

# **EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS**

Maricela Carolina Peña Cárdenas, Universidad Autónoma de Coahuila-México  
Ma. Guadalupe Díaz Díaz, Universidad Autónoma de Coahuila-México  
Adriana Guadalupe Chávez Macías, Universidad Autónoma de Coahuila-México  
Cesar Eduardo Sánchez Esparza, Universidad Autónoma de Coahuila- México

## **RESUMEN**

*Para el buen funcionamiento de una organización necesita de actividades innovadoras y espontáneas por parte de los empleados que vayan más allá de las exigencias en sus descripciones de puesto así como personas comprometidas con los objetivos organizacionales. El propósito del presente trabajo de investigación fue conocer e identificar los factores de mayor relevancia del Compromiso Organizacional de las Pequeñas Empresas de la industrial metal-mecánica de Monclova, Coahuila. Para la realización de este estudio se determinó que la Muestra fuese por consenso, formada por 60 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó un instrumento de Meyer y Allen (1991), para diagnosticar el Compromiso Organizacional, tipo escala de Likert, compuesto por 21 ítems en el cual se evaluó el Compromiso Afectivo, de Continuidad y Normativo. El análisis de fiabilidad del cuestionario arroja un Coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.889. Una vez tabulados los datos, el tratamiento estadístico consistió en calcular Frecuencias, Medias, Coeficientes de Contingencia y Niveles de Significancia, usando el programa SSPS (versión 17.0).*

**PALABRAS CLAVE:** Compromiso Organizacional, Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo

## **THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS PART OF THE BEHAVIOR OF WORKERS IN SMALL BUSINESSES**

### **ABSTRACT**

*For the proper functioning of an organization requires innovative and spontaneous activities by employees that go beyond the requirements in their job descriptions. It also requires people committed to organizational goals. The purpose of the present research was to identify factors of greatest relevance of the commitment to the organization of small enterprises. We specifically examine firms in the metal – mechanical industry of Monclova, Coahuila. The sample consists of sixty workers. Data collection was completed by an instrument of Meyer and Allen (1991), to diagnose Organizational Commitment. The survey scale was Likert, composed of 21 items which evaluated the Affective Commitment, as well as Continuity and Normative. The analysis of reliability of the questionnaire shows a Coefficient Alpha of Cronbach's of 0.89. Once the data were tabulated, statistical treatment consisted of calculating frequencies, median, contingency coefficients and Significance Levels, using the SPSS program (version 17.0).*

**JEL:** D23, M12

**KEYWORDS:** Organizational Commitment, Affective Commitment, Commitment to Continuity and Normative Commitment

## INTRODUCCIÓN

Una organización es exitosa, a través de un activo importante como es el capital humano, ya que es uno de los mecanismos que tiene la dirección de una empresa para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización, a esto le llamamos Compromiso organizacional. Es importante para las empresas conocer no sólo el tipo, sino también el grado de compromiso de sus miembros. Harter, et al. (2002) consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. Hinojosa, (2010) hace mención que la productividad y la correcta dirección del personal en las organizacionales se convierten los elementos claves de la subsistencia en el tiempo de éstas, es por ello que la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción negativa o positiva de los trabajadores influye en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga. Menciona Chiang, et al. (2010) que algunas investigaciones han señalado que es más probable obtener mejores resultados laborales en alto desempeño, compromiso o cooperación, cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con una clima organizacional satisfactorio, cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo y cuando son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacionales. Es decir, directivos y trabajadores que entiendan que la única manera de alcanzar el progreso y el bienestar individual y de la organización es elevando el rendimiento y la productividad, y ello requiere de trabajadores comprometidos con su organización (Gibson, Ivancevich, y Donnelly, 1994).

Gutiérrez, et al. (2012) mencionan que las investigaciones realizadas sobre Compromiso organizacional iniciaron a partir de 1960 y se incrementaron en la siguiente década, cuando se crean modelos para entender este concepto de gran interés principalmente para los psicólogos, (Becker, 1960; Blau y Scott, 1962; Grusky, 1966; Hrebiniak y Alutto, 1972; Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974; Dubin, Champoux y Porter, 1975; Steers 1977). El Compromiso organizacional ha sido definido por diferentes investigadores y coinciden en que es considerado el lazo ó vínculo entre la organización y el trabajador (Mathiew y Zajac, 1990). Por lo cual la definición destaca la relevancia del vínculo como “La fuerza relativa de la implicación y participación del individuo con una organización en particular” (Mowday, Steers y Porter, 1979).

En la actualidad, las exigencias de la realidad competitiva, es de gran relevancia contar en la organización con capacidades que permitan a éstas servir mejor a sus clientes y diferenciarse de sus competidores (Ulrich, 1997). El buen funcionamiento de una organización necesita de actividades innovadoras y espontáneas por parte de sus empleados que vayan más allá de las exigencias de sus descripciones de puesto, y de igual forma, se necesitan personas comprometidas con los objetivos organizacionales. Meyer y Allen (1991) señalan que el Compromