada uno de los empleados en relación con la labor que realizan.

Figura 1
Contrato psicológico



Nota. El contrato psicológico es la relación emocional que se forma tanto de manera recíproca entre el empleado y el empleador, la cual se caracteriza por no ser explícito o escrito (<https://www.bekiapsicologia.com/articulos/que-es-contrato-psicologico-trabajo/>)

El contrato psicológico es una variable que puede también estudiarse dentro del recurso humano que opera buques mercantes, donde las percepciones de las tripulaciones que operan dichas naves contienen una serie de expectativas las cuales se forman al establecer el contrato físico inicial.

Así también, las empresas navieras empleadoras se forman un conjunto de expectativas, por lo general de mantener a largo plazo al personal que brinda una oportunidad para poder operar los buques que son de propiedad, donde un buen desempeño ligado a una cultura de cumplimiento pueda garantizar que dicha condición pueda ser fortalecida en el tiempo.

A diferencia de otras organizaciones empresariales, la evaluación del contrato psicológico en tripulantes que operan buques mercantes tienen características muy particulares, ya que el medio donde se labora resulta ser siempre muy riguroso, donde las labores están siempre afectadas por cuestiones de seguridad y un rendimiento óptimo que garantice que el buque pueda cumplir con las funciones comerciales correspondientes sin problemas.

En la actualidad el concepto del contrato psicológico se viene estudiando en diversos campos y contextos organizacionales, donde el marítimo vinculado a la operación de un buque mercante no debe ser la excepción, ya que existen aspectos susceptibles de ser observados que puedan mejorar el desempeño y compromiso del tripulante y que la empresa pueda encontrar

una retribución equilibrada que pueda determinar la existencia de una relación en el largo plazo.

Figura 2
Contrato psicológico



Nota. Los tripulantes que operan buques mercantes o gente de mar poseen expectativas con respecto a la labor que realizan a bordo del buque, la cual influyen en el desempeño laboral y la cultura de cumplimiento a bordo del buque (<https://www.nautilusint.org/en/news-insight/news/imo-agrees-protection-of-seafarer-rights-on-medical-care-wages-and-sick-pay/>)

-Historia del desarrollo del concepto del contrato psicológico: El primero en acuñar el concepto de contrato psicológico fue Argyris, quien, en el año de 1960, lo definió como:

Las percepciones, así como las obligaciones implícitas en la relación laboral, que tienen tanto la organización como el individuo, por ser las partes integrantes de dicha relación, y en el cual se llega a dichas percepciones a través de un proceso social, que es lo que es denominado como contrato psicológico de trabajo (p. 60).

Para el autor, la mejora forma de desarrollar un contrato psicológico adecuada es aplicando un liderazgo pasivo, donde la empresa se centre en brindar al empleado la libertad de realizar labores, pero siempre preocupándose por que tenga un salario adecuado y labore en óptimas condiciones, lo que permitirá la perpetua disposición del mismo en razón con los objetivos que la empresa desea cumplir.

En ese orden de ideas, Pallares y Selva (2016) señalan que desde la definición de Argyris hasta la actualidad el concepto del contrato psicológico ha pasado de determinarse a través de una relación larga y estable (relacional) a contratos temporales y con mayor tendencia a patrones flexibles (transaccional), lo cual plasma cierto dinamismo y cambio según contexto particular donde sea estudiado.

Tomando en consideración el aporte de Díez (2015) se presentan en la siguiente tabla el proceso evolutivo del concepto del contrato psicológico considerando las definiciones y aspectos de diversos estudiosos del tema a través de los años:

Autores	Definición
Bernard (1938)	<ul style="list-style-type: none"> -Relación laboral como un intercambio. -Participación continua del empleado en función de recompensas. -Mayor importancia al papel del directivo que al del empleado. -Equilibrio organizativo únicamente en un sistema de

	cooperación.
March & Simon (1958)	<p>-Junto con Bernard (1938) fueron los primeros en concebir la relación laboral como un intercambio.</p> <p>-Afirmaban que la contribución de los empleados tenía que ser lo suficientemente elevada como para justificar sus recompensas y generar incentivos para la organización.</p>
Menninger (1958)	<p>-Traslado del concepto de contrato psicológico fueran del contexto del lugar de trabajo.</p> <p>-Afirmaba que la relación existe entre empresa – trabajador no era recíproca.</p> <p>-La relación está basada en la satisfacción, que es sinónimo de las expectativas.</p> <p>-El contrato psicológico implica un intercambio interpersonal entre ambas partes.</p>
Argyris (1960)	<p>-Contrato psicológico basado en la atmosfera de la cultura informal del empleado.</p> <p>-Obligaciones mutuas y relación de intercambio recíproca.</p> <p>-Producción óptima bajo el liderazgo pasivo.</p>
Levinson (1962)	<p>-Énfasis en la comprensión de la perspectiva, tanto del trabajador como del supervisor.</p> <p>-Obligaciones mutuas y contrato psicológico basado en una serie de expectativas.</p> <p>-Dos tipos de expectativas: Expectativas implícitas y</p>

	expectativas de la organización.
Schein (1965)	<ul style="list-style-type: none"> -Otorga mayor importancia a la perspectiva de la organización en el contrato psicológico. -Expectativas mutuas. -El contrato psicológico se encuentra en una evolución y renegociación continuas.
Kotter (1973)	<ul style="list-style-type: none"> -Cuanto más coincidan las expectativas entre empleado y organización, mayor satisfacción lograra en el empleado su trabajo. -Expectativas mutuas basadas en la relación de empleo de empleado – organización.
Rousseau (1989)	<ul style="list-style-type: none"> -Creencia y precepción individual. -Acuerdo de intercambio recíproco. -Sugiere la violación de los mecanismos que conectan el contrato psicológico, entre la contribución de los trabajadores y los estímulos proporcionados por la organización.
Schemerhorn (2000)	<ul style="list-style-type: none"> -Expectativas de los individuos de las relaciones que éstos tienen con la organización y su funcionamiento. -Equilibrio entre las recompensas recibidas por los individuos como compartida a su contribución en la organización.

-Características del contrato psicológico: Las características del contrato psicológico, según Rodríguez (2015) son las siguientes:

- **Tácito:** Con esto se refiere a que el contrato psicológico se sobreentiende, no está escrito ni se representa físicamente, el cual se explica en la inducción personal que se le da al nuevo empleado.
- **Intangible:** El contrato psicológico no se puede tocar no está escrito por esto se le da esta característica.
- **Implícito:** El contrato psicológico no se encuentra dentro de los estatutos de la empresa, más bien pertenece a los beneficios que el empleador presenta para que sus empleados se sientan cómodos.
- **Explícito:** Se complementa con la característica anterior, aunque no esté escrito, ni sea conocido se da de forma clara y se debe cumplir de la mejor manera.
- **Recíproco:** Si el empleado se siente motivado a trabajar por los beneficios que el empleador le ofrece, éste esperará una retribución con el cumplimiento de su trabajo de manera recíproca.
- **Dinámico:** El contrato psicológico va cambiando de acuerdo a los cambios sociales que su entorno presenta ya sea el crecimiento económico, crecimientos organizacionales o el mismo paso del tiempo.
- **Selección voluntaria:** El contrato psicológico motiva a las personas para que éstas cumplan con su compromiso ya que han participado y escogido el empleo libremente.
- **Creencia en el acuerdo mutuo:** Los empleados actúan entendiendo que lo que se propone subjetivamente será mutuo sin saber en realidad si esto será real.

- No es completo: Los contratos psicológicos tienen a tener esta característica ya que tienen a cambiar para tener una mejor relación con el empleado.
- Se crea por múltiples fuentes: El contrato psicológico se da por varias fuentes como por ejemplo la alta gerencia, representantes de los recursos humanos, el jefe inmediato y también sus compañeros.

En ese sentido, con las características señaladas, se puede comprender que el contrato psicológico trabaja y las razones por las cuales no se le considera dentro del contrato físico del empleado, tomando así un sentido más subjetivo.

Figura 3

Características del contrato psicológico



Nota. Se puede observar las características del contrato psicológico y algunos otros elementos que hace importante el cumplimiento de este contrato. (Díez, R. (2015). "Análisis del contrato psicológico: el caso de Brico Depot". Universidad de León, España)

-Fases del contrato psicológico: Para definir las fases del contrato psicológico se debe tener presente la subjetividad característica en la cual se presenta, donde cada individuo entiende a su manera los términos y

condiciones del contrato, lo cual puede variar dependiendo de la relación que se forme entre el empleado y la organización (Díez, 2015).

Así mismo la implementación del contrato psicológico no se da de manera inmediata, si no que ha llevado un tiempo poder organizarse y poder realizar un proceso adecuado, tomando en cuenta que éste contrato implica una relación social por lo que se transforma acorde con los cambios sociales que se presenta (Rodríguez, 2015).

De esta manera se puede tomar algunas líneas como guías para de este modo poder conocer el proceso, tomando en cuenta la creación del contrato, el mantenimiento y la ruptura del mismo.

- Creación del contrato psicológico: De acuerdo con Rodríguez (2015) la creación del contrato psicológico se da por la necesidad de darse a conocer en el mercado laboral, ya que se tiene la necesidad de contratar empleados, resaltando que la parte del reclutamiento es la más importante en esta fase tal y como lo señala Chiavenato (2011): “el reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización” (p. 13).

Es importante también tener en cuenta que la persona que recluta, tiene que estar capacitada para recibir al nuevo empleador de una manera en la que pueda entender la misión, y visión de la compañía y de esta manera tenga una idea de su entorno laboral, para que el proceso de adaptación no se tan difícil.

Díez (2015) considera que la creación del contrato psicológico inicia en el momento en el que la empresa lleva a cabo una promoción de ella misma, ya que de esta manera genera expectativas en futuros empleados que estén interesados en el trabajo.

También fundamenta que las experiencias previas, y las expectativas que se tienen con anterioridad forman un rol importante, ya que en esta fase se da la confrontación entre las expectativas que se tiene, puntos de vistas e información útil para ambas partes.

Las fuentes de obtención de la información tanto de la organización como la del empleado las cuales se mostrarán a continuación.

Empleado	Organización
<ul style="list-style-type: none"> -Experiencias previas. -Visión externa de las condiciones y promesas dadas por la organización. -Mediante la interacción verbal con otros miembros de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> -Maneja información relativa del perfil del postulante, así como de sus expectativas. -Una vez llevada la selección se evalúa a los empleados por los resultados.
(Díez, 2015)	

- Mantenimiento del contrato psicológico: Según Rodríguez (2015) para que el contrato psicológico tenga éxito con el mantenimiento del mismo, debe ser revisado continuamente ya que debe adaptarse a los nuevos cambios que el entorno tiene, las necesidades de los individuos y las circunstancias en las que se encuentra la organización.

Se afirma que sí se da un equilibrio entre las obligaciones que el empleado percibe, con respeto a las recompensas que van a obtener trabajarán de manera más eficiente, mientras que si se da en el caso contrario el empleado lo sentirá como una injusticia.

Esta fase del mantenimiento del contrato psicológico es de suma importancia ya que es fundamental que la organización cuente con un contrato psicológico, y si no recibe un mantenimiento adecuado provocaría falencias dentro de la organización.

Es importante que tanto la organización como los altos cargos sean informados de los cambios en el contrato psicológico para que de esta manera no haya malos entendidos y descontentos con el personal, siendo el mantenimiento correcto que se debe llevar, donde ambas partes cumplan con sus obligaciones pactadas.

- Ruptura del contrato psicológico: Esta fase se da a causa de un deterioro que se da en el contrato psicológico donde la relación entre el

empleado y la organización se ve dañada a esto se le denomina ruptura del contrato psicológico (Díez, 2015).

Así mismo Rodríguez (2015), manifiesta que cuando los acuerdos y expectativas que se habían establecido con anterioridad se empiezan a deteriorar ya que no se cumple con lo prometido empieza a declinar el contrato psicológico, esta ruptura presenta dos tipos de los que se explayará a continuación.

-) Ruptura por parte del empleador: esta ruptura se puede dar por la situación económica de la empresa, lo que no va permitir con las promesas hechas a sus trabajadores y otra causa se debe a que por el incumplimiento de algún beneficio cause incomodidad en el empleado dando como resultado la ruptura del contrato.
-) Ruptura por parte del empleado: se da cuando el trabajador tampoco cumple con su parte de contrato causando inconvenientes en la productividad, la ruptura de éste contrato puede darse de las siguientes formas.
-) Terminación de la relación laboral: voluntariamente el empleado decide retirarse por incumplimiento del contrato psicológico retirándose i mediatamente de la empresa.
-) Comunicación: se transmite el descontento por la falta cometida, sea de cualquier parte, todavía se puede reparar y recuperar la confianza.
-) Silencio: algunos empleados prefieren no decir nada y esperar a que la situación mejore con el tiempo.

-) Destrucción: al no comunicar la molestia del empleado se puede originar algún tipo de negligencia, trabajos descuidados, vandalismo y comportamientos no adecuados ya que buscan dañar el prestigio de la empresa.

-Tipos del contrato psicológico de acuerdo a Gastelu y Arce (2020) presenta cuatro tipos de contrato psicológicos los que se describirán a continuación:

- Contrato psicológico relacional: el empleador ofrece contratos de larga duración con salarios estables, como resultado el empleador demuestra lealtad y confianza y la recompensa que se le otorga no solo es monetario si no también socioemocional.
- Contrato psicológico transaccional: estos contratos son de corta duración, su prioridad es el intercambio económico lo que significa que el empleado solo trabaja por el dinero lo que ocasiona que no se comprometa con la organización.
- Contrato psicológico balanceado: la duración de este contrato es indefinida, tanto el empleador como el empleado saben que el éxito de la empresa está en aportar con el aprendizaje y el desarrollo mutuamente.
- Contrato psicológico transicional: los empleados no se sienten seguros de su futuro en la empresa, este contrato se caracteriza por la ausencia de compromiso lo que genera desconfianza en los empleadores.

-Importancia del contrato psicológico: de acuerdo Barreiro y Martínez (2020) la importancia del contrato psicológico se da a razón de conseguir

una buena seguridad y salud tanto para el empleado como con el empleador de esta manera se genera una eficiencia buena.

Sabiendo que el empleado y empleador se relacionan de manera diaria generando nuevas relaciones entre el personal, los cambios que se dan en el ambiente laboral pueden influenciar en las consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores teniendo efectos importantes sobre éstos mismos.

Con el paso del tiempo las organizaciones se van dando cuenta que es parte de su labor la responsabilidad corporativa social y lo que conlleva este concepto, de esta manera se genera un ambiente laboral más sano y positivo creando un mejor ambiente de trabajo lo que va a beneficiar a la organización en cuestión ya que sus colaboradores trabajarán mejor.

Así mismo Rodríguez (2015), señala que la importancia del contrato psicológico recae sobre los trabajadores los que tienen que luchar por los objetivos que la empresa tiene y a la misma cumplir con los objetivos personales.

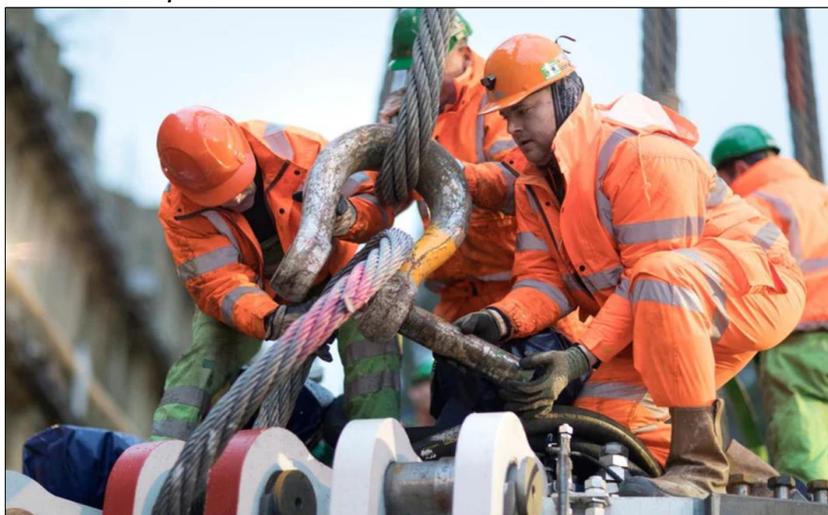
Con lo que se entiende que el contrato psicológico al ser implícito, dependerá únicamente de las obligaciones y responsabilidades las que se hayan sobreentendido en el momento, y que únicamente depende del cumplimiento de la promesa de ellos mismos para conservar el contrato psicológico vigente.

El contrato psicológico es importante ya que cumple un rol fundamental en la relación que influye en los comportamientos de ambas partes, los cuales tendrán que cumplir con los objetivos planteados para poder alcanzar un objetivo en común.

En el ámbito marítimo darle la importancia necesaria al contrato psicológico sería de gran ayuda para mantener un buen desempeño a bordo de parte de los tripulantes, los cuales siempre buscan tener más beneficios ya sea de una manera monetario, o a través de recompensas que la naviera les otorgaría.

Figura 4

Buen desempeño a bordo



Nota. La importancia del contrato psicológico es que genera un mejor desempeño laboral en los tripulantes de un buque mercante. (https://www.swissinfo.ch/spa/sector-de-la-construcci%C3%B3n_-los-nuevos-inmigrantes-empujan-al-desempleo-a-los-trabajadores-de-m%C3%A1s-edad-/44209404/)

También es necesario tratar las dimensiones del contrato psicológico que otorgan el respaldo teórico, de tal manera que se pueda realizar la medición correspondiente en la población objetivo a través de las variables empíricas que pueden ser observadas de manera coherente.

Las dimensiones que forman parte de la variable de estudio la conforma el contenido del contrato psicológico, el estado del contrato psicológico y el compromiso organizacional, atributos que serán desarrollados teóricamente con mayor amplitud en los párrafos siguientes.

2.2.1.1. Contenido del contrato psicológico

Reyes y Martínez (s.f.) señalan que el contenido del contrato psicológico resulta de suma importancia, pero complejo de conocer y poder definirlo, ya se establece dentro de una situación donde la alta subjetividad que engloba percepciones, creencias, expectativas y promesas que las partes crean suelen ser diversas dentro de un proceso de interacción social.

Diez (2015) manifiesta que los cambios de entorno organizacionales, así como las necesidades particulares personales y de cada empresa han provocado que las oportunidades laborales sean limitadas, que la seguridad laboral no se encuentre garantizada determinando relaciones de empleo cortos y más flexibles en la actualidad, lo que determina que no existan sentimientos de lealtad y compromiso conllevando a que los colaboradores se preocupen por el logro personal.

Rodríguez (2015) define el contenido del contrato psicológico como aquella creencia individual que permite el cumplimiento de obligaciones

entre el individuo y otra parte. Para efectos del presente estudio tomando en cuenta la creencia que vienen del empleado o tripulante.

Así también, Infocop (2006) define el contenido del contrato psicológico como el conjunto de promesas y obligaciones recíprocas que forma parte del contrato psicológico, las cuales involucran acciones a ser establecidas dentro de un contexto laboral por el empleado y empleador.

Bajo lo establecido por los autores, el contenido del contrato psicológico puede entenderse como la valoración sobre el conjunto de promesas y responsabilidades que se plasman de manera implícita y no formal los cuales son establecidos tanto por el empleador y empleado.

Para efectos del presente estudio, el contenido del contrato psicológico se encuentra relacionado con la valoración de la existencia de las promesas por parte del empleador (empresa naviera) observada a partir de la percepción de los tripulantes, cuyos elementos que componen están ligados a la responsabilidad de la naviera, responsabilidades de los tripulantes y las relaciones contractuales.

Si bien es cierto, las percepciones sobre el contenido del contrato psicológico pueden ser obtenidas tanto tomando en cuenta las percepciones de los empleadores y el empleado, se puede considerar el más relevante la del empleado, ya que represente el eje fundamental para que la empresa puede cumplir con los objetivos.

Figura 5
Contrato psicológico



Nota. La propuesta de valor entre el colaborador y la empresa debe ser bidireccional (<https://www.pinterest.com/pin/343118065336472492/>)

Dentro del contexto vinculado con los tripulantes que operan buques mercantes, cuando realizan un contrato laboral, se crean creencias y percepciones que puedan superar expectativas a partir de la oferta laboral que la naviera establece. En ese sentido, existen diversos ejes que pueden ser analizados.

-Responsabilidades de la naviera: Le compete a una naviera brindar oportunidades de desarrollo profesional y capacitar de manera constante a la tripulación que mantiene operando los buques con los cuales cuenta, además que garantizar que el salario sea justo y equilibrado.

Según Geseme (2020) los tripulantes que operan buques mercantes deben estar formados y conocer los peligros que se encuentren asociados con el mar, de tal manera que pueda contar con las

capacidades técnicas necesarias para mantener a la nave segura y velar por la seguridad del recurso humano que opera el buque a bordo.

La labor que realizan los tripulantes de buques mercantes está condicionada por los siguientes factores:

- Peligros de accidentes.
- Peligros derivados de la exposición al agua fría e inmersión.
- Trabajo al aire libre.
- Exposición a ambientes muy fríos y calientes.
- Resbalones, tropiezos, caídas, etc.
- Accidentes por trabajos en altura, etc. (Geseme, 2020).

Por otra parte, desde el inicio del vínculo laboral, por lo general los tripulantes siempre van a considerar que el crecimiento profesional avalado por una condición económica acorde y a largo plazo sean dos condimentos que pueden determinar mayor cohesión en el vínculo laboral.

De por sí existen ya responsabilidades que forman parte de la naviera que debe cumplir para poder mejorar la relación que tiene con los tripulantes, de tal manera que el contrato psicológico bajo los aspectos señalados puede configurar una percepción positiva.

Si bien es cierto, en los últimos años se dice que el contrato psicológico ha ido cambiando y que las relaciones laborales en la actualidad son

cada vez más cortas, donde existe una falta de compromiso por parte de los empleados con el empleador, lo que en el ámbito vinculado con la operación de buques mercantes dicha situación es totalmente diferente.

Muchos tripulantes quienes laboran en buques mercantes buscan por lo general relaciones laborales a largo plazo, ya que dentro de la industria marítima por lo general muchas veces es muy difícil poder encontrar plazas laborales disponibles, particularmente en el ámbito peruano.

Considerando que los principales riesgos que somete a la tripulación que opera un buque, las empresas navieras deberían elaborar estrategias que determinen mayor compromiso en los tripulantes respecto a las actividades que realizan, ya que es necesario que dentro de la misma las cuestiones de seguridad siempre prevalezcan, ya que de no ser de dicho modo podrían desencadenarse situaciones adversas que pueda perjudicar de manera económica a la organización.

-Responsabilidades de los tripulantes: Se considera que el contenido del contrato psicológico no solo es estrictamente observado desde la percepción del colaborador o empleado hacia la empresa o empleador, ya que puede ser tomado en cuenta desde la perspectiva del propio empleador en dirección contraria donde se pueda obtener la valoración de promesas implícitas que el empleado deba realizar.

En relación con la labor que realizan los tripulantes de un buque, siempre la empresa naviera que los contrata necesitará que dicho recurso humano pueda realizar labores en conformidad con las normas y procedimientos que están establecidos, donde la cultura de seguridad será indispensable para cumplir con una óptima labor.

La principal preocupación de una empresa naviera para con los tripulantes que operan los buques se encontrarán principalmente dirigidas en ambas cuestiones, la competencia de los tripulantes y el grado de sensibilización con aspectos relacionados con la seguridad a bordo del buque.

Según lo indicado por el Doctor en Ciencias Marítimas, “el ámbito marítimo vinculado con la operación de buques mercantes es más riguroso que el naval, ya que cuando un tripulante no realiza sus actividades de manera adecuada, inmediatamente es desembarcado” (C. Borja, comunicación personal, 15 de julio de 2020).

Dicha apreciación es de suma importancia, ya que las empresas navieras cuando perciben que un tripulante no está cumpliendo con las tareas asignadas de manera idónea, inmediatamente puede ser desembarcado, y generar un problema para el tripulante quien pierde una oferta laboral.

En ese sentido, dicho aspecto resulta ser un indicador relevante que puede estar ligado al contenido del contrato psicológico, ya que existen condiciones que son muy valoradas por las empresas navieras y que por lo general no se encuentran explícitas dentro de los contratos formales que se pactan entre el tripulante y la naviera.

Bajo dicha perspectiva, existen condiciones que dentro de la operación de buques mercantes pueden ser comunes a ser observables para poder determinar el contenido del contrato psicológico, donde la valoración sobre la existencia de promesas implícitas suele ser diversas pero que están ceñidas a que la empresa brinde las condiciones más favorables posibles para que la tripulación realice labores y donde los mismos sean conscientes de llevar a cabo actividades en base a procedimientos seguros que determinen una adecuada gestión operacional a bordo del buque.

-Relaciones contractuales: Según el Gobierno de España (2020) una relación contractual representa un elemento clave de cohesión y estabilización sectorial, la cual permite el establecimiento de responsabilidades tanto de empleadores y empleados.

Las relaciones contractuales permiten observar las responsabilidades y obligaciones de ambas partes, donde se establece la obligación del pago de una remuneración en virtud de un vínculo de subordinación, en la

cual se pueden dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (Vigil, 2016).

El uso de contratos formalizados ayuda a establecer responsabilidad y conciencia en razón de obligaciones y responsabilidades provenientes tanto de empleadores como de empleados. En ese sentido, sobre dicha actividad muchas veces el colaborador o empleado va a gestar creencias o actitudes favorables o desfavorables que pueden influenciar en el desempeño laboral.

Dentro del ámbito laboral vinculado con la operación de buques mercantes las relaciones contractuales cuando evidencian parámetros respecto a las obligaciones y beneficios de ambas partes (empleado como empleador), las relaciones se hacen cada vez más sólidas, lo que permite que ambas partes se vean beneficiadas.

En ese sentido, tomando en cuenta la percepción de los tripulantes que operan buques mercantes, existirá una valoración sobre las relaciones contractuales, los cuales son coherente con ser establecidos dentro del contenido del contrato psicológico.

Con respecto a las relaciones contractuales se espera que puedan fijarse en términos claros y se caracterice por ser a largo plazo, de tal manera que los tripulantes puedan sentir la seguridad necesaria que les

permita poder tener expectativas de desarrollo personal y profesional dentro de la empresa.

Bajo lo señalado, es importante señalar que la existencia de promesas vinculadas a las relaciones contractuales viene ser por lo general explícitas, pero a través de la misma se van a establecer creencias y actitudes que permita que los tripulantes que tienen un vínculo con una naviera esperan una mejora en relación con el tiempo.

Figura 6

Tripulante de un buque mercante



Nota. Las relaciones contractuales fijadas en términos claros y caracterizadas por establecerse en el largo plazo permiten que los tripulantes puedan sentir la seguridad necesaria que permita poder tener expectativas de desarrollo personal y profesional (<https://www.ilo.org/>)

2.2.1.2. Estado del contrato psicológico

El concepto de estado del contrato psicológico, no es reciente, puesto que Guest y Conway (2002) en sus postulados referente al contrato psicológico, denomina al estado como un aspecto a estudiar en el campo laboral, dándole un enfoque explicativo el cual depende mucho de diferentes variables como actitud y comportamiento.

Es así que también declara y define al estado del contrato psicológico, como una valoración de cumplimiento de las promesas y obligaciones las cuales están dentro del contrato, así como también una evaluación del aspecto justicia y confianza de las mismas.

Jurado (2019) sostiene que el estado del contrato psicológico implica una extensa evaluación de los componentes del contrato psicológico, ya que viene siendo modelada por las promesas y obligaciones explícitas en el contrato psicológico.

De la misma forma, también centra su atención en las perspectivas del empleado, como fue sugerida por Guest, quien argumenta que el estado psicológico es una forma en que los empleados perciben de las organizaciones y evalúan el grado de compromiso y promesas brindadas por el empleador, generando así un trato justo y estableciendo lazos de confianza.

En adición a ello, con respecto a la evaluación del contrato psicológico, Vesga (2006) citado en Gómez (2014), expuso tipos de evaluación sobre contrato psicológico, como lo son: Medida para la evaluación los términos y obligaciones de ambas partes, medidas de evaluación de los atributos implícitos o explícitos, estáticos o dinámicos del contrato psicológico, medidas para evaluar el cumplimiento, violación o cambios en el contrato mencionado.

Por otro lado, Cardozo (2016), reafirma lo anteriormente expuesto, pero enfocándolo en el proceso de reclutamiento donde el empleador tiene la obligación de comunicar la situación de su organización, fundamentando así el contrato psicológico en la confianza y veracidad de su propuesta frente al empleado en prospecto.

Así también menciona que la perspectiva del empleado se va formando de acuerdo a la apreciación sobre su labor y significancia de su trabajo, repercutiendo así en sus actitudes frente a la organización siendo estas positivas o negativas de acuerdo a las condiciones que se encuentre, es así que es necesario que la comunicación por parte de la organización sea abierta y asertiva, para evitar la desmotivación y rotación del empleado.

En ese sentido, se puede concluir en una definición cabal del estado del contrato psicológico, enfocada fundamentalmente desde la perspectiva del empleado quien percibe si la organización ha cumplido

con las promesas y obligaciones las cuales deben de ser comunicadas de forma asertiva para así crear un ambiente de trato justo y generando confianza.

Así también, se puede asociar de forma positiva con respecto a los empleados, con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la motivación y las relaciones positivas de empleo, por otro lado, se asocia de manera negativa con la tendencia al abandono.

Es entonces, desde la perspectiva de tripulantes de una compañía naviera peruana, se puede identificar el grado del estado del contrato psicológico, ya que, debido a la naturaleza de su trabajo, los tripulantes de las embarcaciones son el recurso humano fundamental, el cual debe de estar constantemente motivado por parte de la organización y en contraste, muchas veces se sienten en situación de abandono por parte de la compañía.

Es así que en el ámbito de estudio dentro de una empresa naviera peruana, se denota al estado del contrato psicológico como la percepción de la tripulación con respecto al grado de cumplimiento de las promesas y obligaciones de la naviera los cuales determinan el sentido de justicia y confianza dentro del ambiente laboral a bordo del buque.

El grado de compromiso por parte de una empresa naviera se puede evaluar de diferente punto, como lo es incentivos constantes, adecuada atención ante las necesidades de los tripulantes, como vestimenta, e incluso alimentación, y en ese sentido, se incrementaría la confianza dado que, por parte de la compañía, habría un trato justo con sus empleados.

Por otro lado, también se puede afirmar que los componentes del estado del contrato psicológico, están directamente relacionados con la seguridad y la salud del tripulante, ya que el incumplimiento y el grado de desinterés por parte de la compañía, según sea el caso, podría ocasionar situaciones donde se vea envuelto el bienestar del tripulante.

Figura 7

Tripulantes de una embarcación mercante.



Nota: El estado del contrato psicológico debe ser percibido por los tripulantes con respecto a los actos de cumplimiento de promesas por parte de la compañía naviera. (https://estaticos-cdn.elperiodico.com/clip/d16b1aab-0b88-42c7-938d-81e9e1656ce4_alta-libre-aspect-ratio_default_0.jpg)

Para propósitos de la operacionalización de la variable, el presente trabajo investigativo, se ciñó a modelos actuales que se ven planteados

por Gusta y Conway y que fueron tomados por los diferentes autores de los cuales fue recaba la información, los cuales serán desarrollados por los autores del estudio, estos elementos son:

- La entrega o cumplimiento del contrato psicológico.
- La confianza.
- La justicia.

-Grado de cumplimiento de promesas por parte de la compañía naviera: El grado de cumplimiento de promesas de acuerdo a Cardozo (2016), lo muestra como un precedente de la complacencia laboral, en el grado de motivación, crecimiento y estabilidad laboral por parte de la compañía, el compromiso laboral como consecuencia a la satisfacción laboral, propensión al abandono y el proceso de la carrera.

Así también argumenta que el proceso de la carrera, se analiza de dos perspectivas, de la persona cuando ingresa a la compañía, y desde el punto de vista de la organización, donde se desarrolla profesionalmente y llega a identificar su papel dentro de ella, además, señala que este proceso inicia desde la etapa de reclutamiento y selección del personal, ya que la compañía, presenta de forma explícita las expectativas de los interesados.

Del mismo modo, Vauro (2013), sostiene que el grado de cumplimiento de promesas es el primer indicador del contrato psicológico, donde el empleado es el que percibe el grado de cumplimiento de promesas y

obligaciones implícitas en el contrato psicológico del empleador. Así también identifica ciertos contenidos acorde a los deberes de la organización. Estos van según el siguiente orden.

- Suministrar un empleo estable para garantizar la seguridad del empleado.
- Garantizar justicia en el trabajo, para mantener un ambiente laboral deseado.
- Promover el trabajo ameno entre los empleados.
- Suministrar un sueldo acorde a las competencias y desempeño vistas en el empleado.
- Garantizar el buen clima laboral.

En base a lo expresado por los autores anteriores, se puede concluir que el grado de cumplimiento del contrato psicológico es la primera etapa del proceso, se argumenta en la percepción del empleado y el modo en cómo es abordado la propuesta de empleo por parte del empleador, es decir, desde el primer momento en que la oferta laboral es difundida, se da a notar el grado de compromiso que la empresa desea del postulante.

En ese sentido, también se puede afirmar como es la forma en la que los empleados perciben este compromiso, es por ello que también se establecen distintos criterios los cuales deben de ser tomados en cuenta por la organización y así garantizar la satisfacción del empleado.

Según Jurado (2019), postula que el compromiso del contrato psicológico se puede subdividir en tres dimensiones distintas las cuales pueden sustentarse desde la percepción del empleado y de esa manera evaluar la forma en cómo la compañía está cumpliendo sus promesas y obligaciones, en ese sentido, contextualizándolo dentro de la apreciación de un tripulante, estos son:

- Cumplimiento económico: por parte de la empresa naviera, hace referencia a como la compañía ha ido cumpliendo con pagos o remuneraciones acorde al desempeño y a la labor que cumple el tripulante, así mismo teniendo en cuenta múltiples beneficios y consideraciones debido al trabajo que realizan a bordo.
- Cumplimiento socio-emocional: por parte de la asistente social de la compañía, se refiere concretamente a los estímulos emocionales que son impartidos por la empresa naviera con el fin de motivar a los tripulantes, de tal forma que perciban el respeto y apoyo tanto personal como familiar por parte de la compañía, de ese modo la naviera evitara la sensación de abandono que sienten los tripulantes al no recibir las mencionadas consideraciones.
- Cumplimiento del desarrollo: dentro de la empresa naviera, haciendo mención a la forma en como la compañía evalúa a los tripulantes, dichas evaluaciones también corresponden a ciertos indicadores establecidos internacionalmente, de igual manera por la compañía naviera, con respecto a las competencias para garantizar el avance y promoción escalar dentro de la profesión.

Figura 8

Dimensiones del compromiso del estado del contrato psicológico



Nota. La compañía naviera es la encargada de mantener y cumplir la percepción que la tripulación tiene con respecto a su entrega y compromiso. (Elaboración propia)

Es imprescindible agregar la perspectiva de la gente de mar en una empresa naviera peruana, puesto que muchas veces las compañías no llegan a cumplir todas las expectativas inicialmente definidas por la compañía en el proceso de selección.

Es así que se puede afirmar que el grado de cumplimiento de promesas en el ámbito marítimo, se sustentan en las diferentes atenciones que tiene la compañía naviera, para de esa manera garantizar la seguridad del tripulante, como, por ejemplo, entrega de mamelucos o aumento en sus remuneraciones con el fin de también garantizar la seguridad de la gente de mar.

-Grado de justicia percibida por los tripulantes: Peiró y Rodríguez (2008), argumenta que la justicia organizacional como es denominada en las compañías, cobra importancia de ambas partes, tanto al empleado como al empleador, debido a que contribuye a promover la reciprocidad y al surgimiento de la confianza.

Así también Vauro (2013), enfatiza la relación entre justicia y estrés, donde este último puede ser tomado como resultado de la percepción del empleado con respecto a la justicia organizacional, ya que se puede ver representada en actitudes o comportamientos del trabajador con respecto al trabajo o a la misma organización. Es así que el estrés puede ser evitado si el trabajador percibe cierto grado de respeto y apoyo por parte de la compañía, generando un ambiente de bienestar, confortabilidad y bajo riesgo.

González (2019), manifiesta que la relación entre el empleado y empleador no solo se limita a los aspectos económicos, sino también a otros aspectos que incluyen retribuciones éticas, esto a su vez reafirma lo postulado por Isla y Mladinic (2002), quienes afirman que la justicia organizacional es una evaluación que realiza el empleado con respecto a los indicadores éticos y morales de la organización.

Así también, el autor expone las cuatro escalas de justicia organizacional según Greenberg (1993), quien postula que la justicia organizacional se mide desde la percepción del empleado ya que es quien determina si es

justo o injusto lo realizado por la compañía. Además, estas cogniciones se ven reflejadas en el entorno laboral, como eventos, situaciones y conductas, Las escalas son las siguientes:

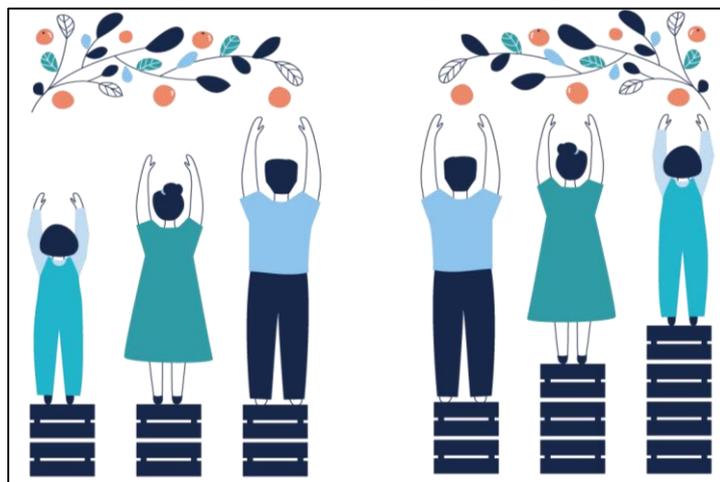
- Justicia Distributiva: Que hace referencia a la impresión que tiene los empleados con respecto a la igualdad y equidad en la división de beneficios o resultados. De acuerdo a Milkovich y Newman (2005) existen tres reglas en la justicia distributiva, las cuales son:
 - La regla de la equidad, relativa a la contribución realizada.
 - La regla de la igualdad, cada uno igual que a los demás.
 - La regla de la necesidad, relativa al grado de urgencia.
- Justicia procedimental: Vauro (2013) refiere que es la justicia de los medios usados para determinar las distribuciones es así que también fija procedimientos a tomar en cuenta para ser definidos como justos, esa si que deben de ampliarse a todos de misma forma, libres de desviaciones, información viable, ajustarse a los modelos éticos y morales, es ajustable. Por otro lado, Gonzáles (2019), la define como el modo de ver a la justicia como un procedimiento para alcanzar un propósito es por ello que se considera imparcial en las políticas y procesos para la toma de decisiones.
- Justicia interaccional: Se conceptualiza en teorías de interacción social en base a la reciprocidad, donde el empleador es el que gesta las decisiones y el empleado es el receptor de estas. En ese sentido Greenberg también identifica dos tipos de justicia interaccional estos son:

-Justicia Informativa, se argumenta en la forma en que la información proporcionada por los ejecutivos es percibida por los empleados para asegurar la reciprocidad e igualdad en las tareas asignadas.

-Justicia interpersonal, se refiere a la forma en que los empleados son tratados con cortesía, dignidad y respeto por parte de la compañía, con el fin de lograr una aceptación positiva.

Figura 9

Igualdad y equidad dentro de la justicia organizacional.



Nota. La percepción que tienen los empleados con respecto a la justicia se basan directamente en cómo la compañía gestiona al recurso humano de forma igual y equitativa. (https://www.coomeva.com.co/en_equidad/publicaciones/168350/sabes-reconocer-la-equidad/info/coomeva/media/galeria186591.png)

En ese sentido la justicia organizacional, puede ser percibida por los empleados desde el momento en que la compañía toma decisiones, las cuales recaen sobre el trabajador, estas deben de ser justas y reciprocas para evitar cualquier tipo de desavenencia entre el empleado y el empleador. Esto se verá reflejado esencialmente en las conductas éticas y morales de ambas partes.

Es así, que el grado de justicia organizacional es un indicador dentro de la perspectiva de los tripulantes de una compañía naviera peruana, los cuales retribuyan de forma ética y moral en base a sus actitudes o comportamientos con la empresa, y de igual forma la naviera establezca grados de equidad e igualdad entre los tripulantes.

En ese sentido, en el contexto actual de las navieras peruanas, las formas distributivas en que las empresas dividen los beneficios y resultados, muchas veces son tomadas teniendo en cuenta el rango que se tiene dentro de la tripulación, entonces se puede notar que dichas formas no fomentan la igualdad y equidad abordo.

-Percepción de la confianza por parte de los tripulantes: Gonzáles (2019) sostiene que la confianza es un modo por el cual se construye relaciones interpersonales dentro de la compañía, la cual debe de tener acciones que correspondan al respeto, atención y actos de integridad y compromiso que sean percibidas por sus empleados, las cuales deben de ser llevadas a cabo a través del líder.

Se define a la confianza según Vauro (2013) como la predisposición de una de las partes, en este caso los empleados que son quienes confían, frente al desarrollo de acciones y decisiones importantes de la compañía, en quien depositan su confianza.

De la misma forma dicha postura es afirmada por Lin (2010), quien define a la confianza organizacional como el grado de voluntad de los colaboradores que se encuentran vulnerados ante las acciones tomadas por la compañía en la que laboran, sin tener algún tipo de control sobre ellas.

Por otro lado, Baba (1999) sugiere una relación entre la toma de riesgo y la confianza, afirmando que esta última es dependiente de la otra ya que es manejada por probabilidades y no por certezas, es así que la percepción del empleado es congruente a los actos realizados por la compañía logrando ser una apreciación confiable por parte del empleado.

En base a los autores mencionados, se puede definir un concepto con mayor precisión sobre confianza organizacional, teniendo en cuenta la percepción del empleado, es el grado de voluntad del trabajador, que se encuentra a merced de las acciones que son tomadas por la compañía y son contempladas en un ambiente de decisiones de riesgo, en las cuales no tienen ningún poder de control.

En tal sentido, la forma de ver el panorama con respecto a la confianza organizacional por parte de los tripulantes de una naviera peruana, se ve reflejado en el libre albedrío que poseen al accionar frente a las decisiones y/o acciones tomadas por la compañía las cuales tienen un impacto en las relaciones interpersonales dentro de barco.

Del mismo modo, con el propósito de lograr la operacionalización de la variable, y mayor entendimiento y evaluación dentro del contexto de tripulantes de una compañía naviera, se puede tomar como base de constructo a los siguientes componentes planteados por Vauro (2013):

- Competencia percibida por el tripulante: en base a las actitudes que tiene la naviera, respondiendo así de forma favorable y garantizando consistencia en la comunicación tripulante-compañía.
- Predictibilidad percibida, es la seguridad que sienten los tripulantes con respecto a algún tipo de acción o decisiones tomada por la compañía naviera
- Justicia organizacional percibida: basada en su totalidad en el grado de percepción de igualdad y equidad laboral por parte de los tripulantes, teniendo en cuenta el grado de justicia de las acciones tomadas por la compañía naviera.
- Integridad y honestidad percibida: que viene siendo las actitudes y decisiones en base a la ética y moral por parte de la compañía naviera, las cuales son percibidas por los tripulantes.

2.2.1.3. Compromiso organizacional

Con el objetivo de poder construir un concepto lógico y coherente sobre el compromiso organizacional, es de crucial importancia conocer la envergadura que tiene el mismo para una compañía, en este caso, una compañía naviera.

Para Zaragoza y Solanes (2013), el compromiso organizacional es entendido como un proceso participativo, producto de la confluencia de información, incentivos e influencias, en el cual se utilizan todas las capacidades interpersonales con el objetivo de motivar el apego de los colaboradores con la empresa.

Para Gastelu y Arce (2020) el compromiso organizacional es un constructo que nace en el colaborador cuando existe un contrato psicológico de por medio, casi como una consecuencia del mismo, relacionado a la eliminación del ausentismo y la reducción de la rotación dentro de una organización.

Es importante tomar en cuenta a Claire y Böhrst (2004), los cuales plantean que el compromiso organizacional tiene la capacidad de ser un indicador determinante para conocer el grado de involucramiento que tienen los colaboradores para con su lugar de trabajo, dicho indicador es manejado por el departamento de recursos humanos de la compañía.

De tal manera, los colaboradores en los que se logre detectar un alto nivel de compromiso, el cual comprende un alto grado de identificación e implicancia con la compañía, serán los más propensos a permanecer en la misma (Claire & Böhr, 2004).

En ese orden de ideas, el compromiso organizacional es el proceso participativo generado por el contrato psicológico, el cual está relacionado al nivel de implicancia e identificación que muestra el colaborador con la empresa que busca eliminar el ausentismo y promover el apego en la misma, siendo el mismo un indicador importante para el departamento de recursos humanos.

Figura 10
Compromiso organizacional



Nota. El compromiso organizacional puede influir en la productividad de una empresa al ser un constructo que involucra lazos psicológicos y psicosociales que los colaboradores desarrollan en sus actividades dentro de la organización. (laestrella.com.pa/cafe-estrella/cultura/190626/vinculo-empatia-empresa-compromiso-organizacional)

Para efectos de la presente investigación se puede establecer que el compromiso organizacional dentro de una empresa naviera, tomando en cuenta a la gente de mar que desarrolla sus actividades a bordo de los

buques mercantes, refiere al constructo psicológico que se forma entre los tripulantes y la compañía naviera que nace partiendo del contrato psicológico establecido, además, dicho constructo busca que los tripulantes se identifiquen con las metas de la compañía y, por ende, con la correcta realización de sus funciones que influyen directamente sobre la operación eficaz y eficiente de la nave.

Figura 11

Compromiso de la gente de mar



Nota. Es importante que la gente de mar sienta un compromiso real y vigente con la compañía naviera, para así asegurar su desempeño integral propiciando un ambiente laboral cómodo y justo. (<https://www.missiontoseafarers.org/about/seafarer-meaning>)

Por otro lado, el compromiso organizacional ha sido propuesto en varios modelos multidimensionales, para lo cual es necesario delimitar qué modelo será abordado en la presente investigación.

Como expresa Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional puede ser construido como un modelo tridimensional el cual se divide en compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo

atendiendo al deseo, la necesidad y la obligación de mantenerse en la organización.

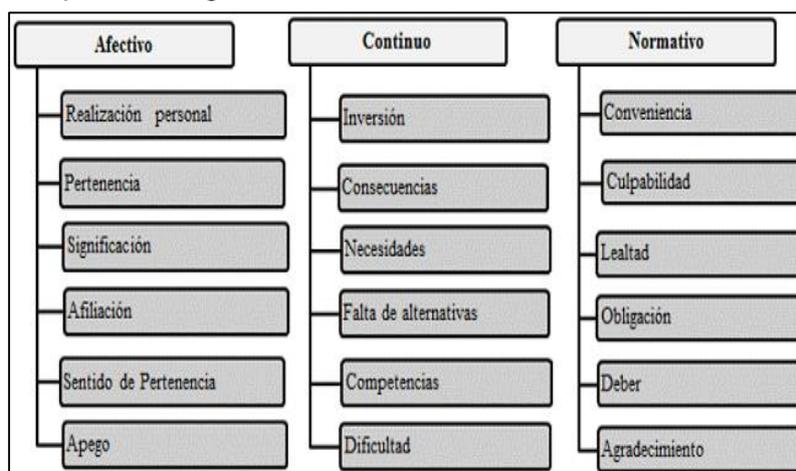
En la misma línea de ideas, Baez et. al. (2019) propuso una esquematización del compromiso organizacional a partir del modelo de Meyer y Allen (1991) y del manejo de variables psico-sociológicas, representando esta, las fases por las cuales atraviesa el compromiso organizacional, dicho modelo conceptual, dividió al compromiso organizacional en afectivo, continuo y normativo, además de asignarle componentes estrechamente relacionados.

Por lo tanto, dicha división se corresponde directamente con la teoría deseada a abordar en esta investigación, tomando en cuenta dichas dimensiones del compromiso organizacional como lo son:

- Compromiso afectivo.
- Compromiso continuo.
- Compromiso normativo.

Figura 12

Compromiso organizacional



Nota. El compromiso organizacional está compuesto por compromiso afectivo, continuo y normativo. (<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458834003/html/index.html>)

-Compromiso afectivo de los tripulantes: Para Meyer et. al. (2002) el compromiso afectivo se entiende por el lazo emocional que los colaboradores tienen hacia la compañía, además se tiene que tomar en cuenta la identificación y la implicancia, debido a que estos factores determinarán el grado en el que los trabajadores decidirán el mantener o no su condición de miembro dentro de la compañía. Este lazo es el más importante en el que se busca incidir, según los investigadores.

Para Omar y Urteaga (2008) el compromiso afectivo se refiere a los lazos emocionales que el colaborador forma con la compañía, que determinan la valoración que tiene él mismo sobre los beneficios que recibe por parte de la organización. En el caso de tener una valoración positiva, el colaborador irá compenetrándose con los objetivos de la empresa y así se elevarán sus deseos de permanecer en ella.

Por lo tanto, el compromiso afectivo, contextualizado al ámbito marítimo, está compuesto por aquellos lazos afectivos que relacionan al tripulante, sea nivel gestión, operacional o apoyo, con la compañía naviera, en los cuales se toma en cuenta la valoración que tiene el propio colaborador sobre las necesidades que la empresa satisface y los beneficios que esta le brinda en términos de estabilidad laboral y trato justo, con lo cual, ellos mismos decidirán su permanencia o no en la empresa.

Para Baez et. al. (2019) se tienen ciertos componentes relacionados al compromiso afectivo:

- Pertenencia: es el sentimiento de aceptación que se forma entre el tripulante y la compañía naviera en la cual labora.
- Apego: aproximación que siente el tripulante con la compañía naviera generando en él un estado de satisfacción y valoración.
- Significación: es una construcción humana que relaciona a la compañía con el tripulante en la que este último le da un grado de importancia y significado a las acciones que toma la organización.

Figura 13

Compromiso afectivo



Nota. La compañía debe procurar que el tripulante establezca lazos afectivos con la misma para propiciar un ambiente laboral saludable en el cual pueda desempeñar sus funciones de manera idónea. (<https://deckofficer.ru/news/item/10-simple-things-that-make-seafarers-happy-on-board-ships>)

-Compromiso continuo de los tripulantes: Para Porter et. al. (1974) el compromiso continuo es aquel que parte de la situación en la cual el trabajador percibe que hay una escasez de alternativas laborales fuera del puesto de trabajo en el que se desempeña, además es consciente de los gastos que incurriría el abandonar o intentar cambiar de compañía.

Para Bayona et. al. (1999) el compromiso continuo está relacionado a la asociación, por parte del colaborador, de los beneficios que le son proporcionados a cambio de su trabajo, considerando las mismas (remuneración, incentivos, prestigio, etc.) a la hora de mantenerse perenne en su trabajo o buscar otras alternativas.

Por lo tanto, dentro del ámbito marítimo, dicho concepto está definido por la relación que existe entre el tripulante y la compañía, en la cual se

origina consciencia por parte del tripulante respecto a las diversas oportunidades que le han sido brindadas durante su estancia en la compañía naviera, además, se tiene presente las diferentes repercusiones que pueden generar el cambiar de empresa o de puesto laboral.

Según Baez et. al. (2019), el compromiso continuo posee componentes importantes, tales como:

- Falta de Alternativas: la ausencia de oportunidades laborales en el ámbito marítimo, relacionado a la falta de embarques, déficit de plazas laborales en el puerto, entre otros.
- Necesidades: representadas por la sensación de ausencia de algún bien, servicio o sentimiento intrapersonal, como por ejemplo el deseo de sentirse importante dentro del buque, retribución salarial acorde al estilo de vida que lleva el tripulante y su familia, bonos o incentivos otorgados por la empresa, entre otros.
- Consecuencias: direccionadas a la consciencia del tripulante sobre la posible existencia de repercusiones negativas al dejar de navegar, tratar de conseguir otro puesto en alguna otra naviera, cambiar de rubro, etc.

Figura 14
Compromiso continuo



Nota. Actualmente se encuentran navegando 1.89 millones de marinos mercantes, los cuales son el principal sustento económico de su familia en tierra, teniendo los mismos un compromiso continuo con las respectivas compañías a las cuales prestan servicios. (<https://www.latimes.com/business/story/2021-10-17/port-la-supply-chain-unvaccinated-sailors-stuck-on-cargo-ships>)

-Compromiso normativo de los tripulantes: Según Morrow (1993) el compromiso normativo es aquella fase del compromiso organizacional la cual se sostiene en la relación de obligatoriedad percibida por el colaborador para con la organización, en otras palabras, el colaborador tiene un sentimiento de obligación implícito en su relación con la empresa que, no necesariamente es compartido por ambas partes. Esta fase es la menos estudiada empíricamente.

Para Meyer et. al. (2002) este compromiso depende principalmente del sentimiento del colaborador de estar obligado, de alguna manera, a mantenerse laborando en la organización, producto de la realización de actos voluntarios, explícitos e irrevocables inherentes de sus funciones. Este compromiso es de carácter emocional.

En ese mismo orden de ideas, el compromiso normativo dentro del ámbito marítimo está relacionado al nivel de obligación que percibe el tripulante en relación a su permanencia en la compañía, producto de actividades en sociedad en las cuales pueden dar a conocer su posición (reuniones, camaraderías, capacitaciones) y que además se forja cuando este mismo reflexiona sobre los años laborados en la naviera, la oportunidad ofrecida por la empresa en un primer momento, apoyando a la empresa casi incondicionalmente.

Baez et. al. (2019) expresa que el compromiso de carácter normativo está relacionado, además, a sentimientos intrapersonales que posee el colaborador al ver comprometidas virtudes como la lealtad, agradecimiento, entre otros.

Ciertos aspectos importantes enunciados tales como:

- Lealtad: Es el comportamiento, que tiene lugar en el tripulante, de sentirse en cierta medida obligado a obedecer a sus valores particulares actuando en relación a un código preestablecido entre él mismo y la compañía naviera.
- Agradecimiento: Referente al deseo del tripulante de retribuir todo lo brindado por la naviera en términos de estabilidad laboral, fidelidad, predisposición, entre otros.
- Culpabilidad: Es un sentimiento que tiene lugar en el tripulante al sentir este que está trasgrediendo alguna norma o política

pertenciente a la cultura organizacional impuesta por la compañía naviera expresamente.

Figura 15

Compromiso normativo



Nota. Muchos marinos mercantes se vieron en la obligación de permanecer perennes en sus puestos dentro de las naves por largos periodos de embarque, situación causada por la pandemia del COVID-19 y las afectaciones a la gestión de relevos de las compañías navieras. (<https://loydslist.maritimeintelligence.informa.com/LL1135413/Tensions-rise-as-charterers-refuse-to-fix-ships-with-crew-change-commitments>)

2.3. Definiciones conceptuales

-Contrato psicológico: Son el conjunto de percepciones, expectativas y creencias de los colaboradores sobre las obligaciones recíprocas que tienen entre ellos y la empresa donde labora, la cual se crea de manera espontánea sin establecer un acuerdo formal.

- Contenido del contrato psicológico: Valoración sobre el conjunto de las promesas y obligaciones recíprocas entre la naviera y el tripulante lo cual se formula de manera implícita y no formal.
- Estado del contrato psicológico: Percepción de la tripulación con respecto al grado de cumplimiento de las promesas y obligaciones de la naviera los cuales determinan el sentido de justicia y confianza dentro del ambiente laboral a bordo del buque.
- Compromiso organizacional: Constructo psicológico que se forma entre los tripulantes y la compañía naviera la cual representa el compromiso afectivo, continuo y normativo que determina los niveles de identificación con las metas de la compañía y se ciñen a la correcta realización de las funciones que influyen directamente en la operación segura de la nave. (Ver Anexo 2).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de la hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H_i . La percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.

H_0 . La percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, no es favorable.

(Ver Anexo 3).

3.1.2. Hipótesis específicas

- Hipótesis específica 1

H₁. La percepción sobre el contenido del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una naviera peruana, 2020, es favorable.

H₀. La percepción sobre el contenido del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una naviera peruana, 2020, no es favorable.

- Hipótesis específica 2

H₂. La percepción sobre el estado del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.

H₀. La percepción sobre el estado del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, no es favorable.

- Hipótesis específica 3

H₃. La percepción sobre el compromiso organizacional en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.

H₀. La percepción sobre el compromiso organizacional en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, no es favorable.

3.1.3. Variable de interés

3.1.3.1. Contrato psicológico

Dimensiones:

- Contenido del contrato psicológico.
- Estado del contrato psicológico.
- Compromiso organizacional.

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño de la Investigación

De acuerdo a lo establecido por Hernández y Mendoza (2018) y Rivas (2017) se determina que el presente trabajo de investigación se caracteriza por ser de ruta cuantitativa, tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal.

Hernández y Mendoza (2018) señala que los estudios de ruta cuantitativa se caracterizan por utilizar el conteo numérico y métodos matemáticos para poder obtener los resultados que respondan al planteamiento de estudio, donde se sigue una lógica deductiva que con la ayuda del análisis estadístico permite contrastar hipótesis planteadas.

Bajo lo señalado por el autor, el presente estudio se corresponde con la ruta cualitativa ya que será necesario hacer uso de la estadística para poder analizar

los datos que a través de la medición de la variable (contrato psicológico) se puedan obtener los datos que conlleven a solucionar el problema teórico planteado.

Con respecto al estudio de tipo básica, Hernández y Mendoza (2018) establecen que son estudios los cuales se caracterizan por no presentar resultados útiles de aplicación inmediata, ya que se orientan a ensanchar el cuerpo de conocimientos sobre una línea de investigación tomando en cuenta un marco poblacional de estudio.

La postura señalada se corresponde con el presente trabajo de investigación ya que los objetivos se orientan a generar conocimiento cuyos resultados presentados no tienen utilidad práctica, sino que sirve para poder desarrollar estudios de nivel relacional acorde con un proceso de investigación científica que toma como base al “contrato psicológico” como línea de investigación y a tripulantes que laboran en una naviera peruana como población.

Por otra parte, Rivas (2017) sobre los estudios de nivel descriptivo establece que hacen uso de estadística descriptiva (promedios, modas, desviación estándar, gráficas de barras de tendencia, etc.) a través del cual brindan información general que busca caracterizar a una población a través de la medición u observación de una variable, especificando propiedades y características de conceptos.

Lo señalado por Rivas (2017) se corresponde con el proceso de investigación desarrollado ya que se mide la variable contrato psicológico a través de la percepción de los tripulantes de la flota de una naviera peruana, caracterizándola

a tal punto de poder obtener un estimador en relación con la muestra seleccionada, contribuyendo con mayor evidencia científica dentro de un ciclo de investigación científica.

Sobre el diseño no experimental de corte transversal, Hernández y Mendoza (2018) y Rivas (2017) señalan que se caracterizan por no manipular variables y orientarse solo a describir fenómenos, donde los resultados se obtienen a partir de una sola medición.

En ese sentido, bajo lo señalado por el autor, se puede establecer que el diseño no experimental de corte transversal se corresponde con el presente trabajo de investigación ya que en el presente estudio se maneja una sola variable de estudio (variable de interés) la cual fue medida en un solo momento en cada una de las unidades de análisis que forman parte de la muestra de estudio.

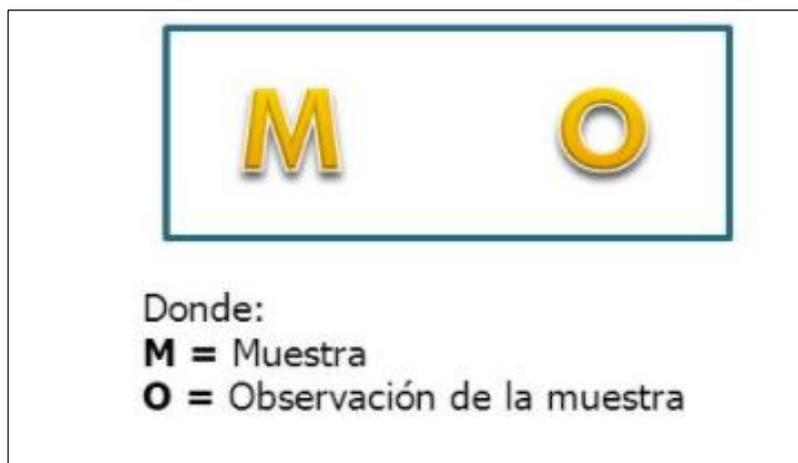
En la siguiente figura se muestra el esquema descriptivo, donde se observa la variable y la muestra de estudio en relación con el contexto donde se desarrolla el estudio delimitado:

M: Es la muestra en quien se realiza el estudio (Tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020).

O: Información relevante o de interés recogida (Información sobre la variable contrato psicológico).

Figura 16

Esquema de un estudio de nivel descriptivo



Nota. Los estudios descriptivos se caracterizan por ser univariado cuyos datos son analizados mediante estadística descriptiva (<https://slideplayer.es/amp/1018316/>)

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Hernández y Mendoza (2018) establece que la población es el conjunto de casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para efectos del presente estudio la población está compuesta por todos los tripulantes de la flota de la empresa naviera peruana en estudio, quienes hacen un total de 240 unidades de estudio, de los cuales 104 son oficiales y 136 marineros.

4.2.2. Muestra

Se hizo uso de dos muestreos no probabilísticos. Según Hernández y Mendoza (2018) los muestreos no probabilísticos se caracterizan por ser

dirigidas, donde no hay un control estadístico de aleatorización respecto a la elección de las unidades de análisis.

Dicho tipo de muestreo caracterizó el proceso de elección de unidades de análisis ya que las encuestas fueron enviadas vía correo electrónico a cada uno de los tripulantes quienes estaban embarcados y en tierra, a lo que respondieron un total de 83 oficiales y 59 marineros, haciendo un total de 142 unidades de análisis.

Bajo dicha situación, el muestro no probabilístico utilizado fue por conveniencia, ya que es aquel que se forma por los casos disponibles a los cuales se tiene acceso, cuya postura como lo señala Hernández y Mendoza (2018) se corresponde con las actividades señaladas.

Así también, con la intención de profundizar en el análisis estadístico realizado, se hizo uso de un muestro no probabilístico de casos tipo, sobre la cual Hernández y Mendoza (2018) señalan que son utilizados cuando el objetivo es obtener información a profundidad, dejando de lado la cantidad y la estandarización, lo cual conlleve a analizar las experiencias y significados de un grupo social respecto a un fenómeno.

En ese sentido, se ubicaron a 11 unidades de información compuesto por 6 oficiales y 5 marineros con quienes se realizaron entrevistas planteando interrogantes que buscan conocer situaciones que se corresponden con la orientación conceptual de la medición de la variable de estudio.

Tabla 1*Muestras aplicados en el presente estudio*

Muestras no probabilístico	Unidades de análisis		Total
Conveniencia	Oficiales (83) Marineros (59)		142
	Etiqueta	Unidades de información	Años de labor en la empresa
Casos tipo	E1	Capitán de marina mercante	19 años
	E2	Capitán de marina mercante	22 años
	E3	Primer piloto	21 años
	E4	Primer piloto	17 años
	E5	Segundo piloto	14 años
	E6	Tercer piloto	4 años
	E7	Marinero de puente	15 años
	E8	Marinero de puente	17 años
	E9	Marinero de puente	11 años
	E10	Marinero de máquinas	19 años
	E11	Marinero de máquinas	14 años
			11

4.3. Operacionalización de la variable

Tabla 2

Operacionalización de la variable de estudio.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala y valores
Contrato psicológico	Son el conjunto de percepciones, expectativas y creencias de los colaboradores sobre las obligaciones recíprocas que tienen entre ellos y la empresa donde labora, la cual se crea de manera espontánea sin establecer un acuerdo formal.	Se elaboró un instrumento de medición en forma de escalamiento tipo Likert con 18 ítems para medir las siguientes dimensiones: Contenido del contrato psicológico, estado del contrato psicológico y compromiso organizacional.	Contenido del contrato psicológico	del	-Responsabilidades de la naviera -Responsabilidades de los tripulantes -Relaciones contractuales	1,2,3,4,5,6,	Variable Cualitativa Ordinal Siempre (5) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)
			Estado del contrato psicológico	del	-Grado de cumplimiento de promesas por parte de la compañía naviera -Grado de justicia percibida por los tripulantes -Percepción de la confianza por parte de los tripulantes	7, 8, 9, 10, 11, 12,	
			Compromiso organizacional		-Compromiso afectivo de los tripulantes -Compromiso continuo de los tripulantes -Compromiso normativo de los	13, 14, 15, 16, 17, 18.	

tripulantes

4.4. Técnicas para la recolección de datos

4.4.1. Técnica

Las técnicas utilizadas para la recolección de los datos fueron la encuesta y la entrevista.

4.4.2. Instrumentos

En relación con cada una de las técnicas de recolección de datos aplicados se pueden observar dos instrumentos de recolección de datos.

-Con respecto a la encuesta: Se utilizó como instrumento de recolección de datos una escala de medición de tipo Likert (Ver Anexo 4), el cual se encuentra compuesto por 18 reactivos los cuales agrupan dimensiones tales como el contenido del contrato psicológico, el estado del contrato psicológico y el compromiso organizacional; los cuales fueron evaluados con las siguientes alternativas: “Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca”; asignándoles valores de 5,4,3,2 y 1 respectivamente, cuya baremación para poder visualizar los niveles y rangos en relación con la medición de la variable se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 3.

Baremación de la variable contrato psicológico

Niveles	Contrato psicológico	Contenido del contrato psicológico	Estado del contrato psicológico	Compromiso organizacional
Desfavorable	18 - 42	6 - 14	6 - 14	6 - 14
Algo favorable	43 - 67	15 - 23	15 - 23	15 - 23
Favorable	68 - 90	24 - 30	24 - 30	24 - 30

El instrumento de medición documentada fue validado por 5 jueces expertos quienes evaluaron la validez de contenido (Ver Anexo 5) y las propiedades métricas del mismo a través de una prueba de consistencia interna denominado Alfa de Cronbach (confiabilidad) la cual se realizó aplicando el instrumento elaborado a 15 unidades de análisis (tripulantes) quienes no forman parte de la muestra pero que poseían características similares.

Bajo el procedimiento establecido se pudo obtener un coeficiente de 0.818 tal y como se puede observar en la siguiente tabla, por lo que se considera que dicho instrumento de medición es de muy alta confiabilidad. (Ver Anexo 6).

Tabla 4

Estadísticas de confiabilidad para la escala de clima psicológico

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.818	18

-Con respecto a la entrevista: Tal y como se mencionó con anterioridad, con la técnica de la entrevista se busca profundizar en el análisis estadístico realizado, y, considerando la postura de Hernández y Mendoza (2018) al ser una técnica cualitativa de recolección de datos el instrumento de recolección de datos son los investigadores, ya que representan al medio físico por el cual se recolectan los datos.

Para efectos de establecer un adecuado proceder, se elaboró una guía de entrevista (Ver Anexo 7), ya que se corresponde a un medio auxiliar que permitió considerar las preguntas a ser aplicadas a cada unidad de información quienes estuvieron dispuestos a participar de una entrevista

estructurada, ya que se partió de un guion de interrogantes establecido, donde se tuvo la libertad de seguir formulando preguntas de amplio espectro.

Cabe resaltar que dichas preguntas fueron sometidas a consulta y validación por los mismos jueces expertos que validaron el instrumento de medición documentada que se utilizó en el presente estudio. (Ver Anexo 8).

4.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

El proceso empírico del presente estudio se caracterizó por recabar datos de dos técnicas diferentes, donde el procesamiento y análisis de la información poseen características particulares ya que el primero representa establecer un análisis de tipo estadístico (encuesta) y el siguiente un análisis de tipo interpretativo (entrevista).

Los datos que fueron obtenidos de la medición de la variable a través de la aplicación de la encuesta fueron tabulados considerando el valor correspondiente, por lo que con la ayuda del programa Microsoft Excel se pudo elaborar la matriz correspondiente previo a la ejecución del análisis estadístico.

Posteriormente, haciendo uso del programa SPSS v. 26 se realizó el análisis considerando el tipo de variable, objetivo y nivel de investigación, por lo que se correspondió hacer uso de la estadística descriptiva a través de las medidas de

distribución (frecuencias y porcentajes), los cuales se presentan en gráficos de barra.

La presentación de los resultados proveniente del análisis estadístico descriptivo considera uno por ítems correspondiente con la escala sobre clima psicológico y otro que responde a la variable de interés y las dimensiones respectivas, a través de las cuales se realiza la comprobación de las hipótesis planteadas.

Por último, con la información recopilada de las entrevistas se utilizaron técnicas de corte y clasificación para poder obtener las categorías emergentes que a través de la triangulación y saturación de la información permitieron considerar las ideas principales que conllevaron a establecer la teorización correspondiente con el análisis interpretativo realizado, lo cual permitió arribar a nuevos horizontes informativos que complementó el análisis estadístico.

4.6. Aspectos éticos

Para realizar el estudio se contó con la autorización de la Gerencia de Flota y Jefe de Personal Embarcado, así como con la anuencia de los Capitanes de los buques de la flota a quienes las encuestas fueron enviadas vía correo electrónico. Además, el estudio es real y original, en el cual no existe plagio alguno.

Se aplicaron consentimientos informados tanto a las unidades de análisis quienes desarrollaron las encuestas y las unidades de información quienes fueron

entrevistados, ya que tomaron conocimiento sobre los criterios de anonimato y protección de datos a través de un compromiso garantizado por los autores del presente estudio. (Ver Anexo 9).

Con dicha acción, se buscó además poder eliminar los sesgos de información ya que los tripulantes por miedo a señalar aspectos negativos en razón del vínculo laboral que mantienen con la empresa no se vean perjudicados en un futuro próximo.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

Se presentan los resultados tomando en consideración la base de datos tal y como se puede visualizar en el Anexo 10 del presente informe, la cual plasma las actitudes y valoraciones (percepciones) con respecto al contrato psicológico por parte de los tripulantes de la flota de una empresa peruana, 2020.

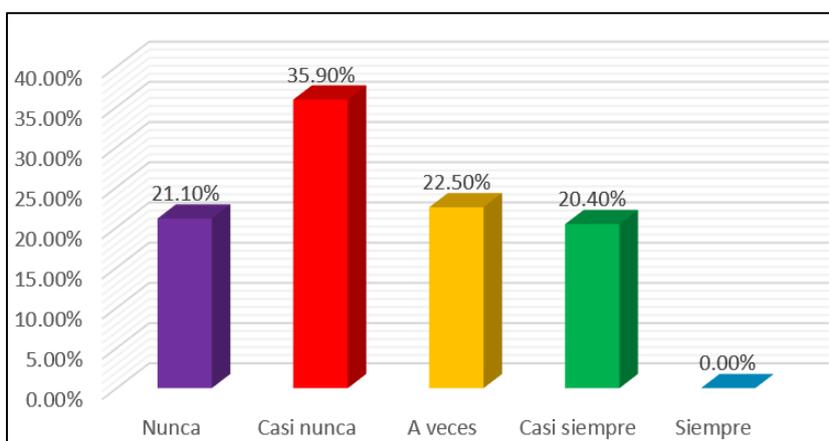
Se presenta un análisis considerando cada uno de los ítems o reactivos de la encuesta para luego poder establecer el análisis e interpretación producto del análisis descriptivo aplicada a la variable y dimensiones a través de los cuales se obtienen las evidencias que contribuyen con realizar la comprobación de las hipótesis planteadas. Finalmente se establece los resultados de las entrevistas sintetizados en una teorización final (Análisis cualitativo).

5.1. Análisis descriptivo por ítems de la escala de medición

Dimensión “Contenido del contrato psicológico”

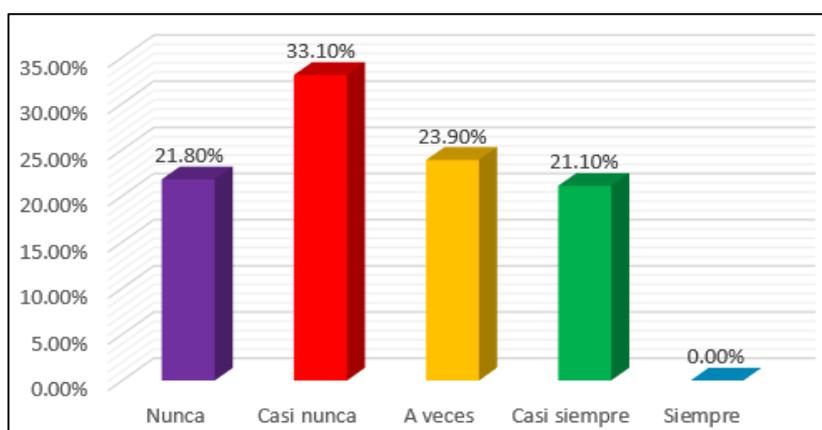
Ítem 1: La naviera donde laboro me ofrece oportunidades de desarrollo profesional dentro de mi carrera.

Resultado: El 35.9 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 22.5 % como “a veces”, el 21.1 % como “nunca” y el 20.4 % como “casi siempre”.



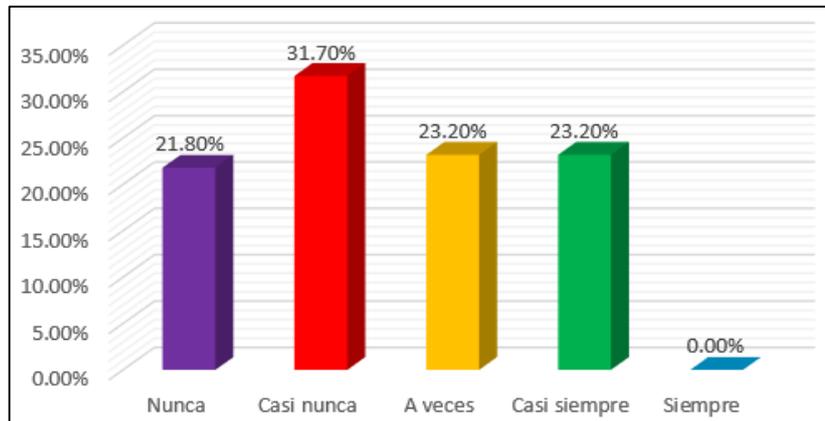
Ítem 2: La naviera donde laboro posee políticas claras respecto a la formación y capacitación de la tripulación que opera sus buques, particularmente en asuntos relacionados con la seguridad.

Resultado: El 33.1 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, un 23.9 % “a veces”, un 21.8 % “nunca” y un 21.1 % “casi siempre”.



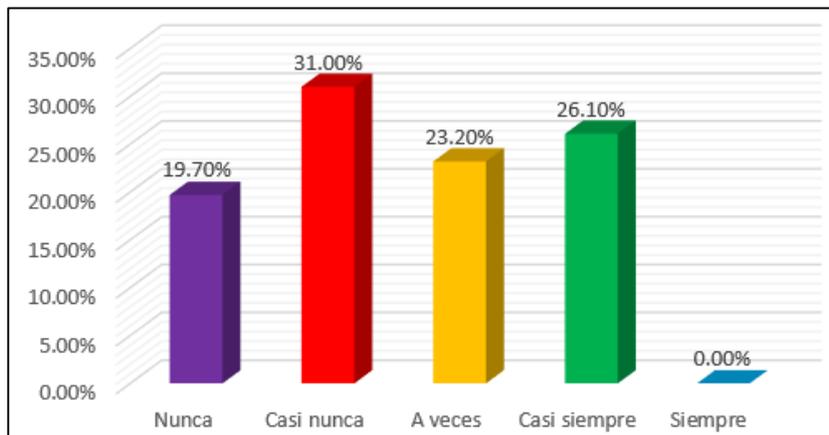
Ítem 3: Respeto las normas y políticas que establece la empresa naviera donde laboro.

Resultado: El 31.7 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 23.2 % como “a veces”, el 23.2 % como “casi siempre” y el 21.8 % como “nunca”.



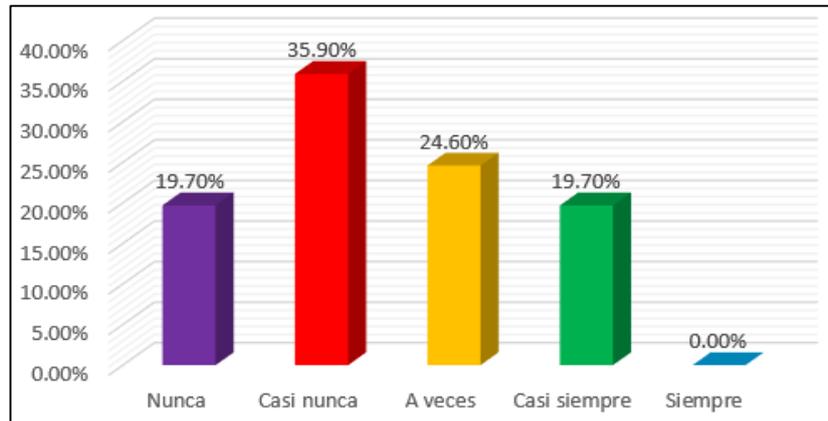
Ítem 4: Cumpro con todos los procedimientos establecidos según mi nivel de responsabilidad en las tareas que se me asignan a bordo del buque, fomentando una cultura de seguridad y de cumplimiento.

Resultado: El 31.0 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 26.1 % como “casi siempre”, el 23.2 % como “a veces” y el 19.7 % como “nunca”.



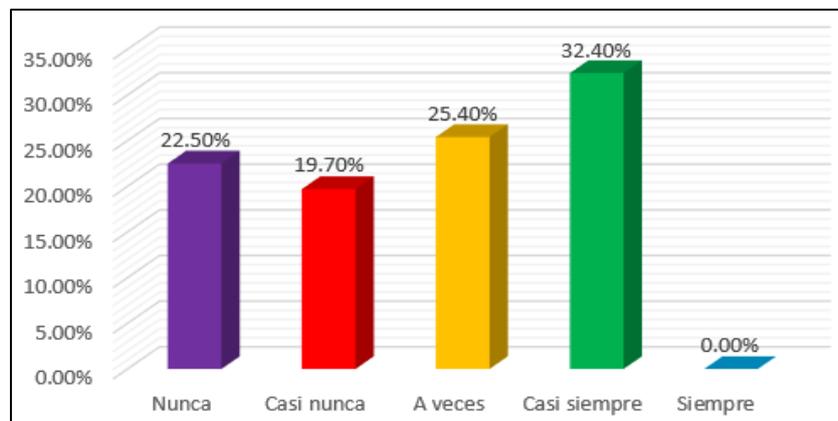
Ítem 5: La empresa naviera donde laboro establece parámetros claros respecto a mis obligaciones y beneficios

Resultado: El 35.9 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 24.6 % como “a veces”, el 19.7 % como “casi siempre” y el 19.7 % como “nunca”.



Ítem 6: La relación contractual que tengo con la empresa naviera donde laboro se caracteriza por establecer un vínculo a largo plazo.

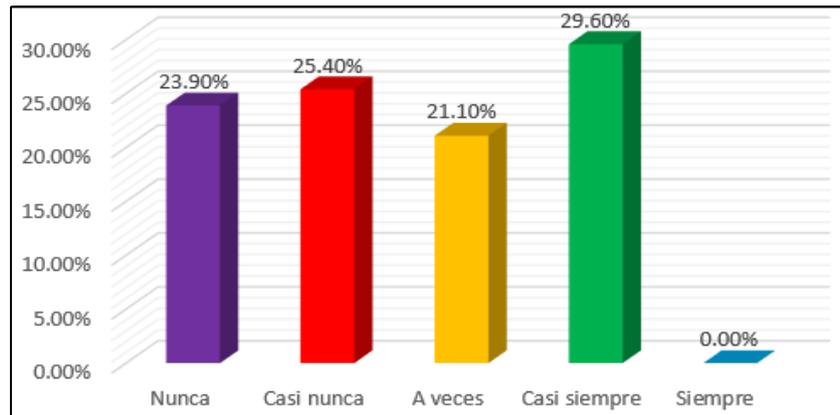
Resultado: El 32.4 % de los tripulantes valora como “casi siempre” el ítem señalado, el 25.4 % como “a veces”, el 22.5 % como “nunca” y el 19.7 % como “casi nunca”.



Dimensión “Estado del contrato psicológico”

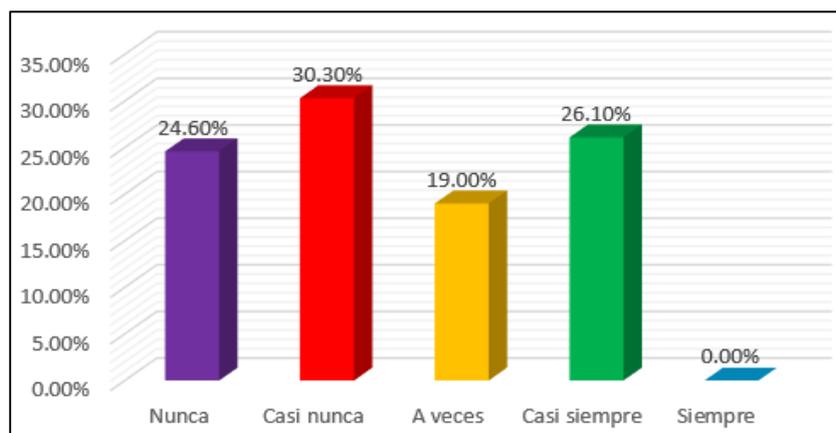
Ítem 7: La empresa naviera donde labora se preocupa por garantizarle que utilice equipos de protección personal en buen estado para garantizar su seguridad a bordo del buque durante el tiempo que presta servicio

Resultado: El 29.6 % de los tripulantes valora como “casi siempre” el ítem señalado, el 25.4 % como “casi nunca”, el 23.9 % como “nunca” y el 21.1 % como “a veces”.



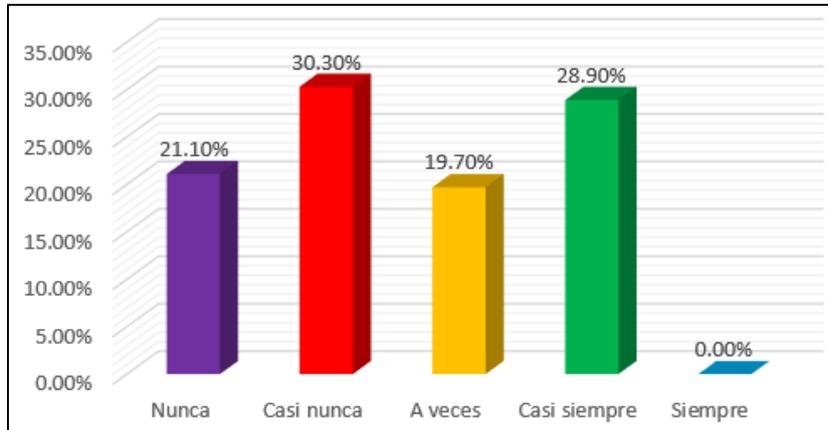
Ítem 8: La asistencia social que recibe por parte de la empresa naviera donde labora le permite desarrollar plenamente sus potenciales, mejorar su calidad de vida y bienestar de su familia

Resultado: El 30.3 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 26.1 % como “casi siempre”, el 24.6 % como “nunca” y el 19.0 % como “a veces”.



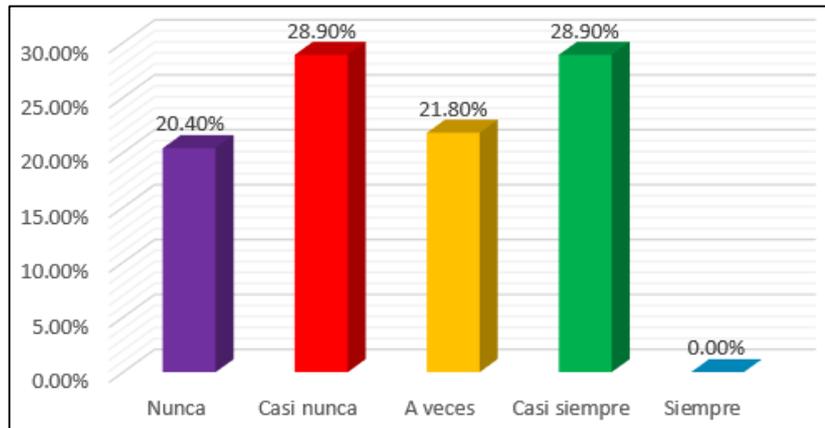
Ítem 9: La empresa naviera donde laboro trata de igual manera a tripulantes y a oficiales en todos los aspectos que se vinculan con la relación laboral

Resultado: El 30.3 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 28.9 % como “casi siempre”, el 21.1 % como “nunca” y el 19.7 % como “a veces”.



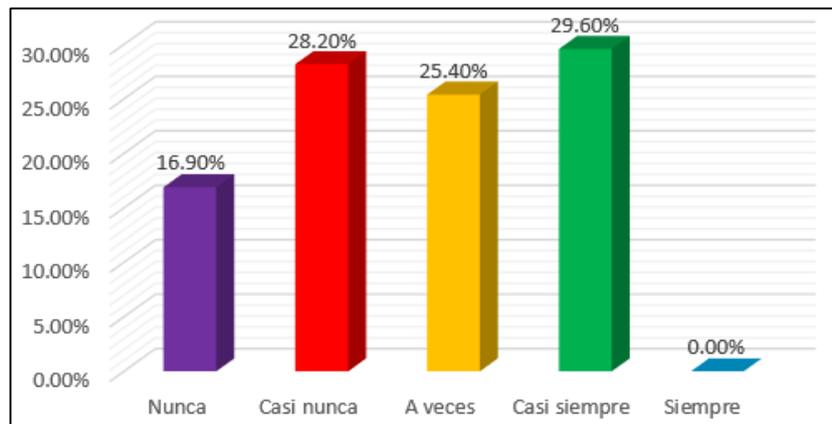
Ítem 10: La empresa naviera donde laboro me recompensa de manera justa por el esfuerzo que pongo en las labores desarrolladas durante mi servicio prestado a bordo

Resultado: El 28.9 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 28.9 % como “casi siempre”, el 21.8 % como “a veces” y el 20.4 % como “nunca”.



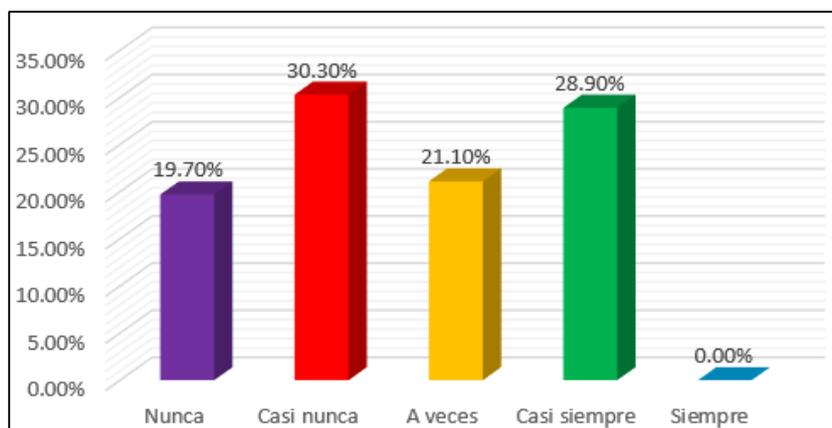
Ítem 11: Percibo que la empresa naviera donde laboro se interesa en mis necesidades personales y expectativas laborales

Resultado: El 29.6 % de los tripulantes valora como “casi siempre” el ítem señalado, el 28.2 % como “casi nunca”, el 25.4 % como “a veces” y el 16.9 % como “nunca”.



Ítem 12: El Capitán del buque donde laboro se preocupa por el estado emocional y laboral de toda tripulación

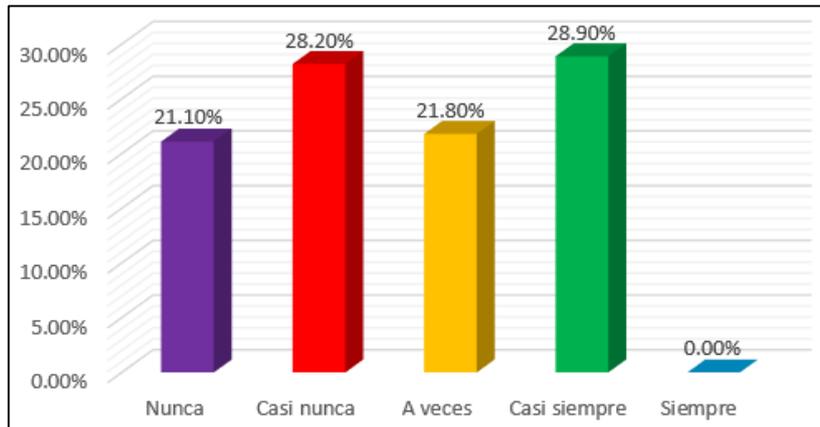
Resultado: El 30.3 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 28.9 % como “casi siempre”, el 21.1 % como “a veces” y el 19.7 % como “nunca”.



Dimensión “Compromiso organizacional”

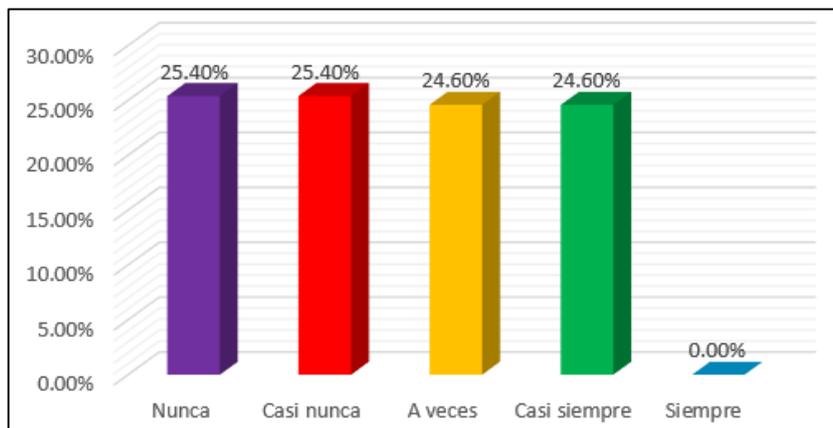
Ítem 13: Me identifico con los objetivos de la empresa naviera donde laboro

Resultado: El 28.9 % de los tripulantes valora como “casi siempre” el ítem señalado, el 28.2 % como “casi nunca”, el 21.8 % como “a veces” y el 21.1 % como “nunca”.



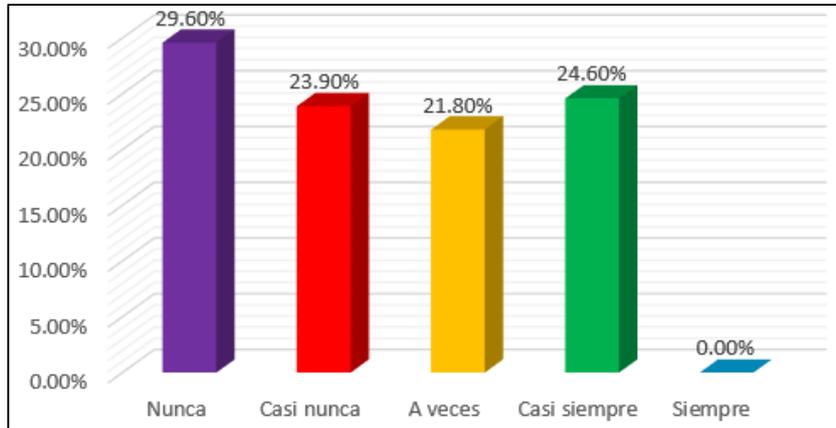
Ítem 14: Pienso que la empresa naviera donde laboro es la mejor opción que tengo para trabajar

Resultado: El 25.4 % de los tripulantes valora como “nunca” el ítem señalado, el 25.4 % como “casi nunca”, el 24.6 % como “a veces” y el 24.6 % como “casi siempre”.



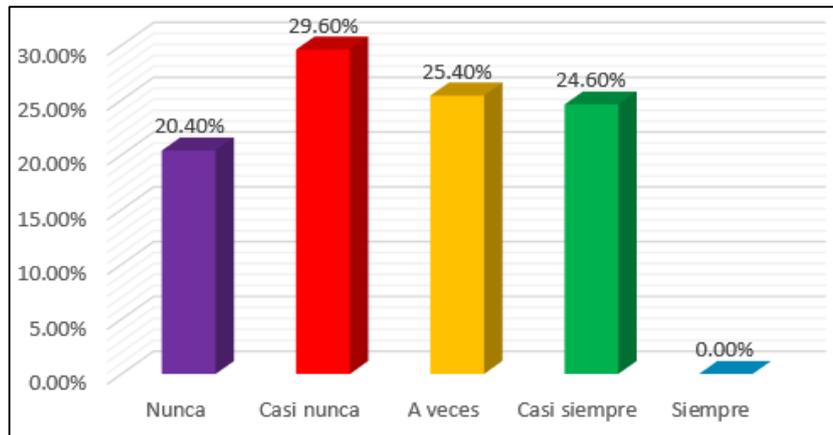
Ítem 15: Pienso que si renuncio a la empresa naviera donde laboro tendría pocas opciones y alternativas de conseguir algo mejor

Resultado: El 29.6 % de los tripulantes valora como “nunca” el ítem señalado, el 24.6 % como “casi siempre”, el 23.9 % como “casi nunca” y el 21.8 % como “a veces”.



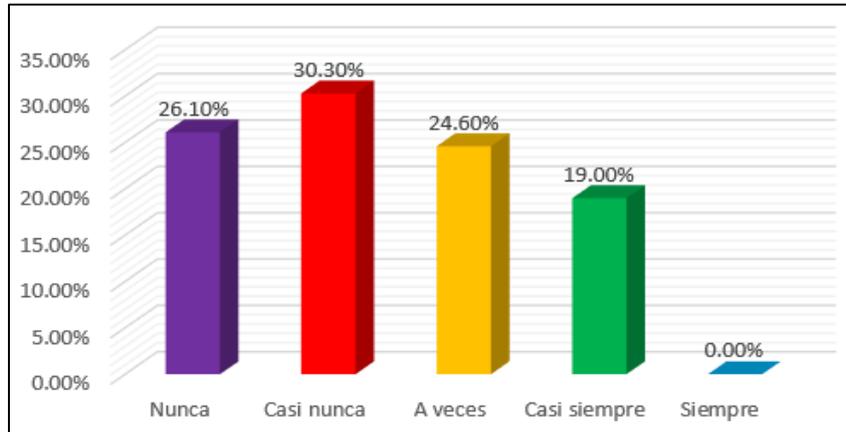
Ítem 16: Considero que las consecuencias de dejar mi plaza laboral en la empresa naviera donde trabajo afectaría a la organización por la experiencia adquirida durante mi tiempo servicio a bordo

Resultado: El 29.6 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 25.4 % como “a veces”, el 24.6 % como “casi siempre” y el 20.4 % como “nunca”.



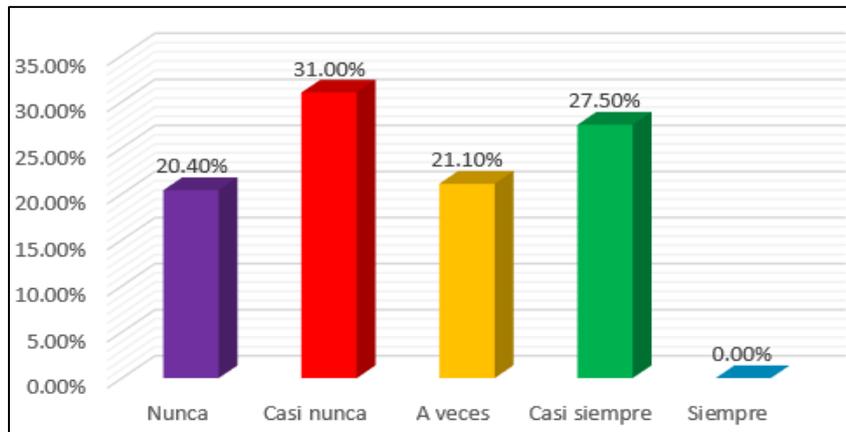
Ítem 17: Pienso que le debo muchísimo a la empresa naviera donde laboro

Resultado: El 30.3 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 26.1 % como “nunca”, el 24.6 % como “a veces” y el 19.0 % como “casi siempre”.



Ítem 18: Considera que me sentiría culpable si renunciara a la empresa naviera donde laboro en este momento

Resultado: El 31.0 % de los tripulantes valora como “casi nunca” el ítem señalado, el 27.5 % como “casi siempre”, el 21.1 % como “a veces” y el 20.4 % como “nunca”.



5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

H_i . La percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.

H_0 . La percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, no es favorable.

Según los datos obtenidos de la aplicación de la escala sobre contrato psicológico, tal y como se muestra en la tabla 5 y figura 17, respecto a los porcentajes por valoración referida a la variable de estudio el 75.4 % de los tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, lo percibe como “algo favorable” y el 24.6 % lo percibe como “desfavorable”.

Los resultados hallados demuestran que los tripulantes valoran como “algo favorable” la variable en estudio, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5

Niveles sobre la variable contrato psicológico

Niveles	N	%
Favorable	0	0.0
Algo favorable	107	75.4
Desfavorable	3	24.6
Total	142	100.0

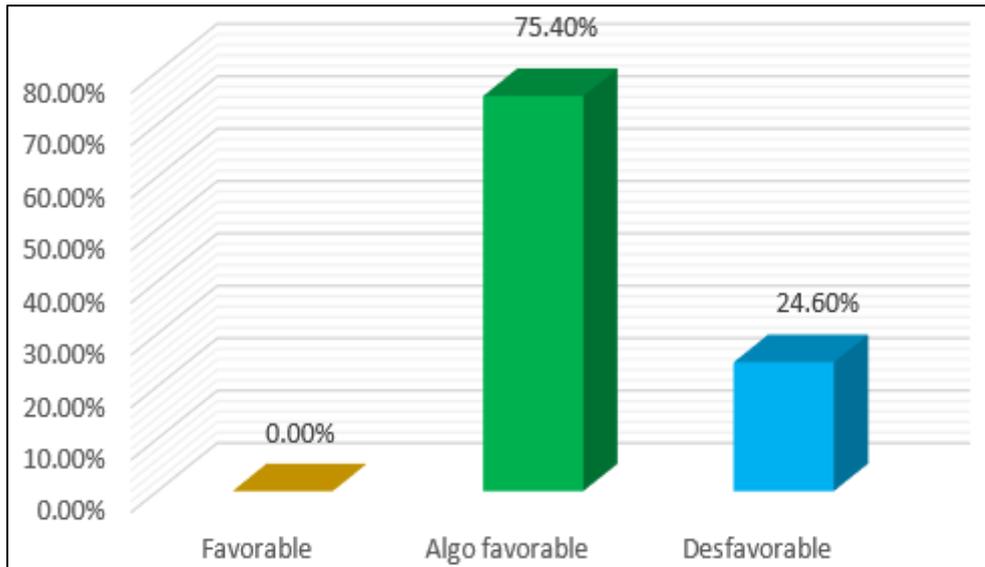


Figura 17. Niveles sobre la variable contrato psicológico.

5.2.2. Hipótesis específica 1

H₁. La percepción sobre el contenido del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una naviera peruana, 2020, es favorable.

H₀. La percepción sobre el contenido del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una naviera peruana, 2020, no es favorable.

Según los datos obtenidos de la aplicación de la escala sobre contrato psicológico, tal y como se muestra en la tabla 6 y figura 18, respecto a los porcentajes por valoración referida a la dimensión “contenido del contrato psicológico” el 59.2 % de los tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, lo percibe como “algo favorable” y el 40.8 % lo percibe como “desfavorable”.

Los resultados hallados demuestran que los tripulantes valoran como “algo favorable” la dimensión “contenido del contrato psicológico”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 6

Niveles sobre la dimensión contenido del contrato psicológico

Niveles	N	%
Favorable	0	0.0
Algo favorable	84	59.2
Desfavorable	58	40.8
Total	142	100.0

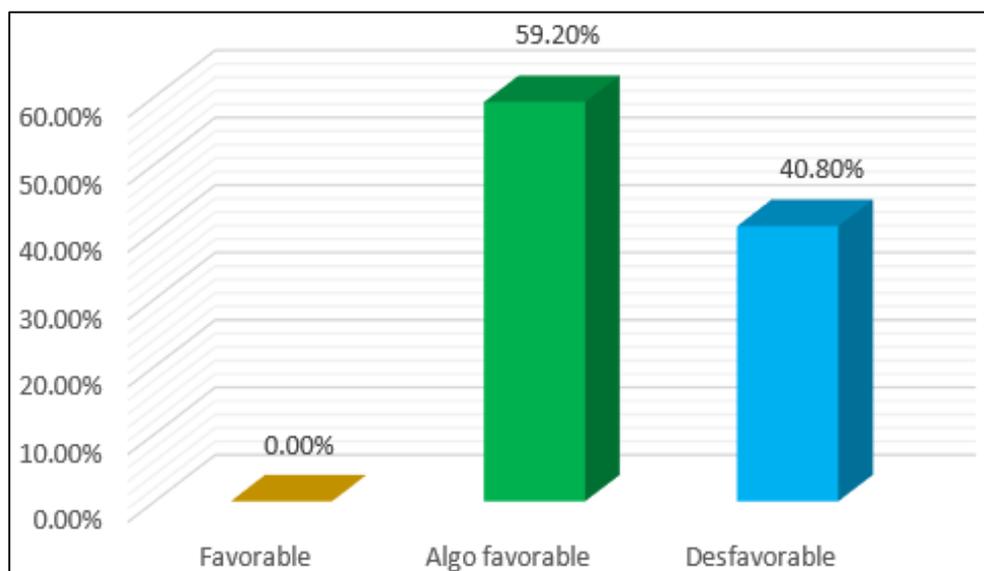


Figura 18. Niveles sobre la dimensión contenido del contrato psicológico.

5.2.3. Hipótesis específica 2

H₂. La percepción sobre el estado del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.

H₀. La percepción sobre el estado del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, no es favorable.

Según los datos obtenidos de la aplicación de la escala sobre contrato psicológico, tal y como se muestra en la tabla 7 y figura 19, respecto a los porcentajes por valoración referida a la dimensión “estado del contrato psicológico” el 64.1 % de los tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, percibe como “algo favorable” y el 35.9 % lo percibe como “desfavorable”.

Los resultados hallados demuestran que los tripulantes valoran como “algo favorable” la dimensión “estado del contrato psicológico”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 7

Niveles sobre la dimensión estado del contrato psicológico

Niveles	N	%
Favorable	0	0.0
Algo favorable	91	64.1
Desfavorable	51	35.9
Total	142	100.0

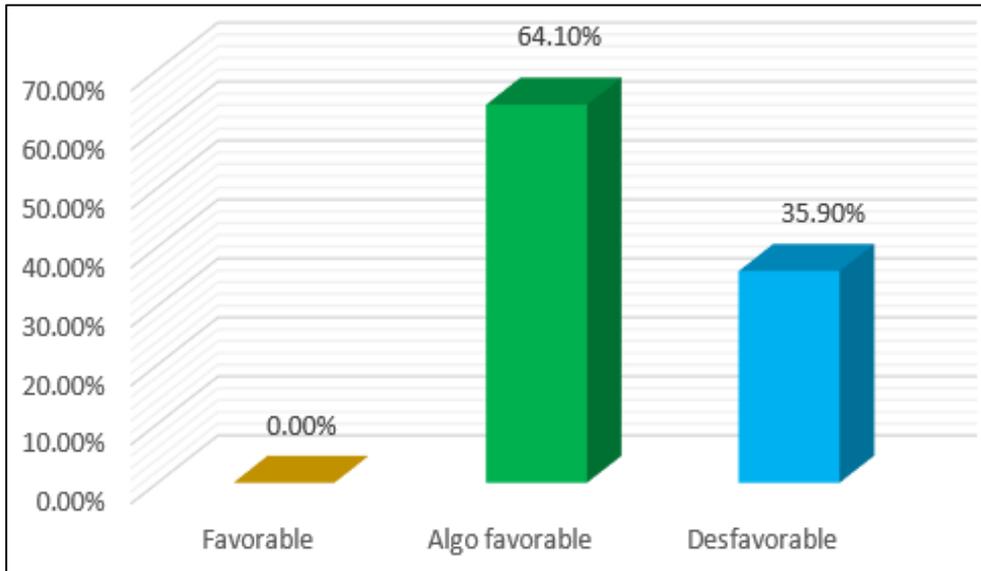


Figura 19. Niveles sobre la dimensión estado del contrato psicológico.

5.2.4. Hipótesis específica 3

H₃. La percepción sobre el compromiso organizacional en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.

H₀. La percepción sobre el compromiso organizacional en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, no es favorable.

Según los datos obtenidos de la aplicación de la escala sobre contrato psicológico, tal y como se muestra en la tabla 8 y figura 20, respecto a los porcentajes por valoración referida a la dimensión “compromiso organizacional” el 56.3 % de los tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, lo percibe como “algo favorable” y el 43.7 % lo percibe como “desfavorable”.

Los resultados hallados demuestran que los tripulantes valoran como “algo favorable” la dimensión “compromiso organizacional”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 8

Niveles sobre la dimensión compromiso organizacional

Niveles	N	%
Favorable	0	0.0
Algo favorable	80	56.3
Desfavorable	62	43.7
Total	142	100.0

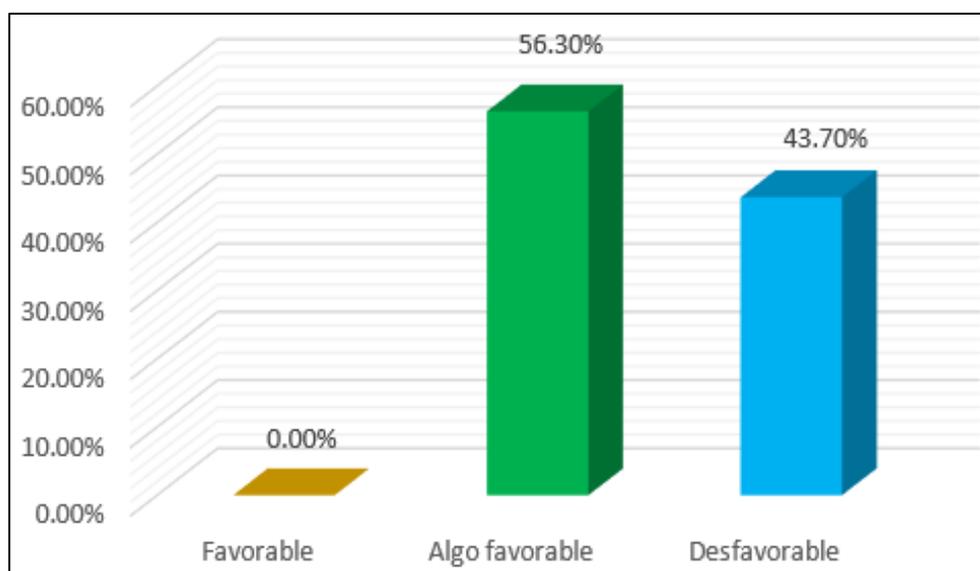


Figura 20. Niveles sobre la dimensión compromiso organizacional.

5.3. Análisis cualitativo

5.3.1. Teorización

De acuerdo con los resultados obtenidos a partir de las entrevistas estructuradas (Ver Anexo 11) aplicadas a 11 unidades de información conformados por tripulantes quienes representan a la muestra de casos tipo, con el objetivo de obtener mayor información respecto a la problemática observada se puede establecer lo siguiente:

-Con respecto a las preguntas relacionadas con la dimensión “contenido del contrato psicológico” se pudo conocer que los aspectos más relevantes en los cuales se observan que existen promesas y obligaciones por parte de la empresa tienen que ver con las actividades que se derivan de la relación contractual que los tripulantes tienen con la empresa, los cuales se orientan al brindar el embarque respectivo, la seguridad laboral a bordo del buque, el salario, actividades sociales, asistencia social, etc. Por otra parte, desde la perspectiva de la tripulación con respecto a la empresa existen condiciones que se relacionan con las actividades que se realizan principalmente con el servicio prestado a bordo del buque, ya que de ella se pueden crear expectativas que la empresa observa y que básicamente se encuentran vinculadas con garantizar la seguridad del buque, mantener cero accidentes a bordo, el fomentar una cultura de seguridad adecuada, lo cual configura objetivos fundamentales que la empresa naviera siempre va a esperar que los tripulantes sean conscientes de dicho requerimiento que dentro de la operación de los buques por lo general son objetivos explícitos y que siempre

forman parte de elementos que ayudan a garantizar la seguridad marítima y en ese sentido la eficacia del transporte marítimo.

Así también, con respecto a la relación contractual los tripulantes existen opiniones divididas, ya que los oficiales manifiestan que se vienen dando de manera adecuado en razón de las posibilidades que la empresa posee, mientras que los marineros establecen que existen mayores beneficios con los oficiales que con ellos mismos. Se pudo conocer que por lo general los oficiales tienen un mejor trato desde todo punto de vista, ya que han existido situaciones donde en oficina se da prioridad a los oficiales cuando van a realizar trámites o tienen alguna reunión con la asistente social. En ese sentido, se establece que se perciben un sentimiento de injusticia por parte de los marineros.

-Por otra parte, con relación a las interrogantes que se relacionan con la dimensión “estado del contrato psicológico” los tripulantes señalan que la empresa no viene cumpliendo con las promesas dadas desde hace varios años tales como mejorar los sueldos, beneficios sociales, equipos de protección personal para laborar a bordo ya que muchas veces se han suscitado casos donde se otorgan mamelucos para ser utilizados por toda una campaña completa.

Asimismo, se han suscitado casos donde la asistente social no tiene empatía para con los tripulantes ya que se han presentado situaciones donde ha mostrado disconformidad por los días de descanso otorgados, principalmente cuando de marineros se trata.

En ese sentido, no se percibe que existe un sentido de justicia y confianza con respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con

la labor de los tripulantes, lo que podría conllevar a que se pueda presentar la ruptura del contrato psicológico lo cual repercute en el desempeño de los tripulantes y la seguridad a bordo del buque, conllevando a que se rompa el vínculo laboral formal con la naviera peruana en cuyo contexto se realiza el estudio.

Otro de los asuntos que llamó la atención es que los tripulantes consideran que necesitan mayor capacitación en cuestiones relacionados con la operación del buque y la seguridad, ya que, considerando que es una política que forma parte del sistema de gestión de la seguridad operacional aplicado a los buques que forman parte de la empresa, en los últimos años no se viene dando la prioridad que requiere dichas acciones formativas en beneficio de garantizar la seguridad de los tripulantes y del buque en sí.

-Por último, con respecto a la dimensión “compromiso organizacional” los tripulantes manifiestan que no se encuentran identificados con la empresa y que de poder optar por una alternativa mejor no lo pensarían dos veces en irse y dejar la empresa. Dicha postura enmarca una postura de insatisfacción laboral, lo que podría repercutir en diversos aspectos negativos que pueden ser foco de atención a ser investigados.

También se pudo conocer que en la actualidad el mercado laboral para realizarse profesionalmente es complejo, lo que se agrava con la pandemia del COVID-19 donde ha desatado que muchos tripulantes no puedan embarcar y que presenten problemas económicos ya que al ser el soporte familiar determina que las plazas laborales sean más escasas aún.

La situación señalada establece un panorama donde los tripulantes que en la actualidad laboran dentro de la naviera, a pesar de las situaciones

negativas evidenciadas, opten por mantenerse dentro de la empresa, ya que la necesidad representa un factor relevante que toman en cuenta para mantener dicha posición.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos del presente trabajo, ayudaron a aprobar la hipótesis nula planteada, mediante el análisis estadístico, se establece que la percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una naviera peruana, 2020 no es favorable.

Dicha hipótesis también es corroborada por el análisis interpretativo de las entrevistas realizadas, que permitieron profundizar en el campo de estudio, dando muestra de las falencias de la compañía naviera con respecto al grado de cumplimiento de promesas y obligaciones, de tal manera que los tripulantes no se sientan seguros y de alguna manera poco identificados con la compañía en la que laboran, haciendo luces a las injusticias percibidas y falta de confianza en la compañía.

El presente estudio cumple con lo buscado, describir como es la percepción sobre el contrato psicológico desde el punto de vista de los tripulantes que laboran en una empresa naviera peruana, quienes se encuentran inmersos en el fenómeno de estudio, el cual se llevó a cabo mediante una lógica deductiva con ayuda de la estadística desarrollada en una población de 240 unidades de estudio y para dar mayor relevancia al estudio, se avala en las entrevistas realizadas a 11 unidades de información para la interpretación o plasmada en la teorización del análisis cualitativo de la investigación.

Con respecto a la validez interna del estudio presentado, se establece que los resultados son confiables debido a que se ciñe a la metodología desarrollada de acuerdo con los autores señalados y que además fueron obtenidos de la interpretación de la estadística y de las entrevistas realizadas a las unidades de estudio, los tripulantes de una naviera peruana, los cuales fueron validados por expertos del ámbito de estudio.

El instrumento de medición cuantitativa, la encuesta, determina su confiabilidad debido a la validez de 5 expertos, quienes evaluaron el contenido de la misma, además, debido a la naturaleza politómica de la escala establecida en la entrevista, se aplica una prueba de consistencia interna denominada Alfa de Cronbach de donde se obtuvo un coeficiente de 0.818 el cual determinó una confiabilidad muy alta y aceptable.

Por otro lado, los mismos expertos, evaluaron y validaron la entrevista a realizarse con el fin de profundizar en los objetivos planteados, cabe resaltar que la construcción

de dicha técnica fue realizada mediante la revisión de la literatura y teorías concernientes al estudio desarrollado, y que se ciñó al contexto de la percepción del tripulante de la naviera peruana.

Así mismo es importante recalcar en las limitaciones bibliográficas de la investigación, la cual, debido a la escasa publicación y conocimiento referido al contrato psicológico y mucho menos enfocado en el ámbito marítimo tomando en cuenta las perspectivas de la gente de mar. Por otro lado, se encontró limitado en la recolección de datos debido a la coyuntura por lo consiguiente, tomó más tiempo de lo planificado recopilar datos de las unidades de análisis.

Con respecto a la validez externa, debido a la metodología utilizada, solo se podría generalizar a la población en estudio, los tripulantes, dentro del ámbito marítimo en el cual fue aplicada, ya que los aspectos a tomar en cuenta son muchas veces diferentes en otros ámbitos o empresas, sin embargo, el presente estudio debido a su naturaleza metodológica representa bases teóricas para futuras investigaciones con respecto al contrato psicológico, el cual es escasamente tocado por investigadores.

Es así que en comparación con la investigación nacional realizada por Loli et. al. (2017) se puede identificar coherencia metodológica en cuanto al enfoque cuantitativo y el tipo básico, mas no en el nivel desarrollado, puesto que el autor en comparación toma el relacional por el objetivo planteado, conocer el estado actual del contrato psicológico y su relación con la satisfacción y el desempeño en empleados del sector público y privado de Lima en contraste con el nivel descriptivo desarrollado por los

autores del presente trabajo investigativo acorde con su propósito de describir como es la percepción de los tripulantes de una naviera peruana sobre el contrato psicológico. Ambas investigaciones realizaron como técnicas de recolección de datos la encuesta y para la profundización del tema en estudio la entrevista. La variable contrato psicológico es la principal, la cual tiene cierto grado de inferencia en el desempeño y satisfacción laboral, las cuales fueron contempladas en ambos estudios sin embargo por parte de los autores del presente estudio, fue de manera tácita, además, las conclusiones brindadas tanto de las encuestas y de las entrevistas tienen cierto grado de concordancia ya que el aspecto que estudia el contrato psicológico, viene siendo muy específico hoy en día, por ende las actitudes de la compañía, tomados como promesas u obligaciones, siempre tendrán una repercusión en los empleados y su perspectiva así como también en su desarrollo laboral.

Respecto con el trabajo investigativo realizado por Espinosa (2019) guarda relación el con el ámbito de investigación desarrollado, gente de mar, además de las coherencias metodológicas elegidas. Los objetivos sin embargo no tienen similitud alguna, más aún la variable estudiada, es derivada directamente como consecuencia de la variable contrato psicológica, ya que se menciona desarrollo de habilidades apoyo social y calidad de liderazgo de los jefes, por otro lado, el autor en mención concluye que los trabajadores están expuestos a gran exigencia psicosocial durante su jornada laboral, en contraste de lo investigado por los autores del presente estudio, quienes establecen que la compañía naviera peruana no transmite el compromiso que esperaban los tripulantes con respecto al apoyo social, beneficios o con lo relacionado con seguridad o salud.

Por otra parte, en relación con el trabajo investigativo de Hellen (2017), se encuentra similitud metodológica con respecto al enfoque utilizado, en cambio el diseño de corte transversal no fue usado por el autor en mención, ya que su investigación fue observada en distintos puntos en el tiempo para poder cumplir con el propósito primigenio de la investigación, de mostrar el cumplimiento e incumplimiento del contrato psicológico y como influye en el desempeño de la seguridad a bordo por parte de los tripulantes en estudio, en contraste con el propósito de los investigadores del presente estudio que describió la percepción de los tripulantes sobre el contrato psicológico de la empresa naviera peruana en estudio, obteniendo como resultado estadístico una visión no favorable por parte de los encuestados, por ende se puede determinar además que los tripulantes no sienten el compromiso laboral por parte de la empresa de acuerdo con su desempeño realizado, el cual es muy similar con los resultados del otro autor, estableciendo que la relación de cumplimiento e incumplimiento es directamente proporcional con lo concerniente a la salud y seguridad y satisfacción laboral, concluyendo que el contrato psicológico es determinante en el comportamiento de los tripulantes con respecto a su seguridad y bienestar emocional y física.

En cuanto a la investigación planteada por Caesar y Cahoon (2015) no se encuentra similitud metodológica siendo el enfoque usado cualitativo por lo cual, su objetivo fue el análisis de los institutos MET para aplicar evaluaciones psicológicas y obtener información acertada de los postulantes al momento de la admisión, a comparación de los autores cuyo propósito fue describir como es la percepción de los tripulantes con respecto a contrato psicológico, es decir todas las promesas y obligaciones que forman

parte de sus expectativas laborales. El resultado del autor en comparación permitió establecer el tipo de información a seleccionar para determinar las ambiciones profesionales, mientras que el resultado desarrollado en el presente estudio, dio luces de la carente percepción sobre cumplimiento de promesas por parte de la compañía naviera llegando incluso a querer abandonarla por alguna oferta mejor donde le ofrezcan mejores beneficios laborales.

Por lo que es referido en el trabajo investigativo de Papachristou y Theotokas (2012), no existe similitud metodológica, ya que los enfoques usados en ambos proyectos son totalmente opuestos, sin embargo, las técnicas de recolección de datos que fueron usadas en ambas se basaron en encuestas, donde los objetivos fueron resueltos independientemente y sin similitud alguna entre ellos ya que los autores en mención evalúan la permanencia de la gente de mar en sus puestos de empleo con respecto a la disponibilidad y acceso a instalaciones de comunicación, y por el lado del presente estudio investigativo, se describe el sentir de los tripulantes con respecto a los beneficios, interés, obligaciones y promesas que la compañía tiene para con sus empleados. De alguna forma, esta necesidad básica de comunicación es un factor determinante dentro de la profesión de mar, en ese sentido los resultados obtenidos del estudio en comparación demuestran la postura de la gente de mar ante problemas de conectividad de internet que dificulten la comunicación, por ende es uno de los problemas a resolver por parte de las compañías navieras, se podría definir como uno de los beneficios que también determinan el grado de compromiso dentro de un contrato psicológico, el cual es la variable de estudio de los autores de la presente

investigación, que presentan como resultado lo poco favorable que es la percepción de los tripulantes con respecto a la variable.

Referente con la investigación de Layamon (2012) se encuentra semejanza con respecto al enfoque metodológico mas no con el nivel usado, ya que, según el desarrollo del proyecto, el nivel relacional fue el adecuado para su realización, estableciendo así como propósito determinar la relación entre el tipo de contrato psicológico y la intención de deserción de la armada, en comparación con describir la percepción de la gente de mar de una compañía naviera peruana sobre el contrato psicológico, el cual fue desarrollado por los autores del presente trabajo investigativo. Por otro lado, la técnica de recolección de datos en ambos casos se utilizó la encuesta, donde los resultados determinaron una fuerte relación en la intención de deserción, por ende, se llegó a la conclusión que el contrato psicológico es pronosticador de posibles deserciones en la carrera, mientras que los investigadores del presente estudio presentan como resultado la poco favorable percepción que los tripulantes tienen con respecto al contrato psicológico de la compañía, incluso expresan su malestar sobre el poco compromiso de la empresa para con ellos y su bienestar.

En comparación con el trabajo de Torres et. al. (2014) metodológicamente no guarda semejanza alguna en cuanto al enfoque utilizado, por ende, los objetivos plantados son indirectamente semejantes debido a que la variable contrato psicológico es predominante en ambas investigaciones, mientras que la planteada por el autor en mención, explora el contrato psicológico en dos generaciones distintas dentro de un campo laboral, determinando así a su muestra en dos grupos de empleados, un grupo

antiguo y otro nuevo en la empresa, por el lado de los autores del presente proyecto explica la percepción de los tripulantes con respecto al contrato psicológico, obteniendo así que las unidades de estudio se muestran inconformes con las expectativas que tenían de la compañía naviera en cuestión, ya que no cumplen con lo prometido con respecto a su bienestar y seguridad, así mismo puede ser percibido de la misma forma por las muestra de empleados jóvenes de la investigación en comparación, mientras que los más antiguos han configurado un contrato psicológico equilibrado pero en ambos grupos etarios señalan factores laborales, jurídicos, de compensación y oportunidad profesional.

Para finalizar, la investigación de Livingstone (2013) no guarda semejanza metodológica partiendo desde el enfoque que se tomó en cuenta para la realización del proyecto. En cuanto a los objetivos, no se encuentra similitud alguna ya que el autor en comparación se enfocó en examinar como algunas de las características de la industria marítima inciden en el proceso de cambios en la tripulación desde el proceso de reclutamiento de gente de mar para mantener una sostenibilidad adecuada de tripulantes, es así que en su teorización final asegura y explica los factores influyentes en la planificación del recambio y reclutamiento de posibles prospectos, concluyendo que se debe de establecer soluciones prácticas e inmediatas para solucionar el problema de escasez de tripulantes, donde también depende de ciertos beneficios implícitos al momento del proceso de selección, a la cual se le denomina contrato psicológico, el cual es la variable en estudio de los investigadores del presente estudio, que se dirige a describir como dicho contrato es percibido por los tripulantes, dando como resultado una visión desfavorable en cuando a las promesas,

obligaciones y beneficios que son percibidos por los empleados y que los mantiene a la expectativa de mejora, dejando así un cierto vacío que quizás pueda ser suplido si eligen retirarse y toma otras opciones laborales con mejor proposición para ellos.

6.2. Conclusiones

Primera: La percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es algo favorable, representado por un 75.4 % de predominancia, por lo que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la alterna.

Segunda: La percepción sobre la dimensión “contenido del contrato psicológico” en tripulantes de la flota de una naviera peruana, 2020, es algo favorable, representado por un 59.2 % de predominancia, por lo que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la alterna.

Tercera: La percepción sobre la dimensión “estado del contrato psicológico” en tripulantes de la flota de una naviera peruana, 2020, es algo favorable, lo que representa un 64.1 % de predominancia, por lo que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la alterna.

Cuarta: La percepción sobre la dimensión “compromiso organizacional” en tripulantes de la flota de una naviera peruana, 2020, es algo favorable, representado por un 56.3 % de predominancia, por lo que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la nula.

6.3. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a la empresa poner mayor atención a aquellas condiciones tanto organizacionales como individuales que puedan ayudar a mejorar el contrato psicológico tomando en cuenta las perspectivas de los tripulantes que vienen operando los buques mercantes que forman parte de la flota, de manera que se pueda revertir sentimientos y actitudes de insatisfacción laboral dentro de la empresa, lo cual podría repercutir en el desempeño laboral y seguridad a bordo del buque de manera negativa.

Segunda: Se sugiere a la empresa naviera cumplir con todas las responsabilidades, principalmente las que se relacionan con actividades formativas relacionadas con seguridad, que tienen para con los tripulantes, de manera que puedan exigir a los referidos el cumplimiento de los mismos los cuales puedan ser observados durante el servicio que prestan a bordo del buque, lo que ayudará a que se consideren elementos observables que ayuden a poseer una valoración del contenido del contrato psicológico con miras a que desde punto de vista organizacional y a través del área encargada puedan aplicarse estrategias para garantizar el cumplimiento de promesas, principalmente proveniente de la empresa naviera.

Tercera: Establecer un trato justo e igualitario a todos los tripulantes, sean oficiales y marineros, principalmente por parte de las áreas administrativas, de recursos humanos y asistencia social donde se han venido observando problemas que conllevan a que muchos de los tripulantes, principalmente los marineros perciban maltratos o preferencias hacia oficiales que influyen en un sentido de malestar que afecta al estado del contrato psicológico, minimizando de esta manera que se puedan observar conflictos que afecten a la organización.

Cuarta: Incentivar a que el departamento de recursos humanos pueda realizar investigaciones donde se pueda tomar en cuenta las perspectivas de los tripulantes para mejorar el compromiso organizacional, ya que de acuerdo con la información recopilada en la fase empírica del proceso muchos de los mismos no tendrían problemas para dejar la empresa si se les ofreciera una mejor condición laboral, lo cual no ayuda o crea un sentido de pertinencia que garantice que el desempeño de los mismos a bordo sea óptimo y compatible con garantizar la seguridad.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

- Baba, M. (1999). *Dangerous Liaisons: Trust, distrust, and information technology in American work organization*. Human Organization.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., Lao, Y. (2019). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas*. Universidad de Holguín, Cuba.
- Bayona, C., Goñi, S., Madorrán, C. (1999). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa.
- Caesar, L. & Cahoon, S. (2015). *Formación de la gente de mar para el futuro: la necesidad de un cambio de paradigma en las políticas de admisión*. Universal Journal of Management, 3 (4), 160-167.
- Cardozo, S. (2016). *Contenido y estado del contrato psicológico de los funcionarios de la gobernación de caldas*. Universidad de Manizales, Colombia.
- Chiavenato, I. (2011). *El reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización*. McGrawHill.
- Claire, M., & Böhr, R. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación membresía y lealtad*. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS. La Paz, Bolivia.
- Díez, R. (2015). *Análisis del contrato psicológico: El caso de BRICO DEPOT*. Universidad de León, España.
- Espinoza, N. (2019). *Riesgos psicosociales de los trabajadores del mar de una empresa re remolcadores en Panamá* [Tesis de maestría]. Universidad UMECIT, Panamá.

- Gastelu, E. & Arce, P. (2020). *Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productora de belleza*. Universidad Católica Boliviana San Pablo, Bolivia.
- Gómez, G. (2014). *“Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad primada”*. [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C., Colombia.
- González, M. (2019). *“Justicia organizacional, contrato psicológico e intención de permanencia en empleados de una aseguradora. Propuesta de mejora para la retención del personal”*. [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma del Estado de México. México.
- Greenber, J. (1993). *Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequit*. Organizational Behaviour and Human Decision Processes. Department of Management and Human Resources, The Ohio State University.
- Guest. D. & Conway, N. (2002). *Communicating the psychological contract: an employer perspective*. Human Resource Management Journal.
- Hellen, P. (2017). *Seguridad en el mar: comprensión del papel del contrato psicológico en la gente de mar, comportamiento seguro e inseguro, eventos efectivos y agotamiento del ego teorías* [Tesis de doctorado]. Universidad Royal Holloway, Inglaterra.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Isla, P. y Mladinic, A. (2002). *“Organizational justice. Understanding equity in Organizations.”* Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile.

- Jurado, F. (2019). *“Rendimiento laboral y conductas de ciudadanía organizacional: Su relación con factores psicosociales en muestras de guardias civiles”* [Tesis doctoral]. Escuela Internacional de Doctorado. UNED.
- Layamon, J. (2012). *El impacto del contrato psicológico en la intención de deserción de la armada real de Nueva Zelanda* [Tesis de maestría]. Universidad de Massey, Nueva Zelanda.
- Lin, CP. (2010). *“Modeling corporate Citizenship, organizational trust, and work engagement base don attachment theory.”* J Bus Ethics
- Livingstone, C. (2013). *Atención a la demanda de oficiales mercantes: Justificando el plan de recambio en el reclutamiento dela gente de mar.* Universal Journal of Management, 1(1), 6-12.
- Loli, A., Navarro, V., Carpio, J., Vergara, A., Castillo, D., Espinoza, A. & Borja, O. (2017). *El contrato psicológico, el desempeño y satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima.* Investigación en Psicología, 20 (1), 61-78.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three – component conceptualization of organizational commintment.* Editorial Elsevier. Universidad de Ontario Occidental, Canadá.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002) *Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences.* Universidad de Ontario Occidental, Canadá.
- Milkovich, G. & Newman, J. (2005). *Compensation 8th Edition,* Irwin McGraw-Hill, Burr Ridge.

- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Jai Press Inc. Connecticut, Estados Unidos.
- Omar, A., & Urteaga, A. (2008) *Valores personales y compromiso organizacional*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas. Universidad Nacional de Entre Ríos, Argentina.
- Pallares, S., & Selva, C. (2016). *La gestión del contrato psicológico en una empresa multinacional de alimentos española*. Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Papachristou, A. & Theotokas, I. (2012). *Comunicación, acceso a internet y retención de la gente de mar en la industria naviera*. Asuntos marítimos de la WMU, 14 (1), 159-176
- Peiró, J. & Rodríguez, I. (2008) *“Estrés laboral, liderazgo y salud ocupacional”*. Papeles del Psicólogo.
- Porter, L., Steers, R., Mowday R., Bolian, P. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians*. Universidad de California en Irvine. California, Estados Unidos.
- Reyes, Y. & Martínez, I. (s.f.). *Contratos psicológicos: Su importancia en tiempos de crisis*. Universidad Politécnica de Cartagena, Colombia.
- Rivas, L. (2017). *Elaboración de tesis: Estructura y metodología*. Trillas.
- Rodríguez, D. (2015). *De qué manera influye el contrato psicológico para el cambio en la calidad de servicio y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa LEADCOM del Ecuador S.A.* [Tesis de licenciatura]. Universidad Centra de Ecuador, Ecuador.

- Rodríguez, J. (2015). *Caracterización del contenido del contrato psicológico en una entidad del sector salud*. Fundación Universitaria Los Libertadores, Colombia.
- Torres, C., Mosquera, V. & Bonilla, J. (2014). *Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario*. Universidad del Valle, 30 (51), 80-88.
- Vauro, M. (2013). *“El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud pública de Chile”*. [Tesis doctoral]. Universidad de Salamanca, Salamanca.
- 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*. Departamento de Psicología y de la Salud. Universidad “Miguel Hernández” de Elche, España.

Referencias electrónicas

- Barreiro, J. & Martínez, M. (2020). *Contrato psicológico: qué es, características y tipos con ejemplos*. Psicología Online. <https://www.psicologia-online.com/contrato-psicologico-que-es-caracteristicas-y-tipos-con-ejemplos-5191.html>
- Barreiro, S. & Martínez, M. (2020). *Contrato psicológico: qué es, características y tipos con ejemplos*. Psicología-online. <https://www.psicologia-online.com/contrato-psicologico-que-es-caracteristicas-y-tipos-con-ejemplos-5191.html>
- Geseme. (2020). *Día de la gente de mar: Trabajos en el mar y prevención de riesgos laborales*. Geseme. <https://geseme.com/dia-de-la-gente-del-mar-trabajos-en-el-mar-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Gobierno de España. (2020). *Relaciones contractuales: Negociaciones contractuales*. Gobierno de España. <https://www.mapa.gob.es/es/agricultura/temas/regulacion-de-los-mercados/organizaciones-comunes-de-mercado-y-regimenes-de-ayuda/ocm-aceite-de-oliva-y-aceitunas-de-mesa/relaciones-contractuales.aspx>
- Infocop. (2006). *El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados*. Infocop. http://www.infocop.es/view_article.asp?id=824
- Martínez-Casasola, L. (2020). *Contrato psicológico: en qué consiste y para qué sirve este tipo de acuerdo*. Psicología y mente. <https://psicologiyamente.com/organizaciones/contrato-psicologico>

Vigil, V. (2016). *Relaciones laborales contractuales*. Slideshare.
<https://es.slideshare.net/vanessavigilruiz/relaciones-laborales-contractuales>

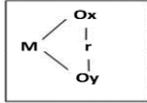
ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020.

AUTORES: Bachiller en Ciencias Marítimas CALLE Gonzales, Oscar Adonys – Bachiller en Ciencias Marítimas SÁNCHEZ Sánchez, Margiory Lesly

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo es la percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Describir cómo es la percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.</p>	<p>V1: CONTRATO PSICOLÓGICO</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contenido del contrato psicológico • Estado del contrato psicológico • Compromiso organizacional 	<p>RUTA DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental de corte transversal.</p> <p>El diagrama representado para los estudios relacionales es el siguiente:</p>  <pre> graph TD M --- Ox M --- Oy Ox --- Oy </pre>	<p>POBLACIÓN: La población está constituida por todos los clientes internos del operador logístico quienes hacen un total de 240 unidades de estudio.</p> <p>MUESTRA: Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p>n = 142</p> <p>Muestreo no probabilístico de casos tipo.</p> <p>n = 11</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿Cómo es la percepción sobre el contenido del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020?</p> <p>2. ¿Cómo es la percepción sobre el estado del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020?</p> <p>3. ¿Cómo es la percepción sobre el compromiso organizacional en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Describir cómo es la percepción sobre el contenido del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020.</p> <p>2. Describir cómo es la percepción sobre el estado del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020.</p> <p>3. Describir cómo es la percepción sobre el compromiso organizacional en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. La percepción sobre el contenido del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una naviera peruana, 2020, es favorable.</p> <p>2. La percepción sobre el estado del contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.</p> <p>3. La percepción sobre el compromiso organizacional en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.</p>			

				<p>INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Escala de medición para Variable contrato psicológico. – Investigadores.</p> <p>HERRAMIENTA PARA RECOLECCIÓN DE DATOS: Guía de entrevista</p>	
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2

LISTA DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

BUQUE MERCANTE: Es una embarcación que posee propulsión propia y gobierno, cuyo propósito se direcciona a la navegación marítima transportando cargamento de puerto a puerto.

CAMARADERÍA: Es la acción distinguida por la cordialidad y estrecha amistad que se busca obtener entre un grupo de personas que pertenecen a una organización que tienen cargos distintos en diferentes niveles que, además busca romper estas barreras organizacionales y promover una igualdad de condiciones respecto al trato entre miembros.

COHESIÓN: Es el grado en el que un individuo se integra a un grupo social o a una comunidad en particular, siendo un factor psicosocial importante para el desarrollo de la persona y consecuentemente de la comunidad a la cual pertenece.

COVID-19: Es una enfermedad infecciosa que ataca las vías respiratorias. Es ocasionada por el virus SARS-CoV-2, el cual desencadena una neumonía atípica en el paciente pudiendo llegar a ser mortal.

DESEMBARCAR: Acción propia del ámbito marítimo, el cual hace referencia a la extracción de algún bien desde el buque hacia tierra o también hace alusión a la acción de un tripulante o visitante de trasladarse desde buque hacia tierra abandonándolo, ya sea por vía marítima (lanchas) o directamente al encontrarse el buque amarrado a un muelle.

GENTE DE MAR: Se refiere al grupo de personas relacionadas al ámbito marítimo, vale decir, a actividades marítimas de comercio, transporte y pesca, que tienen lugar dentro de una embarcación y los que brindan apoyo desde tierra.

IAMU: Es la Asociación Internacional de Universidades Marítimas, la cual fue fundada en 1999 con el objetivo de compartir y generar un consenso respecto a la importancia de la educación y formación marítima en la globalización acelerada que está presentando el ámbito del comercio y transporte marítimo mundial. Cuenta actualmente con 69 instituciones en total.

INSTITUTO MET: Es un centro de Entrenamiento y Educación Marítima, la cual se encarga de formar a la gente de mar para desempeñar sus funciones a bordo en correspondencia con las competencias establecidas por el Convenio STCW (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for seafarers).

LEALTAD: Es un sentimiento que expresa fidelidad y respeto en relación a los principios éticos y morales, compromisos, relaciones laborales, individuos o hacia alguna causa en particular.

NAVIERA: Es una compañía que tiene como principal actividad comercial el transporte de mercancías por vía marítima entre puertos y además es uno de los actores principales dentro del campo de la exportación e importación de bienes.

ORGANIZACIÓN: Es una estructura administrativa o sistema administrativo concebido con la principal finalidad de concretar metas u objetivos, el cual sostiene su funcionamiento y la eficacia de sus procesos en el talento humano y la utilización de recursos disponibles.

PLATAFORMA: Es un sistema en internet que permite la solución de múltiples problemas y la ejecución de múltiples procesos o aplicaciones en un mismo espacio.

PSICOSOCIAL: Es una variable de la conducta humana la cual relaciona el comportamiento del individuo en su interacción con la sociedad.

RECÍPROCA: Es la acción de dar y recibir en misma cantidad, magnitud y calidad un cierto bien, servicio, conocimiento u información que puede tener un efecto positivo o negativo dentro de una organización, individuo o grupo de personas.

REMOLCADOR: Es una embarcación marítima de menores dimensiones que maniobra buques utilizando su alta potencia de empuje o de remolque para diferentes fines comerciales como atraque o desatraque a puerto, amarre o desamarre a boyas, entre otros. Su potencia es expresada en "bollard Pull".

SATISFACCIÓN: Es un sentimiento que expresa un nivel de placer o bienestar en relación al cumplimiento de un deseo o de una necesidad exigida por el individuo.

SEGURIDAD MARÍTIMA: Es el conjunto de diferentes medidas adoptadas para salvaguardar la seguridad de la vida humana en el mar, de la navegación y del medio marino tomando dos momentos principales, la prevención y la respuesta, ambos siendo grupos de medidas adoptadas para los respectivos fines.

SOCIO-EMOCIONAL: Hace alusión al nivel de autocontrol, empatía y habilidad que posee el individuo para entablar relaciones emocionales saludables con los demás miembros de una organización o sociedad.

SUBJETIVIDAD: Es una percepción en la cual se puede enfocar un mismo fenómeno desde diferentes ópticas que se corresponde con la opinión y argumento propio de cada individuo.

TEORÍA: Es una representación de la realidad la cual está compuesta por un conjunto de conceptos y saberes que prescinden de un fin práctico.

TRANSACCIONAL: Hace referencia al intercambio de bienes o servicios a cambio de un beneficio, dicha característica está presente en un modelo de contrato psicológico, el cual se centra en dicha acción al recibir un beneficio económico a cambio de su trabajo.

TRIPULANTE: Miembro de la dotación compuesta por gente de mar que se encuentra desempeñando labores a bordo de un buque, pudiendo ser un oficial de nivel gestión, operacional o personal de apoyo independientemente del departamento en el cual labora.

VISIÓN: Es la proyección a futuro construida sobre la misión de una organización al conocer la situación actual de la empresa que permitirá tomar acciones o establecer metas futuras de una manera objetiva.

ANEXO 3

COMPONENTES DE HIPÓTESIS

HIPOTESIS	COMPONENTES METODOLOGICOS			COMPONENTES REFERENCIALES	
	Variable	Unidad de análisis	Conectores lógicos	El espacio	El tiempo
	La percepción sobre el contrato psicológico en tripulantes de la flota de una empresa naviera peruana, 2020, es favorable.	Contrato psicológico	Tripulantes	Es favorable	Flota de una empresa naviera peruana

ANEXO 4

ESCALA DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE DE INTERÉS

ESCALA SOBRE CONTRATO PSICOLÓGICO

INDICACIONES:

- ✓ Lea con atención y no dude en preguntar cualquier duda mientras realice el desarrollo de la escala.
 - ✓ Esta escala es ANÓNIMA. No firme, ni escriba una identificación.
 - ✓ Las respuestas se analizan como respuestas en grupo y no como respuestas individuales
- Se miden diferentes aspectos a los que usted debe de responder marcando con una "X" un numero entre el 1 y el 5, cuya valoración se encuentra determinada del siguiente modo:

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

Contenido del contrato psicológico

	1	2	3	4	5
1.- La naviera donde laboro me ofrece oportunidades de desarrollo profesional dentro de mi carrera.					
2.- La naviera donde laboro posee políticas claras respecto a la formación y capacitación de la tripulación que opera sus buques, particularmente en asuntos relacionados con la seguridad.					
3.- Respeto las normas y políticas que establece la empresa naviera donde laboro.					
4.- Cumplimiento con todos los procedimientos establecidos según mi nivel de responsabilidad en las tareas que se me asignan a bordo del buque, fomentando una cultura de seguridad y de cumplimiento.					
5.- La empresa naviera donde laboro establece parámetros claros respecto a mis obligaciones y beneficios					
6.- La relación contractual que tengo con la empresa naviera donde laboro se caracteriza por establecer un vínculo a largo plazo					

Estado del contrato psicológico

	1	2	3	4	5
7.- La empresa naviera donde laboro se preocupa por garantizarle que utilice equipos de protección personal en buen estado para garantizar su seguridad a bordo del buque durante el tiempo que presta servicio					
8.- La asistencia social que recibe por parte de la empresa naviera donde labora le permite desarrollar plenamente sus potenciales, mejorar su calidad de vida y bienestar de su familia					
9.- La empresa naviera donde laboro trata de igual manera a tripulantes y a oficiales en todos los aspectos que se vinculan con la relación laboral					
10.- La empresa naviera donde laboro me recompensa de manera justa por el esfuerzo que pongo en las labores desarrolladas durante mi servicio prestado a bordo					
11.- Percibo que la empresa naviera donde laboro se interesa en mis necesidades personales y expectativas laborales					
12.- El Capitán del buque donde laboro se preocupa por el estado emocional y laboral de toda tripulación					

Compromiso organizacional

	1	2	3	4	5
13.- Me identifico con los objetivo de la empresa naviera donde laboro					
14.- Pienso que la empresa naviera donde laboro es la mejor opción que tengo para trabajar					
15.- Pienso que si renuncio a la empresa naviera donde laboro tendría pocas opciones y alternativas de conseguir algo mejor					
16.- Considero que las consecuencias de dejar mi plaza laboral en la empresa naviera donde trabajo afectaría a la organización por la experiencia adquirida durante mi tiempo servicio a bordo					
17.- Pienso que le debo muchísimo a la empresa naviera donde laboro					
18.- Considera que me sentiría culpable si renunciara a la empresa naviera donde laboro en este momento					

ANEXO 5

VALIDACIONES A CRITERIO DE JUECES EXPERTOS DE LAS ESCALAS DE MEDICIÓN APLICADAS A LA MUESTRA POR CONVENIENCIA.

1)

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Petter Garcia Vilca
Profesión : Administrador Maritimo y Portuaria
Grado académico : Licenciado en Administración

Características que lo determinan como experto:

5 años de Experiencia Laboral en
Mediterranean Shipping Company - Agencia General
del Perú



Firma
DNI 14 632130

Fecha: 2011-10

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys.
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly.

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Experto (a)
 Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA SOBRE CONTRATO PSICOLÓGICO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR / ITEMS	CRITERIOS					
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice que se mide)	COMENTARIO
Contrato psicológico	1. Contenido del contrato psicológico	1.1. Responsabilidades de la naviera	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Responsabilidades de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Relaciones contractuales	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Estado del contrato psicológico	2.1. Grado de cumplimiento de promesas por parte de la compañía naviera	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Grado de justicia percibida por los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Percepción de la confianza por parte de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Compromiso organizacional	3.1. Compromiso afectivo de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Compromiso continuo de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Compromiso normativo de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimada Experto (a)
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos.
Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2. Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

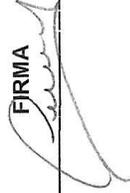
NOMBRE DEL JUEZ (A)

Peter García Vilca

INSTITUCIONES DONDE LABORA

MSC

FIRMA



DNI

14221130

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Antonio Flores Herrera

Profesión : Marino Mercante

Grado académico : Doctor en Ciencias Marítimas

Características que lo determinan como experto:

- 15 años de experiencia a bordo de un buque mercante
- Experiencia en Marina y Asuntos de Protección Marítima y Portuaria
- Marina Supervisor de HUNT LNG OPERATING COMPANY



Firma

DNI 25577674

Fecha: 08-11-20

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys.
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly.

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Experto (a)
Indique si cada uno de los ítems que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA SOBRE CONTRATO PSICOLÓGICO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado o	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Contrato psicológico	1. Contenido del contrato psicológico	1.1. Responsabilidades de la naviera	X	X	X	X	X	
		1.2. Responsabilidades de los tripulantes	X	X	X	X	X	
		1.3. Relaciones contractuales	X	X	X	X	X	
	2. Estado del contrato psicológico	2.1. Grado de cumplimiento de promesas por parte de la compañía naviera	X	X	X	X	X	
		2.2. Grado de justicia percibida por los tripulantes	X	X	X	X	X	
		2.3. Percepción de la confianza por parte de los tripulantes	X	X	X	X	X	
	3. Compromiso organizacional	3.1. Compromiso afectivo de los tripulantes	X	X	X	X	X	
		3.2. Compromiso continuo de los tripulantes	X	X	X	X	X	
		3.3. Compromiso normativo de los tripulantes	X	X	X	X	X	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

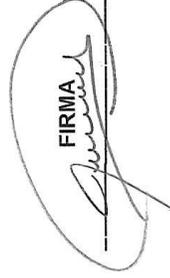
Estimada Experto (a)
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos.
Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2. Si las instrucciones son fáciles.	X		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	X		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	X		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	X		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A)
Antonio Flores Herrera

INSTITUCIONES DONDE LABORA
HUNT LNG

FIRMA


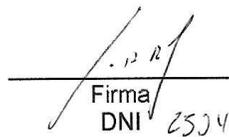
DNI
25577614

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : José Antonio Begoza Bedoya
Profesión : Jefe de Magisterio - Abogado
Grado académico : Doctor en Ciencias Marítimas

Características que lo determinan como experto:

- * 40 Años de Oficial de Mar y Mercante
- * 06 Años docente de Postgrado
- * Doctor en Ciencias Marítimas


Firma
DNI 25040135

Fecha: 10-11-2020

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys.
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly.

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Experto (a)
Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA SOBRE CONTRATO PSICOLÓGICO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR / ITEMS	CRITERIOS						COMENTARIO	
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)			
Contrato psicológico	1. Contenido del contrato psicológico	1.1. Responsabilidades de la naviera	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		1.2. Responsabilidades de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		1.3. Relaciones contractuales	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	2. Estado del contrato psicológico	2.1. Grado de cumplimiento de promesas por parte de la compañía naviera	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Grado de justicia percibida por los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Percepción de la confianza por parte de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Compromiso organizacional	3.1. Compromiso afectivo de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Compromiso continuo de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Compromiso normativo de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimada Experto (a)
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos.
Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2. Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A)

Jose Antonio Pizarro Bucayo

INSTITUCIONES DONDE LABORA

ENAMMA

FIRMA

[Firma manuscrita]

DNI

75040735

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Luz Alejandro Matsuo Yauyo
Profesión : Administrador Marítimo y Portuario
Grado académico : Superior

Características que lo determinan como experto:

- Ejecutivo Comercial en Agencia de Carga Internacional
con experiencia en el área de exportación brindando servicio
logístico integral a los clientes door to door para mercancía
y proyecto


Firma

DNI 75324632

Fecha: 14-11-2020

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys.
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly.

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Experto (a)
 Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA SOBRE CONTRATO PSICOLÓGICO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR / ITEMS	CRITERIOS						COMENTARIO
			Está bien redactado o	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)		
Contrato psicológico	1. Contenido del contrato psicológico	1.1. Responsabilidades de la naviera	X	X	X	X	X		
		1.2. Responsabilidades de los tripulantes	X	X	X	X	X		
		1.3. Relaciones contractuales	X	X	X	X	X		
	2. Estado del contrato psicológico	2.1. Grado de cumplimiento de promesas por parte de la compañía naviera	X	X	X	X	X		
		2.2. Grado de justicia percibida por los tripulantes	X	X	X	X	X		
		2.3. Percepción de la confianza por parte de los tripulantes	X	X	X	X	X		
	3. Compromiso organizacional	3.1. Compromiso afectivo de los tripulantes	3.1. Compromiso afectivo de los tripulantes	X	X	X	X	X	
			3.2. Compromiso continuo de los tripulantes	X	X	X	X	X	
			3.3. Compromiso normativo de los tripulantes	X	X	X	X	X	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimada Experto (a)
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos.
Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

	CRITERIOS		COMENTARIOS
	SI	NO	
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2. Si las instrucciones son fáciles.	X		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	X		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	X		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	X		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

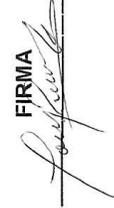
NOMBRE DEL JUEZ (A)

Juez Alejandro Alvarado

INSTITUCIONES DONDE LABORA

SAVAR

FIRMA



DNI

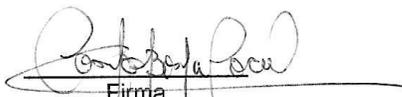
7 J 324632

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Carlos Berjo Garcia
Profesión : Oficial de Marina Mercante
Grado académico : Doctor en Ciencias Maritimas

Características que lo determinan como experto:

- Oficial de Marina Mercante con 32 años de experiencia en el rubro marítimo y portuario.
- Docente universitario con el grado de Magister y Doctor en Ciencias Maritimas
- Actualmente Director Programa FMMMM


Firma
DNI 08538452

Fecha: 15-11-2020

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Maritimas Calle Gonzales, Oscar Adony.
Bachiller en Ciencias Maritimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly.

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Experto (a)
Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA SOBRE CONTRATO PSICOLÓGICO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado o	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Contrato psicológico	1. Contenido del contrato psicológico	1.1. Responsabilidades de la naviera	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Responsabilidades de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Relaciones contractuales	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Estado del contrato psicológico	2.1. Grado de cumplimiento de promesas por parte de la compañía naviera	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Grado de justicia percibida por los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Percepción de la confianza por parte de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Compromiso organizacional	3.1. Compromiso afectivo de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Compromiso continuo de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Compromiso normativo de los tripulantes	✓	✓	✓	✓	✓	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimada Experto (a)
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos.
Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2. Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A)

Carla Bays Gaxiola

INSTITUCIONES DONDE LABORA

FMDM

FIAMA



DNI

02 538412

ANEXO 6

DATOS OBTENIDOS DE PRUEBA PILOTO Y CRITERIOS DE DECISIÓN PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

CONTRATO PSICOLÓGICO																			
BASE DE DATOS																			
ESCALA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
1	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	63
2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	1	4	3	2	2	2	3	3	2	46
3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	1	4	3	4	3	61
4	4	2	4	1	4	4	1	2	4	3	2	4	1	4	1	2	1	4	48
5	1	1	1	2	3	2	1	2	4	4	1	3	3	3	3	1	1	3	39
6	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2	4	2	4	58
7	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	65
8	1	2	1	1	3	1	2	4	2	2	2	3	1	4	3	2	4	1	39
9	4	1	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	3	2	3	38
10	2	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	3	2	1	2	45
11	3	4	1	3	1	2	4	3	4	1	4	2	3	1	1	3	2	1	43
12	4	1	2	2	2	4	1	4	2	3	1	1	4	3	2	1	4	3	44
13	1	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	3	3	1	1	4	1	1	47
14	2	2	1	2	1	2	4	2	1	1	2	4	2	2	3	2	3	3	39
15	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	60
VARIANZA	1.6	1.4	1.9	1.1	0.3	1.3	1.7	0.7	1.0	1.1	1.3	0.3	1.4	1.3	1.1	1.3	1.4	1.1	
						K	18		Sección 1	1.059			α	0.818					
						Sumatoria	21.3		Sección 2	0.772									
						Vt	94		Absoluto S2	0.772									

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz (como se cita en cita en Hernández et al., 2006).

Fuente: Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co>

ANEXO 7

GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

Fecha: _____

Lugar: _____

Entrevistadores(as): _____

Entrevistado: _____

PREGUNTAS

Contrato psicológico
Contenido del contrato psicológico 1. ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de la empresa en relación con la labor que realiza? 2. De la misma manera ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de Ud. para con la empresa naviera donde labora? 3. ¿Cuál es su valoración sobre la relación contractual que en la actualidad lleva con la empresa?
Estado del contrato psicológico 4. En base a su experiencia ¿Considera que la empresa cumple con las promesas establecidas? 5. ¿Considera que existe un sentido de justicia respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor? 6. ¿Considera que existe un sentido de confianza respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor?
Compromiso organizacional 7. ¿Se siente identificado con la empresa naviera donde viene laborando actualmente? 8. ¿Considera Ud. poseer otra oferta laboral igual o mejor que la empresa donde viene laborando actualmente? 9. ¿Cómo se sentiría si dejase su puesto laboral en la compañía donde viene laborando actualmente por una oferta que le ofrezca mejores beneficios?

ANEXO 8

VALIDACIONES A CRITERIO DE JUECES EXPERTOS DEL CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA A LA MUESTRA DE CASOS TIPO.



ENAMM
ALMIRANTE MIGUEL GRAU

**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL
GRAU"**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA**

PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020

"Guía para evaluar la validez de contenido de guía de entrevista"

Instrucciones generales:

A continuación, se plantean una serie de preguntas, las cuales se corresponden a las dimensiones de la variable de estudio "contrato psicológico", que tienen como propósito profundizar en el análisis del fenómeno de estudio.

Para establecer la validez de contenido de la guía de entrevista se le ha suministrado la matriz de consistencia, así como los resultados obtenidos producto del análisis estadístico que responde al objetivo del estudio.

Para emitir su juicio encontrará la tabla de evaluación específica, dentro de la cual se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada una de las preguntas propuestas respecto a cada dimensión (contenido del contrato psicológico, estado del contrato psicológico y compromiso organizacional).

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly***

Preguntas de la guía de entrevista

ENTREVISTA	
Preguntas	
Variable	Dimensiones
Contrato psicológico	Contenido del contrato psicológico
	Estado del contrato psicológico
Compromiso organizacional	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de la empresa en relación con la labor que realiza? 2. De la misma manera. ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de Ud. para con la empresa naviera donde labora? 3. ¿Cuál es su valoración sobre la relación contractual que en la actualidad lleva con la empresa? 4. En base a su experiencia ¿Considera que la empresa cumple con las promesas establecidas? 5. ¿Considera que existe un sentido de justicia respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor? 6. ¿Considera que existe un sentido de confianza respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor? 7. ¿Se siente identificado con la empresa naviera donde viene laborando actualmente? 8. ¿Considera Ud. poseer otra oferta laboral igual o mejor que la empresa donde viene laborando actualmente? 9. ¿Cómo se sentiría si dejase su puesto laboral en la compañía donde viene laborando actualmente por una oferta que le ofrezca mejores beneficios? 	

**PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE
LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020**

Evaluación específica de guía de entrevista

Criterios de evaluación:

1. La redacción de la pregunta induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulado.
3. No presenta congruencia con la unidad de información.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									✓
2									✓
3									✓
4									✓
5									✓
6									✓
7									✓
8									✓
9									✓

Observaciones: Ninguna

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponde con el propósito que persigue la guía de entrevista?

Si

2. Recomendaciones para mejorar la guía de entrevista

Ninguna

3. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

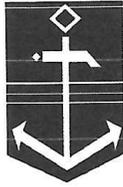
Ninguna

Nombre completo : Petter Garcia Vilca
Profesión : Administrador Marítima y Portuaria
Grado académico : Licenciado en Administración
Características que lo determinan como experto:

5 años de Experiencia Laboral en
Mediterranean Shipping Company- Agencia General
del Perú



Firma
DNI 14532130
Fecha: 15-01-21



ENAMM
ALMIRANTE MIGUEL GRAU

**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL
GRAU"**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA**

PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020

"Guía para evaluar la validez de contenido de guía de entrevista"

Instrucciones generales:

A continuación, se plantean una serie de preguntas, las cuales se corresponden a las dimensiones de la variable de estudio "contrato psicológico", que tienen como propósito profundizar en el análisis del fenómeno de estudio.

Para establecer la validez de contenido de la guía de entrevista se le ha suministrado la matriz de consistencia, así como los resultados obtenidos producto del análisis estadístico que responde al objetivo del estudio.

Para emitir su juicio encontrará la tabla de evaluación específica, dentro de la cual se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada una de las preguntas propuestas respecto a cada dimensión (contenido del contrato psicológico, estado del contrato psicológico y compromiso organizacional).

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly***

Preguntas de la guía de entrevista

ENTREVISTA	
Preguntas	
Variable	Dimensiones
	<p style="text-align: center;">Contenido del contrato psicológico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de la empresa en relación con la labor que realiza? 2. De la misma manera ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de Ud. para con la empresa naviera donde labora? 3. ¿Cuál es su valoración sobre la relación contractual que en la actualidad lleva con la empresa? 4. En base a su experiencia ¿Considera que la empresa cumple con las promesas establecidas?
Contrato psicológico	<p style="text-align: center;">Estado del contrato psicológico</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Considera que existe un sentido de justicia respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor? 6. ¿Considera que existe un sentido de confianza respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor?
	<p style="text-align: center;">Compromiso organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Se siente identificado con la empresa naviera donde viene laborando actualmente? 8. ¿Considera Ud. poseer otra oferta laboral igual o mejor que la empresa donde viene laborando actualmente? 9. ¿Cómo se sentiría si dejase su puesto laboral en la compañía donde viene laborando actualmente por una oferta que le ofrezca mejores beneficios?

PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020

Evaluación específica de guía de entrevista

Criterios de evaluación:

1. La redacción de la pregunta induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulado.
3. No presenta congruencia con la unidad de información.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									X
2									X
3									X
4									X
5									X
6									X
7									X
8									X
9									X

Observaciones: Ninguna observación

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponde con el propósito que persigue la guía de entrevista?

Sí corresponde las preguntas con el propósito que se busca alcanzar

2. Recomendaciones para mejorar la guía de entrevista

Ninguna recomendación

3. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

Ninguna recomendación

Nombre completo : Antonio Flores Herrera

Profesión : Marino Mercante

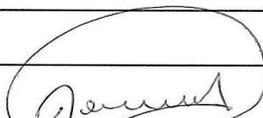
Grado académico : Doctor en ciencias Marítimas

Características que lo determinan como experto:

• 15 años de experiencia a bordo de un buque mercante

• Experiencia en Marina y Asuntos de protección Marítima y Portuaria

• Marina supervisor de HUNT LNG OPERATING COMPANY


Firma
DNI 25577614
Fecha: 20-01-2021



ENAMM
ALMIRANTE MIGUEL GRAU

**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL
GRAU"**

**PROGRAMA ACADEMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA**

PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020

"Guía para evaluar la validez de contenido de guía de entrevista"

Instrucciones generales:

A continuación, se plantean una serie de preguntas, las cuales se corresponden a las dimensiones de la variable de estudio "contrato psicológico", que tienen como propósito profundizar en el análisis del fenómeno de estudio.

Para establecer la validez de contenido de la guía de entrevista se le ha suministrado la matriz de consistencia, así como los resultados obtenidos producto del análisis estadístico que responde al objetivo del estudio.

Para emitir su juicio encontrará la tabla de evaluación específica, dentro de la cual se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada una de las preguntas propuestas respecto a cada dimensión (contenido del contrato psicológico, estado del contrato psicológico y compromiso organizacional).

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly***

Preguntas de la guía de entrevista

ENTREVISTA	
Preguntas	
Variable	Dimensiones
Contrato psicológico	Contenido del contrato psicológico
	Estado del contrato psicológico
Compromiso organizacional	

1. ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de la empresa en relación con la labor que realiza?
2. De la misma manera ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de Ud. para con la empresa naviera donde labora?
3. ¿Cuál es su valoración sobre la relación contractual que en la actualidad lleva con la empresa?
4. En base a su experiencia ¿Considera que la empresa cumple con las promesas establecidas?
5. ¿Considera que existe un sentido de justicia respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor?
6. ¿Considera que existe un sentido de confianza respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor?
7. ¿Se siente identificado con la empresa naviera donde viene laborando actualmente?
8. ¿Considera Ud. poseer otra oferta laboral igual o mejor que la empresa donde viene laborando actualmente?
9. ¿Cómo se sentiría si dejase su puesto laboral en la compañía donde viene laborando actualmente por una oferta que le ofrezca mejores beneficios?

PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020

Evaluación específica de guía de entrevista

Criterios de evaluación:

1. La redacción de la pregunta induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulado.
3. No presenta congruencia con la unidad de información.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									✓
2									✓
3									✓
4									✓
5									✓
6									✓
7									✓
8									✓
9									✓

Observaciones: _____

Ninguna Observación

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponde con el propósito que persigue la guía de entrevista?

Sí, es correcta

2. Recomendaciones para mejorar la guía de entrevista

Ninguna

3. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

Tomar en cuenta lo que se busca obtener

Nombre completo : José Antonio Bezao Bedoya

Profesión : Jefe de Máquinas - Abogado

Grado académico : Doctor en Ciencias Marítimas

Características que lo determinan como experto:

• 40 Años de Oficial de Marino Mercante

• 6 Años docente de Postgrado

• Doctor en Ciencias Marítimas.

Firma
DNI 25040235
Fecha: 20-01-2020



ENAMM
ALMIRANTE MIGUEL GRAU

**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL
GRAU"**

**PROGRAMA ACADEMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA**

**PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES
DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020**

"Guía para evaluar la validez de contenido de guía de entrevista"

Instrucciones generales:

A continuación, se plantean una serie de preguntas, las cuales se corresponden a las dimensiones de la variable de estudio "contrato psicológico", que tienen como propósito profundizar en el análisis del fenómeno de estudio.

Para establecer la validez de contenido de la guía de entrevista se le ha suministrado la matriz de consistencia, así como los resultados obtenidos producto del análisis estadístico que responde al objetivo del estudio.

Para emitir su juicio encontrará la tabla de evaluación específica, dentro de la cual se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada una de las preguntas propuestas respecto a cada dimensión (contenido del contrato psicológico, estado del contrato psicológico y compromiso organizacional).

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly***

Preguntas de la guía de entrevista

ENTREVISTA	
Variable	Preguntas
Dimensiones	
Contenido del contrato psicológico	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de la empresa en relación con la labor que realiza? 2. De la misma manera. ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de Ud. para con la empresa naviera donde labora? 3. ¿Cuál es su valoración sobre la relación contractual que en la actualidad lleva con la empresa? 4. En base a su experiencia ¿Considera que la empresa cumple con las promesas establecidas?
Contrato psicológico	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Considera que existe un sentido de justicia respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor? 6. ¿Considera que existe un sentido de confianza respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor? 7. ¿Se siente identificado con la empresa naviera donde viene laborando actualmente?
Compromiso organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 8. ¿Considera Ud. poseer otra oferta laboral igual o mejor que la empresa donde viene laborando actualmente? 9. ¿Cómo se sentiría si dejase su puesto laboral en la compañía donde viene laborando actualmente por una oferta que le ofrezca mejores beneficios?

PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020

Evaluación específica de guía de entrevista

Criterios de evaluación:

1. La redacción de la pregunta induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulado.
3. No presenta congruencia con la unidad de información.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									✓
2									✓
3									✓
4									✓
5									✓
6									✓
7									✓
8									✓
9									✓

Observaciones: Ninguna

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponde con el propósito que persigue la guía de entrevista?

_____ sí _____

2. Recomendaciones para mejorar la guía de entrevista

_____ ninguna _____

3. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

_____ ninguna _____

Nombre completo : Luz Alejandra Matsuo Yauyo
Profesión : Administradora Marítima y Portuaria
Grado académico : Superior
Características que lo determinan como experto:

_____ - Ejecutiva Comercial en Agencia de Carga Internacional
_____ con experiencia en el área de exportación brindando servicio
_____ logístico integral a los clientes door to door para maniobras
_____ y Proyecto _____


Firma
DNI 75324632
Fecha: 22-01-2021



**ESCUELA NACIONAL DE MARINA
MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL
GRAU"**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN
MARÍTIMA Y PORTUARIA**

PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020

"Guía para evaluar la validez de contenido de guía de entrevista"

Instrucciones generales:

A continuación, se plantean una serie de preguntas, las cuales se corresponden a las dimensiones de la variable de estudio "contrato psicológico", que tienen como propósito profundizar en el análisis del fenómeno de estudio.

Para establecer la validez de contenido de la guía de entrevista se le ha suministrado la matriz de consistencia, así como los resultados obtenidos producto del análisis estadístico que responde al objetivo del estudio.

Para emitir su juicio encontrará la tabla de evaluación específica, dentro de la cual se establecieron un conjunto de parámetros o criterios de evaluación que permitirán el análisis de cada una de las preguntas propuestas respecto a cada dimensión (contenido del contrato psicológico, estado del contrato psicológico y compromiso organizacional).

Luego, encontrará la evaluación general donde debe señalar todos aquellos aspectos que a su juicio son relevantes para el desarrollo de la investigación.

Coloque por favor todas las observaciones que pueda tener y recuerde evaluar tomando en cuenta los objetivos que se pretenden lograr.

***Muchas gracias por su colaboración
Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly***

Preguntas de la guía de entrevista

ENTREVISTA	
Variable	Preguntas
Dimensiones	
Contenido del contrato psicológico	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿ Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de la empresa en relación con la labor que realiza? 2. De la misma manera. ¿ Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de Ud. para con la empresa naviera donde labora? 3. ¿Cuál es su valoración sobre la relación contractual que en la actualidad lleva con la empresa? 4. En base a su experiencia ¿ Considera que la empresa cumple con las promesas establecidas?
Contrato psicológico	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿ Considera que existe un sentido de justicia respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor? 6. ¿ Considera que existe un sentido de confianza respecto a las promesas y obligaciones de la compañía naviera para con su labor?
Compromiso organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿ Se siente identificado con la empresa naviera donde viene laborando actualmente? 8. ¿ Considera Ud. poseer otra oferta laboral igual o mejor que la empresa donde viene laborando actualmente? 9. ¿ Cómo se sentiría si dejase su puesto laboral en la compañía donde viene laborando actualmente por una oferta que le ofrezca mejores beneficios?

PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020

Evaluación específica de guía de entrevista

Criterios de evaluación:

1. La redacción de la pregunta induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulado.
3. No presenta congruencia con la unidad de información.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									X
2									X
3									X
4									X
5									X
6									X
7									X
8									X
9									X

Observaciones: _____

tener en cuenta el objetivo a alcanzar.

Evaluación General

1. ¿La búsqueda de la información se corresponde con el propósito que persigue la guía de entrevista?

Si corresponde con el propósito del trabajo

2. Recomendaciones para mejorar la guía de entrevista

No se observa ninguna recomendación

3. Recomendaciones generales para la investigación que se realiza

Ninguna

Nombre completo : Carlos Boya García

Profesión : Oficial de Marina Mercante

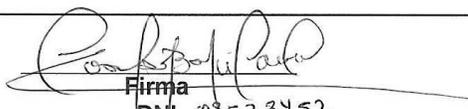
Grado académico : Doctor en Ciencias Marítimas

Características que lo determinan como experto:

- Oficial de Marina Mercante con 32 años de experiencia en el rubro marítimo y portuario.

- Docente universitario con el grado de Magister y Doctor en Ciencias Marítimas.

- Actualmente Direct Pregrado ENAMM



Firma
DNI 08538452

Fecha: 18-01-2021

ANEXO 9

FORMATO DE CONSENTIMIENTOS INFORMADOS APLICADOS A LAS MUESTRAS DEL PRESENTE ESTUDIO.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTADA DE INVESTIGACION SOBRE CONTRATO PSICOLÓGICO

Yo,,
acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de la **escala de medición sobre contrato psicológico** para un estudio científico, realizado por los bachilleres en ciencias marítimas de la de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau": Calle Gonzales, Oscar Adonys y Sanchez Sanchez, Margiory Lesly; candidatos a Licenciados en Administración Marítima y Portuaria.

Me han informado que:

- La aplicación de la escala forma parte de la realización de su tesis de Licenciatura
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi **Anonimato**: el bachiller no conocerá la identidad de quien llene cada cuestionario, pues no se registra el nombre.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarme al siguiente correo: adonysbebe1994@gmail.com

Callao, 07 de diciembre de 2020

FIRMA DEL PARTICIPANTE
DNI:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“PERCEPCIÓN SOBRE EL CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRIPULANTES DE LA
FLOTA DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020”

Yo, _____, identificado con el número de DNI que aparece al pie de mi firma, acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos e información para el trabajo de investigación en mención, realizado por los investigadores:

-Bachiller en Ciencias Marítimas Calle Gonzales, Oscar Adonys.

-Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Sanchez, Margiory Lesly.

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible, así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo a que lo hablado durante las entrevistas o sesiones de trabajo sea grabado en video o en audio, así como también autorizo a que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Las personas que realizan el estudio garantizan que, en todo momento, la información recogida a los participantes será confidencial y sus datos serán tratados de forma anónima

Expreso que los investigadores me han explicado con antelación el objetivo y alcances de dicho proceso.

Firma: _____

DNI:

Cargo:

Fecha:

ANEXO 10

BASE DE DATOS REFERENTE A LA ESCALA DE CLIMA PSICOLÓGICO APLICADO PARA EL PRESENTE ESTUDIO.

SUJETO	CONTRATO PSICOLÓGICO																		SUMA
	CONTENIDO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO						ESTADO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO						COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	1	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	4	2	2	3	42
2	3	1	4	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1	1	4	2	39
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	1	4	4	2	4	4	1	1	47
4	2	1	1	2	2	2	4	1	2	4	3	2	2	4	2	3	2	1	40
5	3	3	4	4	2	3	3	2	1	4	2	4	2	1	1	1	2	4	46
6	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	3	41
7	4	1	2	1	4	3	1	1	2	4	1	3	2	4	4	3	1	4	45
8	1	1	1	2	4	1	2	4	1	2	4	3	1	1	1	4	1	1	35
9	2	3	2	3	1	2	3	2	3	4	1	4	1	4	4	2	3	4	48
10	3	3	3	3	4	3	2	4	4	1	4	4	4	2	2	3	4	2	55
11	2	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	1	48
12	2	2	3	1	1	4	4	4	3	2	2	2	1	3	4	2	2	4	46
13	3	1	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	53
14	2	1	1	3	1	4	2	3	2	2	1	1	4	4	4	1	1	1	38
15	1	2	2	3	2	1	1	4	4	3	4	4	1	2	3	2	3	4	46
16	4	2	3	1	3	1	4	2	3	1	2	2	3	1	1	3	2	2	40
17	1	1	2	1	2	4	4	4	2	3	3	4	1	1	3	4	4	1	45
18	4	2	1	3	1	4	1	1	4	4	3	1	2	4	2	3	2	3	45
19	4	1	1	2	4	3	4	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	44
20	4	3	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	3	4	3	4	1	4	46
21	2	1	1	1	4	1	2	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	45
22	1	3	3	1	4	4	1	1	1	2	3	4	4	2	4	1	3	2	44
23	1	1	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	4	2	4	52
24	2	1	1	2	3	3	3	2	4	2	1	1	4	2	1	4	2	1	39
25	3	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	1	4	48
26	2	3	3	4	3	1	2	1	4	4	3	2	1	1	2	1	1	4	42
27	2	3	3	3	3	1	4	3	1	4	2	3	4	2	2	4	4	1	49
28	3	2	1	2	2	3	1	2	2	4	3	2	3	1	3	3	3	2	42
29	2	4	3	2	1	2	4	1	3	1	1	3	1	3	4	2	1	4	42
30	1	4	4	1	3	2	2	3	4	4	4	2	3	2	1	2	2	2	46
31	4	3	3	4	2	1	4	2	3	3	1	1	4	3	2	4	1	2	47
32	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	1	4	3	55
33	4	2	3	2	3	4	2	1	2	4	2	4	2	4	4	2	3	2	50
34	1	4	1	4	2	4	3	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	48
35	4	2	2	4	2	2	3	2	4	2	1	3	4	2	1	3	2	4	47
36	1	2	3	3	3	4	3	4	2	1	3	2	1	2	3	1	4	2	44
37	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	1	4	3	2	2	48
38	3	4	4	2	4	4	1	1	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	56
39	2	3	4	2	1	3	4	4	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	44
40	2	4	1	2	2	3	4	1	3	2	4	2	2	3	4	3	1	2	45
41	2	3	3	3	4	4	4	2	1	3	1	4	3	3	2	1	2	3	48
42	3	1	1	4	4	3	2	2	4	1	4	2	2	4	1	1	3	3	45
43	2	2	2	3	2	1	3	3	1	1	2	3	4	3	3	4	3	2	44
44	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	1	1	4	3	2	3	54

45	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	1	4	2	2	2	2	3	2	45
46	1	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	1	3	4	1	1	2	4	42
47	4	3	3	1	3	3	1	4	4	2	3	4	2	2	4	2	1	2	48
48	1	2	4	2	2	4	4	4	1	1	4	2	1	1	2	3	4	4	46
49	4	2	1	3	2	2	1	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	47
50	3	1	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	49
51	2	4	2	4	3	1	2	1	4	2	2	4	4	1	3	4	2	3	48
52	4	1	3	2	2	3	4	2	3	3	4	1	2	1	3	2	1	1	42
53	1	3	3	1	2	4	2	1	1	3	1	4	1	3	1	3	1	4	39
54	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	1	2	1	50
55	1	2	1	2	3	1	3	1	1	4	2	3	2	4	1	1	2	3	37
56	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	3	4	3	4	47
57	1	1	4	3	2	3	1	4	1	2	2	3	3	4	2	2	2	3	43
58	2	2	4	3	1	4	4	2	4	3	3	1	1	1	3	3	4	2	47
59	4	1	3	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	3	4	1	2	2	45
60	1	4	1	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	1	4	2	4	54
61	3	4	1	4	4	4	4	2	1	2	4	3	3	2	2	1	2	1	44
62	2	1	2	1	4	1	4	4	3	3	4	3	1	2	4	2	4	2	47
63	2	4	4	2	1	4	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	2	40
64	1	2	3	2	2	3	3	1	4	4	3	4	2	4	1	1	3	4	47
65	4	4	2	1	3	4	3	2	2	1	2	2	3	3	4	4	4	3	51
66	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	34
67	2	4	1	3	2	4	2	3	4	1	4	3	4	4	2	2	2	4	51
68	2	3	4	1	2	4	1	3	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	36
69	3	3	1	4	1	4	2	2	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	52
70	3	2	2	4	4	2	4	1	2	2	2	4	4	1	2	2	1	4	46
71	3	3	4	1	4	1	2	3	3	2	1	1	2	4	1	3	4	1	43
72	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	1	52
73	1	2	3	3	1	3	4	1	2	4	4	2	1	2	3	1	4	4	45
74	2	2	3	3	2	3	1	2	4	3	2	3	3	4	2	2	1	2	44
75	2	1	2	2	4	2	4	3	1	4	3	2	2	1	4	1	4	1	43
76	1	3	1	2	2	1	1	2	4	2	4	1	4	3	4	4	3	4	46
77	3	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	4	4	2	3	3	3	40
78	2	4	2	2	4	3	3	2	4	1	4	3	1	3	3	2	2	2	47
79	4	2	1	1	2	2	1	4	2	4	3	2	4	1	1	2	2	2	40
80	1	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2	3	1	3	1	1	4	4	49
81	2	1	2	2	3	1	1	4	3	4	4	1	1	2	3	4	3	2	43
82	4	3	4	4	3	4	4	1	2	3	3	4	3	4	4	1	4	1	56
83	1	2	3	4	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3	2	3	36
84	2	2	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	1	2	1	3	2	2	45
85	2	1	2	4	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	3	4	3	4	43
86	3	4	3	2	3	1	3	4	1	4	3	4	4	3	2	3	1	3	51
87	2	4	1	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	42
88	4	1	3	2	1	4	1	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	1	46
89	1	4	2	1	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	1	2	4	47
90	3	2	4	1	1	3	1	3	4	1	1	2	1	2	1	3	3	2	38
91	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2	1	2	43
92	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	1	4	4	2	4	2	3	4	57

93	2	2	2	3	1	4	3	1	2	4	4	2	2	4	2	3	1	3	45
94	2	3	1	2	2	2	3	4	2	1	1	4	4	1	1	4	4	2	43
95	3	3	4	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	3	2	1	4	40
96	2	1	4	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	3	1	3	1	1	48
97	4	3	1	4	2	3	2	3	1	3	2	3	4	2	1	2	2	2	44
98	1	2	2	4	1	3	2	2	1	3	4	2	1	2	1	4	2	4	41
99	3	4	4	1	3	3	1	4	4	1	1	1	4	3	4	3	1	1	46
100	2	2	3	4	1	3	4	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	50
101	3	3	4	1	4	4	1	3	1	1	4	3	2	3	1	3	4	3	48
102	4	4	2	2	3	1	2	1	4	4	2	4	4	1	1	2	1	4	46
103	2	2	1	3	2	3	4	3	1	3	2	4	2	1	3	1	2	3	42
104	4	2	4	3	4	3	1	1	3	2	3	1	3	2	2	4	1	1	44
105	3	1	2	2	3	1	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	41
106	2	2	3	1	3	3	3	4	1	3	2	4	4	2	2	1	3	3	46
107	1	3	2	3	2	1	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	51
108	2	2	1	2	3	4	2	4	4	4	1	3	2	4	2	3	2	4	49
109	1	2	4	1	3	2	4	2	2	2	3	2	4	1	1	2	4	2	42
110	4	3	2	2	4	4	1	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	56
111	1	2	4	2	1	1	4	1	3	3	2	4	1	1	3	2	1	1	37
112	2	4	1	2	2	4	1	1	4	2	4	2	3	4	1	2	1	4	44
113	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	3	1	2	1	1	4	3	2	36
114	2	2	4	4	2	2	4	1	1	1	2	3	1	3	4	3	3	3	45
115	3	3	2	4	2	1	1	2	4	4	3	4	4	1	1	2	2	3	46
116	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	4	4	3	2	4	3	4	1	44
117	2	2	4	4	1	1	3	1	3	4	3	1	2	2	3	2	2	4	44
118	3	4	2	2	4	1	2	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	2	39
119	3	1	4	3	1	4	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	1	48
120	2	1	1	4	1	4	2	4	2	1	3	1	3	3	1	2	3	2	40
121	1	3	4	1	3	4	4	1	1	4	4	4	1	3	2	2	1	4	47
122	1	2	2	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	1	3	4	4	3	53
123	3	4	4	1	2	4	1	3	2	4	4	1	1	4	1	2	3	2	46
124	2	2	1	4	2	1	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	47
125	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	4	1	4	4	3	4	1	2	43
126	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	2	3	1	3	2	2	2	53
127	2	1	2	3	1	4	2	2	1	3	2	2	4	4	2	1	3	3	42
128	4	4	2	2	4	1	1	1	3	4	4	4	2	1	1	2	3	1	44
129	4	3	1	4	1	4	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	1	1	51
130	4	4	4	1	3	1	1	3	3	2	4	1	2	1	4	2	1	4	45
131	1	2	1	4	3	4	2	3	1	3	3	4	4	1	1	4	4	1	46
132	3	4	4	1	2	1	3	2	2	2	1	2	4	4	1	1	3	3	43
133	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	3	2	3	1	4	4	47
134	1	4	2	3	4	3	1	4	2	4	3	2	2	1	2	4	2	2	46
135	4	4	3	2	1	3	4	2	2	3	1	1	3	4	2	3	4	2	48
136	4	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	4	1	4	1	2	1	4	38
137	2	1	3	4	1	4	3	3	2	3	2	1	4	2	2	3	1	3	44
138	3	2	4	1	4	1	2	1	3	2	4	3	1	4	4	4	3	4	50
139	3	2	2	2	2	3	4	3	1	4	2	2	1	1	4	1	2	1	40
140	4	2	3	2	4	2	1	1	4	1	4	1	3	4	2	4	3	2	47
141	2	3	2	3	3	1	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	53
142	3	2	1	3	2	4	2	1	3	2	3	3	2	2	4	3	2	4	46

ANEXO 11

TABLA DE CONTINGENCIA DE RESPUESTAS DE LA ENTREVISTA

Variable	Dimensiones	Entrevista	Informantes			
		Preguntas	E1	E2	E3	E4
Contrato psicológico	Contenido del contrato psicológico	1. ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de la empresa en relación con la labor que realiza?	Bueno, considero que la empresa cumple la gran mayoría de las promesas y obligaciones dentro de los parámetros establecidos que tiene para con los tripulantes en general, es más, según mi experiencia navegando en diferentes navieras, esta compañía es una de las que más consideraciones tiene con su personal a nivel	Considero que la empresa viene haciendo su mejor trabajo, puesto que, en estas condiciones de pandemia, ha sido muy difícil mantener operando los buques y por ende los salarios de todos los tripulantes, desde mi punto de vista la compañía ha cumplido	Desde mi punto de vista, las promesas se han seguido manteniendo estos años, yo he navegado en diferentes empresas en el extranjero y se me ha hecho difícil poder hacer una línea de carrera en las mismas debido a que era muy difícil obtener una	Considero que son muchos los aspectos que tomar en cuenta, pero principalmente la empresa se preocupa por cumplir con los salarios prometidos y que sean entregados a tiempos, de la misma manera se preocupa porque la tripulación cuente con el equipo

			Latinoamérica, debido a que los relevos, desde mi punto de vista se hicieron oportunamente y siempre se busco el bienestar de los tripulantes, tanto oficiales como personal de marinería, durante esta pandemia.	dentro de lo considerable como normal respecto al cumplimiento de la calidad de vida a bordo, los salarios, la alimentación, entre otros.	promoción por parte de la empresa aún cuando ya tenía ciertas promociones por parte de capitanes. En esta empresa he podido escalar poco a poco y ya solo estoy esperando el siguiente embarque para tomar el cargo de capitán.	necesario de protección.
			E5	E6	E7	E8
			Creo que la empresa cumple con sus obligaciones tanto de mantener la seguridad a bordo y de todos los	Los aspectos que la compañía naviera tiene para con nosotros como tripulantes de su flota, es cumplir con lo	Bueno principalmente puedo considerar que la empresa, durante el proceso de selección de personal, nos	Los aspectos en los cuales la compañía debe de considerar y cuidar, es siempre el cuidado de nosotros,

			<p>tripulantes que nos encontramos aquí, así como de la manera en la que se reciben los salarios los que llegan a tiempo, de acuerdo con sus promesas en muchos casos se prometen cosas que toman su tiempo en hacerse realidad pero esto no quiere decir que sea mentira.</p>	<p>que se prometió a un inicio, tanto con la seguridad, salubridad, atención social, un buen salario que vaya acorde con el desempeño que se entrega a la empresa.</p>	<p>garantiza el hecho de poder brindarnos embarque, un salario de acuerdo con nuestro trabajo y atenciones sociales. Desde mi punto de vista, esas son las claras obligaciones por parte de la compañía, ya que de ese modo garantiza nuestra seguridad abordo, tanto en salud como laboral.</p>	<p>los tripulantes, ya que en mi opinión somos el principal factor para garantizar la operación de los buques, estos aspectos como la seguridad y la salud se puede ver reflejado en la actualidad, donde las atenciones médicas son necesarias. Así como también cierto grado de interés por parte de la compañía con respecto al estado laboral que se encuentran los</p>
--	--	--	--	--	--	---

						tripulantes, tanto embarcados como los que se encuentran en tierra.
			E9	E10	E11	
			Las obligaciones y promesas de la compañía empiezan desde el momento en que nos contratan, es así que una de las principales es establecer los lineamientos claros con respecto al salario y garantizarnos un puesto laboral específico, muy independiente de las promesas sociales o de	Yo considero que existen promesas y obligaciones de la empresa cuando se firma el contrato de modo que nosotros que somos marineros, necesitamos que la empresa nos brinde seguridad a bordo puesto que es un trabajo de riesgo ya	En mi opinión los aspectos son contractuales ya que nosotros tenemos presentes cuales son las promesas y obligaciones por parte de la compañía naviera, primero y el más importante es que la empresa brinde y garantice seguridad de	

			<p>asistencia social, ya que considero que son parte de lo que por ley nos corresponde, además el compromiso de la empresa con el objetivo de mantenernos con la confianza de identificarnos con la compañía.</p>	<p>que permanecemos viviendo en el buque, de modo que la empresa además deben brindar asistencia social y retribuciones por nuestro trabajo y por los tiempos extras, un buen trato adecuado a todos los tripulantes por igual, sin privilegiar a los oficiales, y por ultimo minimizar los riesgos de accidente.</p>	<p>todos los tripulantes quienes trabajamos a bordo de un buque, así mismo, as labores diarias que deben de realizar los tripulantes a la empresa de manera adecuada, y prever los accidentes a bordo, yo creo que eso es lo más importante dentro de un acuerdo contractual.</p>	
			E1	E2	E3	E4

		<p>2. De la misma manera ¿Bajo qué aspectos considera Ud. que existen promesas y obligaciones por parte de Ud. para con la empresa naviera donde labora?</p>	<p>Las promesas desde un principio se han mantenido a lo largo de mis años laborando, lo cual siempre se corresponde con el mantenimiento de la seguridad en todos los procedimientos dentro del buque, ya sea cuando se navega, operaciones comerciales, maniobra y otros procesos. Mi principal obligación con la empresa, desde mi punto de vista, es la de mantener la seguridad del personal, el medio ambiente y de la carga,</p>	<p>Los aspectos importantes que puedo resaltar al referirme de las obligaciones que tengo con la empresa, son el alto grado de responsabilidad que tengo en el cumplimiento de las mismas y la exigencia que tengo sobre los demás oficiales y marineros debido a que en términos laborales siempre he procurado cumplir con las expectativas de la</p>	<p>Hasta el momento he venido cumpliendo mis obligaciones y las promesas hechas por mi persona a la empresa a cabalidad, no he tenido ninguna queja sobre mi trabajo y siempre procuro ser responsable al desempeñar mis actividades a bordo, debido a que, de esa manera la empresa puede estar satisfecha con mi desempeño y establecer un buen</p>	<p>Considero que como primer oficial, le retribuyo a la empresa cumpliendo con mis horas de trabajo, manteniendo siempre la seguridad en todo momento, verificando el trabajo de los otros oficiales comprobando de esta manera que realicen sus obligaciones a bordo y cumplir con el plan de trabajo que la empresa tiene designado.</p>
--	--	--	---	---	---	--

			<p>siempre tomando especial cuidado con la preservación del medio marino.</p>	<p>empresa y, si es posible, sobrepasarlas, además también considero que la comunicación es importante, siempre mantengo una comunicación fluida y directa siempre sin perder la cordialidad para evitar malos entendidos, en la cual la tripulación me transmite ciertas exigencias y de la misma manera hacer cumplir sus funciones a</p>	<p>clima laboral, por otro lado también procuro transmitir el pensar de la gente a mi cargo a la compañía para así tratar, de alguna manera, mejorar algunos malentendidos o requerimientos.</p>	
--	--	--	---	---	--	--

				bordo de la manera más óptima posible.		
			E5	E6	E7	E8
			Siento que a la empresa le doy tanto lo mejor de mi como en mi trabajo, ya que me esmero realizando los planes de navegación, cumpliendo con mis horarios de trabajo, manteniendo la seguridad en todo momento incluyendo en las maniobras que se realizan y cumpliendo con las disposiciones de la empresa.	Los aspectos como tercer oficial que apporto a la empresa es cumpliendo mis labores, tales como verificar todos los equipos de salvamento, mantener el orden durante mi guardia, cumplir con las normas de la compañía, verificar las obligaciones de los tripulantes y verificar	Bueno, primeramente, mis obligaciones como tripulante durante operaciones o navegación las tengo claras, considero que uno de mis principales compromisos es justamente garantizar la seguridad de la carga y del buque, mantener siempre el cuidado necesario para	Considero que mis acciones deben de reflejar el grado de cultura de seguridad que tengo, creo que ese es el aspecto que la compañía principalmente evalúa, pero muy al margen de mis acciones, también debo de considerar los medios que utilizo para realizar mis actividades, los cuales

				que sí sepan cuáles son sus funciones a bordo.	evitar cualquier tipo de incidente abordado	están ligados a la gestión directa de la compañía.
			E9	E10	E11	
			Tengo claro que la empresa siempre espera que el grado de compromiso se vea reflejado en nuestro trabajo diario a bordo, es decir, cumplir con nuestras obligaciones, las cuales están relacionadas a las operaciones comerciales del buque, obviamente cumpliendo los estándares de seguridad establecidos	Bueno mi compromiso como marino es realizar mi trabajo de manera eficaz diariamente a bordo de un buque, uno siempre trata de dar lo mejor de sí, se esfuerza y pone todo lo que sabe para quedar bien con los oficiales, sobre todo manteniendo la seguridad a bordo que	Bueno en mi opinión son aspectos de compromisos laborales relacionados a mis funciones como marino de máquinas, como pueden ser un buen desempeño de mis funciones de manera eficaz, de manera que prevalezca la seguridad a bordo y no	

			por la compañía, de esa forma garantizaremos la eficacia del transporte.	es algo que toda la tripulación debe considerar y tener en cuenta.	existan riesgos de algún accidente a bordo durante la navegación del buque u en operaciones comerciales.	
		3. ¿Cuál es su valoración sobre la relación contractual que en la actualidad lleva con la empresa?	E1	E2	E3	E4
			La relación contractual que sostengo con la empresa es “saludable” se podría decir, debido a que se vienen cumpliendo las expectativas desde ambos lados, siempre se mantiene un respeto mutuo y una	La relación contractual que existe con la empresa es normal se podría decir, yo cumplo con mis obligaciones a bordo y la empresa cumple sus promesas conmigo, además	Desde mi punto de vista la relación que tengo con la empresa está maso menos, debido a que algunas veces las peticiones que hago en relación al ambiente laboral no se	La valoración que tengo sobre la relación contractual que se da bajo las posibilidades que la empresa tiene, a veces no se cuenta con el personal total y la demora en algún tipo

			<p>consideración especial respecto a la relación laboral que tenemos puesto que, yo vengo cumpliendo mis funciones a bordo de una manera profesional y la empresa cumple conmigo en relación a las oportunidades ofrecidas y la remuneración correspondiente.</p>	<p>siempre existe una mesa de dialogo con la empresa, es de esa manera que puedo transmitir el sentir de la tripulación respecto a las condiciones en las que se viene trabajando, eso es importante desde mi punto de vista, debido a que la comunicación constante contribuye a que se preserve la seguridad a bordo manteniendo a todo el</p>	<p>cumplen de manera integral, por otro lado desde mi parte siempre he procurado cumplir con las expectativas de la empresa, por eso en ciertas oportunidades me extraña que no se llegue a concretar ciertos requerimientos por parte de mi persona y del personal que labora a bordo.</p>	<p>de papeleo se hace mucho más tediosos pero es comprensible.</p>
--	--	--	---	--	---	--

				personal activo y comprometido.		
			E5	E6	E7	E8
			No tengo ningún problema con este punto, ya que considero que la empresa hace lo mejor que puede con respeto al tema, no siempre se puede contar con el personal completo pero de alguna manera saben atender a todos, aunque presentan ciertas demoras, es comprensible.	Soy consciente que gradualmente se han presentado mejoras, pero todo depende de las posibilidades que la empresa tenga, esperando la mejor atención cuando se va a realizar algún trámite administrativo.	Desde mi punto de vista, la compañía muchas veces no demuestra que trata de la misma forma a todos los que trabajamos para la empresa, existen prioridades debido al rango que tienen dentro del barco, a mi parecer, no existe igualdad en el trato, no así como ellos tanto dicen que existe, en	Bueno, veo que está relacionado en como la compañía demuestra su compromiso para con nosotros, en ese sentido, puedo asegurar que bajo las posibilidades de la empresa, muchas veces la prioridad abordo es notoria, puesto que los oficiales siempre reciben un trato y cuidado mejor

					mis años como tripulante, nunca eh recibido un trato en consideración a mi antigüedad en la empresa por ejemplo.	que la de los tripulantes, en ese sentido, creo que la relación contractual entre los tripulantes de operaciones y la compañía no existe una valoración buena.
			E9	E10	E11	
			Considero que las relaciones contractuales entre nosotros y la compañía, no está totalmente establecidas, ya que se puede ver reflejado en las atenciones que tiene la compañía o los	Yo considero que es buena, sin embargo resalto que hay una diferencia entre el trato que se le brinda a los oficiales y a los tripulantes, yo considero que se debe	Desde mi punto de vista la valoración sobre la relación contractual es desfavorable para los tripulantes ya que ponen como prioridad a los oficiales, y otro	

			<p>beneficios que nos dan a todos los que embarcamos, pero siempre prevalece los rangos que tenemos a bordo, y siento que incluso no es igualitaria la forma en como nos tratan.</p>	<p>por el cargo que ocupamos ya que estamos en un rango inferior a los oficiales, por ejemplo una vez estaba presentándome a la empresa para que me atiendan ya que me iba a embarcar, espere como 10 minutos, y luego un capitán y el capitán hizo que lo atiendan primero por el simple hecho de ser capitán, es un hecho que la empresa no respeta el orden de</p>	<p>caso es la asistente social, la cual es muy drástica para los tripulantes, brinda un mal trato y los beneficios solo son a favor de la empresa, muchas veces nos sentimos disconformes con esos aspectos ya que algunas veces somos tratados de diferentes maneras, sentimos que no somos valorados de la manera que nos merecemos, porque</p>	
--	--	--	--	---	---	--

				<p>llegada y el capitán no supo esperar el turno que le correspondía, pienso que se debe ser cordial, respetuosos y tener valores; sin embargo por ser capitanes u oficiales se creen con la autoridad de darle prioridad a ellos, pero no debería ser de ese modo ya que todos tenemos algo que hacer y siento que la empresa debe evaluar ese aspecto y mejorarlos para con los</p>	<p>cada tripulante aporta una actividad en el buque, que muchas veces por nuestra experiencia explicamos a los oficiales noveles cosas que muchos oficiales con experiencia no lo hacen, por esa razón muchas veces es injusto el trato que se brinda a los tripulantes deberíamos ser tratados por igual.</p>	
--	--	--	--	---	--	--

				tripulantes que somos igual de valiosos que los oficiales.		
Variable	Dimensiones	Entrevista	Informantes			
		Preguntas	E1	E2	E3	E4
Contrato psicológico	Estado del contrato psicológico	4. En base a su experiencia ¿Considera que la empresa cumple con las promesas establecidas?	Respecto a este tema, en algunas ocasiones he podido notar que la compañía no llega a cumplir del todo las promesas hechas a los marineros o algunos oficiales, desde mi punto de vista considero que se debe a que, de la misma manera, ellos tampoco cumplen integralmente	Desde mi punto de vista, las promesas se han cumplido para con mi persona y algunos colegas, debido a que se ha escuchado algunas de nuestras peticiones, si embargo, eso no sucede en verdad con la gran mayoría de los tripulantes, pese a que	Considero que la empresa, en cierta manera, tiene alguna prioridad sobre los oficiales de nivel gestión como capitanes y jefes de maquinas especialmente, considero que esta situación no debería darse porque en la	Muchas veces pasa que la empresa no se da abasto y no puede costear algunos gastos los cuales son importantes, como los equipos de seguridad, muchas veces se usa un solo mameluco durante toda la campaña, o las mismas

			algunos aspectos de sus labores a bordo.	existe un sindicato, en algunas ocasiones se recurre a la vía legal para hacer cumplirlas.	compañía todos somos piezas fundamentales para la operación de las naves.	botas, lo cual no es tan beneficioso para todos.
			E5	E6	E7	E8
			Lo considero cierto, pero muchas veces he escuchado o visto casos en donde las promesas que les fueron hechas no han sido cumplidas, otro factor que sí me parece importante es la renovación del equipo de seguridad, ya que éste sí es fundamental.	No lo considero cierto, ya que muchas veces la empresa promete seguridad, disponibilidad de materiales para el mantenimiento o el mismo equipo de protección, el cual o bien tiene demoras en llegar al barco o no llega y uno tiene que	Bueno, en base a lo que la empresa nos ha prometido verbalmente, muchas veces no al cumple, pero de manera tácita, siento que quizás el compromiso con respecto a la seguridad y salud de los tripulantes, no es considerada a	Así como le menciono, todas las promesas como el sueldo o beneficios sociales o asistencias, no son del todo cumplidas, muchas veces tenemos que trabajar con un solo mameluco durante toda la campaña incluso reutilizar algunos de los

				ver la manera de seguir cumpliendo con sus obligaciones con lo poco que tiene.	cabalidad, a bordo muchas veces solo hemos tenido un solo mameluco para poder trabajar durante toda una campaña, lo cual no es dable debido al tipo de trabajo que realizamos, siento que la compañía descuida mucho ese aspecto para con los tripulantes.	que desembarcan, los cuales ya están en desgastados y no dan la seguridad de uno nuevo, creo que debería de haber mejor gestión de los equipos de protección que son repartidos a los buques.
			E9	E10	E11	
			No, claramente no los cumple, como lo mencioné, con respecto al trato,	Yo considero que la empresa no cumple con lo pactado ya que	Bajo mi punto de vista la empresa no cumple con las promesas y	

			<p>siempre dicen que nos dan un trato igual a todos, pero no es así, desde ahí ya te puedes dar cuenta si una empresa cumple o no con sus promesas o con lo que te plantean en un inicio cuando entras a trabajar, incluso, los días de descanso nos e cumple, incluso se ha comunicado al personal social sobre la situación pero todo queda en papel.</p>	<p>los sueldos siguen siendo lo mismo, los mismos beneficios sociales, y hasta existen falta de implementos de equipos de protección personal ya que un trabajo diario a bordo de un buque afecta los implementos y se desgasta rápido en 3 meses tenemos el mameluco manchado de grasa de las maquinas, cascos dañados, guantes en</p>	<p>obligaciones para poder trabajar seguros en las actividades que se realizan a bordo ya que muchas veces solo se reparten equipos de protección de seguridad una vez al año, de modo que se encuentran en mal estado y no nos permite protegernos cuando realizamos labores diarias en máquinas, nos ensuciamos muy a menudo porque</p>	
--	--	--	---	---	---	--

				mal estado, lentes de seguridad dañados, entre otros implementos que son necesarios para trabajar con seguridad.	engrasamos, ponemos aceite, entre otras cosas que hacen que los EPP se desgasten, los sueldos son los mismos así llevemos más de 5 años de experiencia, de igual modo con los beneficios sociales, no veo ningún cambio al respecto.	
		5. ¿Considera que existe un sentido de justicia respecto a las promesas y obligaciones de la	E1	E2	E3	E4
		Desde mi punto de vista sí. Es importante mantener cierta jerarquía dentro de los tripulantes, debido a	Desde mi punto de vista sí. Es importante mantener cierta jerarquía dentro de los tripulantes, debido a	Bueno, nada es perfecto, la empresa muchas veces trata de cumplir con cierta	No del todo. Si hablamos de justicia, esta tiene que ser cumplida siempre,	Muchas veces no, la empresa con tal te captar tripulantes u oficiales prometen a

		compañía naviera para con su labor?	que a cada uno de nosotros nos costó llegar a donde estamos, parte de la valoración que tiene la compañía sobre nosotros es respetar en cierta medida esa jerarquía.	igualdad para todos los trabajadores que laboramos a bordo, que, sin embargo, se pierde cuando se va a la oficina, he sido testigo de la forma en que, algunos colegas, se apersonan a las instalaciones de la compañía queriendo pasar sobre todos, oficiales y marineros, para ser atendido rápidamente, ese tipo de actitudes a mí no me parecen correctas,	caso que no se da en la compañía. A bordo muchos tripulantes y algunos oficiales esperan ser objeto de algún aumento salarial requerido a solicitud propia que la empresa, en primera instancia promete y que mañana más tarde no cumple, esas situaciones afectan anímicamente a los tripulantes, lo cual genera mayor predisposición al error humano a bordo y por	veces cosas de las cuales no podrán cumplir en un futuro, es por esto que deciden irse.
--	--	-------------------------------------	--	--	--	---

				<p>todos somos trabajadores de la compañía y tampoco me parece correcto que la empresa esté permitiendo estas actitudes.</p>	<p>ende a aumentar el riesgo de accidentes.</p>	
			E5	E6	E7	E8
			<p>Si la empresa no cumple con lo que dice se crea cierta incertidumbre lo que lleva a pensar que quizás tampoco cumplirá con las obligaciones que tiene para con los tripulantes del buque, si tocamos el tema de justicia, a mi parecer</p>	<p>Es claro que no siempre se cumple lo que se le promete tanto al marinero como al oficial, generando de esta manera una inseguridad y generando menos ganas de trabajar, ya</p>	<p>Considero que no hay justicia en las promesas ofrecidas, pues una de ellas es la asistencia social de la compañía, pero con sinceridad solo queda escrito en un papel, mas no es comunicado</p>	<p>Bueno, desde mi punto de vista, con respecto al grado de justicia en las obligaciones de la compañía, pues, venimos pidiendo una capacitación justa y necesaria para la operacionalización del</p>

			<p>creo que a todos nos tratan por igual a bordo.</p>	<p>que hay veces que tampoco se cumplen con las obligaciones que la compañía debería de tener con las personas de a bordo.</p>	<p>como debería de ser, y así poder escuchar ciertos reclamos que venimos pidiendo, y muchas veces, uno se siente abandonado por la compañía, la falta de compromiso con nuestra seguridad no debería ser concebida, así mismo podemos darnos cuenta en los cursos que deberían de brindarnos para la óptima operación del barco, pero el interés</p>	<p>buque, la formación que se imparte debe darse de forma constante.</p>
--	--	--	---	--	---	--

					de la compañía por esas cosas, es nula.	
			E9	E10	E11	
			Bueno, considero que la compañía no atiende nuestras necesidades como debería, de forma justa, equitativa e igualitaria, a veces uno da mucho por la empresa, pero no recibes la retribución que crees merecer, simplemente, te dan de acuerdo al grado jerárquico abordo.	Yo considero, que no hay un sentido de justicia y la empresa no cumple con ello por lo que menciono anteriormente con el caso del capitán que se dio e imagino que no soy el único caso, sino que deben haber otros más, así mismo debe de mencionar que la asistente social brinda un mal trato a los	Dese mi punto de vista, no existe sentido de justicia en relación a las promesas y obligaciones puesto que me paso algo particular tuve un problema de hostigamiento con la asistente social, ya que tenia de descanso medico de una semana y la asistente social iba a la siguiente cita con	

				<p>tripulantes, no tiene empatía, considero que no conoce del trabajo que los tripulantes y oficiales realizan a bordo y los riesgos que conllevan, la empresa debería contratar a una asistente social más competente.</p>	<p>el tripulante al doctor, solo para confrontar al doctor porque me estaba dando tanto tiempo, esa situación fue muy hostigante, la asistente no confió en la descaso médico del doctor escrito, tanto que quería corroborar que fuera cierto lo que le presentaba, y en efecto fue cierto, sin embargo no fue la manera adecuada, fue una situación incómoda, es por ello</p>	
--	--	--	--	---	---	--

					que siento que el trato a los tripulantes es injusto a ver que lo hagan con los oficiales, lo considero como una falta de respeto hacia mi persona, es por ello que la asistente social debería ser una persona con mayor preparación.	
		6. ¿Considera que existe un sentido de confianza respecto a las promesas y obligaciones de la	E1	E2	E3	E4
		empresa hace su mayor esfuerzo por cumplir las promesas hechas al personal y puedo dar fe de	Considero que sí, la empresa hace su mayor esfuerzo por cumplir las promesas hechas al personal y puedo dar fe de	En mi opinión no. Mis peticiones son cumplidas en lo mínimo posible, la empresa algunas veces solo ve	Podría decir que es una opinión dividida, aunque me inclinaría por decir que no. Los beneficios que da la	Como he mencionado anteriormente, basta que a un tripulante no se le cumpla con lo prometido u ofrecido ya

		compañía naviera para con su labor?	eso, en las boletas se puede evidenciar cierto aumento salarial a algunos marineros o también cuando se dan asensos a bordo para los oficiales junior.	su comodidad en relación a los beneficios que da. Por otro lado, la de los tripulantes y demás oficiales tampoco son cumplidas del todo, la empresa cumple con el mínimo de sus requerimientos solo con el objetivo de prolongar los requerimientos mas sustanciales.	empresa son solo para unos cuantos, sí, es cierto que para poder escalar profesionalmente en esta empresa se debe tener experiencia y demostrar las capacidades propias en la labor cotidiana, pero existen ciertos oficiales y marineros que escalan rápidamente sin cumplir con esos criterios que he mencionado, lo cual	no se genera esa confianza que se debería de tener.
--	--	-------------------------------------	--	---	---	---

					considero que debe desaparecer dicha práctica.	
			E5	E6	E7	E8
			En mi caso no he tenido ningún problema con mi contrato, salario promesas y obligaciones de parte de la compañía para conmigo, pero si conozco de algunos colegas que han sufrido con este tema.	Una vez que la confianza se rompe es muy difícil volver a retomarla, de esta manera si se te promete algo debe ser cumplido o al menos debe estar dentro de las posibilidades de la empresa, para no perder este valor que es importante entre el	Muchas veces, siento que debo de reprimir lo que siento o digo con respecto a cosas por mejorar en la empresa, ya que nuestras opiniones no siento que sean valoradas por ser simples operadores o marineros, no siento la confianza de expresarme con libertad haciendo ver	La verdad que no siento la confianza suficiente o ese grado de empoderamiento que debería de impartirnos o al menos darnos un ambiente a bordo de esa magnitud, pues siento que podría ser tomado como un mal elemento para la empresa, ya que estaría criticando su

				empleador y el empleado.	las debilidades de la empresa.	labor como compañía, o quizás incitar a los demás tripulantes a algún tipo de huelga quizás, considero que por expresar tus opiniones te ven como una amenaza mas no como alguien que quiere ver crecer a la compañía.
			E9	E10	E11	
			Bueno, considero que esto debe ser medido de la forma en como los tripulantes y la compañía mantenemos una	Yo considero que no existe sentido de confianza dentro de la compañía naviera y eso puede generar que	Desde mi punto de vista el sentido de confianza es nulo, porque dentro del buque no nos brindan	

			<p>comunicación, pues déjeme decirle que no siento que la comunicación sea constante o confiable, ya que se siente que, si expresas tu sentir, la compañía te puede tomar como una amenaza.</p>	<p>se pierda el interés por realizar las actividades laborales de manera eficaz, ya que muchas veces la empresa no se preocupa por mejorar las capacitaciones de los tripulantes en cuanto a la cultura de seguridad y operaciones del buque, lo que perjudica porque solo dan capacitaciones básicas y debe de ir mejorando siendo más específicos en temas relacionados</p>	<p>todas las herramientas y capacitaciones que un tripulante requiere para gestionar mejor la seguridad a bordo, deberían dar capacitaciones consistente, en donde se cuente con políticas de gestión que se vinculen con la seguridad a bordo.</p>	
--	--	--	---	---	---	--

				a al buque que nos permita nutrirnos de conocimientos nuevos.		
Variable	Dimensiones	Entrevista	Informantes			
		Preguntas	E1	E2	E3	E4
Contrato psicológico	Compromiso organizacional	7. ¿Se siente identificado con la empresa naviera donde viene laborando actualmente?	Bueno, he trabajado aquí durante algunos años, en los cuales he sido bien tratado y reconocido, podría decir que sí, me siento cómodo en esta empresa, pero eso no quiere decir que ponga las manos al fuego por ella, sé que hay muchas falencias y muchos errores, muchas promesas no cumplidas, lo	No, sentirse identificado es estar completamente de acuerdo con el accionar de la empresa en todos sus departamentos y niveles, lo cual no podría afirmar, debido a que como les comenté, en ciertas ocasiones no cumplen	Desde mi punto de vista la empresa no viene dando motivos para que todos se sientan identificados. Yo estoy contento trabajando aquí, me ha dado muchas oportunidades para crecer, que sí considero que pudieron darse en	Llevo años trabajando para esta empresa, y pese a sus falencias me siento a gusto y cómodo aquí, así que sí me siento identificado con la empresa en la que estoy.

			<p>cual no terminan de convencerme a la hora de sentirme identificado con esta compañía.</p>	<p>sus promesa o tiene ciertas preferencias sobre oficiales de nivel gestión antes de que cualquier otro trabajador, lo cual considero no es dable con lo globalizado que se encuentra todo el mundo y el nivel de igualdad que se maneja en otras empresas.</p>	<p>mejores términos y con mayores beneficios, que sin embargo, no se ha podido dar por no tener muchas oportunidades laborales antes.</p>	
			E5	E6	E7	E8
			<p>Sí me siento identificado con la empresa, ya que muchas veces me ha</p>	<p>No sé si expresarme y decir que me siento identificado, ya que</p>	<p>Considero que identificarme con una empresa que no</p>	<p>No, la verdad que no me siento identificado con una empresa que</p>

			<p>apoyado cuando he tenido una emergencia familiar o algo por el estilo, a parte del tiempo que llevo aquí trabajando, iniciando desde tercer oficial.</p>	<p>llevo poco tiempo en la empresa naviera, pero si considero tener el un valor importante y agradecido totalmente por la oportunidad que me dio al aceptarme como tercer oficial.</p>	<p>cumple con lo justo o no existe un trato igualitario, pues sería imposible, no siento que el trabajo que realizo sea valorado de la misma forma que otras empresas podría hacerlo.</p>	<p>no trata de forma igualitaria a sus tripulantes, donde la idiosincrasia en pleno siglo XXI sea aun de acuerdo al grado o jerarquía que tienes, no me parece justo, somos personas, empleados, de igual forma todos somos tripulantes, y muchas veces me parece una falta de respeto al no ser considerados así.</p>
			E9	E10	E11	

			<p>No, no podría sentirme identificado con la empresa naviera, ya que en muchas ocasiones no siento el apoyo por su parte, así que no confié, no me identifico, si de alguna forma pudieran solucionar esto, entonces, quizás sí, pero hasta el momento solo ha demostrado que el favoritismo sigue existiendo incluso en el ámbito laboral.</p>	<p>Bueno, identificado no me siento, ya que como marinero de máquinas me he dado cuenta que no existe una preocupación por los tripulantes por parte de la empresa porque a pesar de que algunos tripulantes tengan años laborando en la empresa siguen con los mismos beneficios y sueldos, yo creo que eso debería de cambiar porque muchos tripulantes y me incluyo</p>	<p>Yo no me siento parte de la empresa por las cuestiones antes mencionadas, siento muchas veces que a los tripulantes nos dejan de lado y más beneficios tienen los oficiales y no se diga de los capitanes, y por otro lado si tuviera la oportunidad de encontrar una oferta laboral, no lo pensaría más porque en el extranjero pagan mucho mejor que en la</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				<p>pierde el interés por realizar un buen trabajo a bordo del buque, creo que debería ver algo a bordo que nos motive y por parte de la empresa de la misma manera, aparte si hubiera oportunidad en el extranjero me embarcaría porque los sueldos son mucho mejor que en aguas nacionales.</p>	<p>empresa donde laboro, a parte puedo conocer otros lugares y por las referencias es mucho más ameno trabajar en empresas extranjeras.</p>	
			E1	E2	E3	E4

		8. ¿Considera Ud. poseer otra oferta laboral igual o mejor que la empresa donde viene laborando actualmente?	Considero que, por la coyuntura mundial de la pandemia, es difícil poder emigrar a otras compañías con los mismos o mejores beneficios que ya he logrado en esta, además el ritmo de vida propio y el de mi familia ya esta habituado al que puede obtener trabajando en esta empresa, pero que, de presentarse una oportunidad mejor, sería cuestión de analizar el panorama para optar por cambiar de compañía.	Bueno, esta pandemia ha hecho perder el trabajo a múltiples marinos mercantes a nivel mundial, lo cual estoy agradecido con la empresa por mantener mi posición sin reducción de sueldo, es más por ese sentimiento de agradecimiento que me mantengo aquí, además tomando en cuenta mi edad y las pocas ofertas laborales que hoy existen,	Pese a la pandemia, sí considero que tengo alguna que otra oferta laboral en otra compañía, sin embargo, este cambio implicaría abandonar lo que he conseguido aquí y comenzar desde cero en otra compañía, que significaría ir con un rango menor al adquirido en esta compañía y por ende una remuneración menor a la percibida actualmente.	En la actualidad como están las cosas por el COVID-19, es muy difícil comenzar de nuevo y ser obtener beneficios por ser más antiguo con lo que no creo que tenga la posibilidad de ganar lo mismo y a la vez sentirme a gusto.
--	--	--	---	---	--	---

				considero que seria un poco radical tratar de cambiar de compañía a estas alturas.		
			E5	E6	E7	E8
			Hoy en día no lo creo, está muy difícil que las personas puedan embarcar, y los hacen esperar muchos meses, teniendo tiempo en la empresa me da la seguridad de que me van a llamar sí o sí en el tiempo que he dado como vacaciones, de esta manera me siento más seguro.	No lo creo, como tercer oficial me ha llevado tiempo encontrar donde embarcar, y agradezco a la empresa por darme la oportunidad, ya que era mucho más difícil que contraten personal nuevo en plena pandemia.	Considero que existe otras empresas donde podrían valorar mejor mi trabajo y donde el trato que reciba sea mucho mejor que el que recibo aquí, si me lo propusieran con los beneficios correspondientes, pues sin pensarlo dos veces la tomaría.	Si, existen mejores empresas que en la que laboro, con mejores beneficios e incluso con mejor gestión administrativa y de personal, la insatisfacción que siento con respecto a los pagos o beneficios, los podría obtener de otra empresa que

						<p>podiera encontrar fuera del país. Las consideraciones que tienen esas empresas son mucho mejores, no solo se interesan en el bienestar del tripulante sino también de su seguridad, tanto mental como laboral.</p>
			E9	E10	E11	
			<p>Si encontrara una mejor oferta laboral, pues la tomaría, pero en esta coyuntura, es difícil encontrar empleo seguro, pues por el momento las</p>	<p>Bueno, está claro que no habido una oportunidad laboral en otra empresa y considero que navegar en empresas</p>	<p>Desde mi punto de vista no considero que tenga otra oferta laboral puesto por la situación de la pandemia la oferta</p>	

			<p>restricciones para poder embarcar son complicadas, incluso muchos tripulantes lo saben y no desembarcan debido a que estando en tierra por el momento no recibirían ningún sueldo y por ende ningún apoyo por parte de la compañía, de todas formas, creo yo que estaríamos desamparados.</p>	<p>extranjeras es mucho mejor, por el tema de COVID-19 ha hecho que el mercado laboral se cierre inclusive en la misma empresa donde laboro se han esperado embarques más de lo normal, que han generado malestares en cuando a la economía familiar, por otro lado, he tenido la oportunidad de contar con un empleo.</p>	<p>laboral en el sector marítimo ha sido escaso, los embarques se cerraron, las empresas demoraban en los relevos, solo ponían a personal esencial, y llego a una crisis económica para todos los tripulantes ya que de nuestro trabajo depende nuestro sustento familiar, eso afecto por esa razón no han existido ofertas laborales.</p>	
			E1	E2	E3	E4

		9. ¿Cómo se sentiría si dejase su puesto laboral en la compañía donde viene laborando actualmente por una oferta que le ofrezca mejores beneficios?	De ser eso posible y tras haber hecho una evaluación general de los beneficios y posibles pérdidas, considero que sí podrá optar por una mejor oferta laboral, al final todos sabemos que nuestros años dejados en el mar deben ser muy bien valorados y considerados por ser nosotros los que mueven el comercio mundial.	Sí. Hace poco estaba viendo una posibilidad de ir a una empresa Noruega de buques quimiqueros, pero sin embargo todavía no tengo el tiempo para hacer los cursos que me están requiriendo, una vez tenga todo listo pensaría seriamente en cambiar de compañía.	Considero que, de darse esa oportunidad, de conservar el rango que tengo o de darme la oportunidad de obtener un cargo superior, consideraría seriamente en migrar a otra compañía, ya que mi tiempo y mis años deben ser para la empresa que valore mis capacidades y mi experiencia a la vez.	Definitivamente extrañaría mucho mi trabajo refiriéndome a la forma en como realizo el trabajo aquí, también no me sentiría a gusto conociendo nuevas personas, con las que tengo que empezar de cero una relación laboral.
			E5	E6	E7	E8

			<p>Siento que es difícil que otra empresa este al nivel de los beneficios que obtengo aquí, y más aún en la coyuntura que estamos atravesando, pero quizás en un futuro no sería una mala idea.</p>	<p>Las oportunidades siempre están presentes, yo opino que si encuentro alguna otra empresa que me dé mejores beneficios, porque no intentar algo nuevo donde quizás puedo aprender más y me puedo desollar de mejor manera.</p>	<p>De momento, pues desesperado por tener otro trabajo, en la actualidad, encontrar trabajo ya se ha hecho difícil, las mismas empresas toman medidas extremas como de despedir personal, en ese sentido, por el momento prefiero estar aquí, así no tengo los beneficios que merezco, pero al menos tengo un</p>	<p>Preocupado, ya que necesito mantener a mi familia, y pues que me despidan o renuncie significaría buscar otro empleo, esperar respuestas, y ya con los años que uno tiene, muchas veces no te quieren dar trabajo, muy al margen de los beneficios brindados o no, podría seguir laborando aquí.</p>
--	--	--	---	--	---	---

					sustento para mi familia.	
			E9	E10	E11	
			Existen muchas otras empresas donde los beneficios que nos dan a los tripulantes son mejores, pero eso también implicaría estar muy lejos de casa, mucho más de la que ya estoy, pero si podría tomar con total confianza otras ofertas laborales, ya que de todas maneras, los beneficios que ofrecen son	Yo lo consideraría, ya que tengo un puesto laboral que me ha costado obtener por muchos años, por los beneficios yo me iría pero manteniendo mi puesto laboral, ahora si la empresa ya no requiere mi servicio ahí si aceptaría los	Desde mi punto de vista a pesar de las circunstancias negativas que se pueden suscitar a mí personalmente si me voy a trabajar a otra empresa me gustaría si tengo el mismo puesto laboral que anteriormente tenia ya que como mariner de	

			mucho mejores de las que tengo actualmente, ya que tengo la experiencia necesaria para hacerlo.	beneficios que me brinda la otra empresa.	máquinas tener el puesto y que sea permanente lleva tiempo, de otro modo no creo que dejaría la empresa en la cual laboro.	
--	--	--	---	---	--	--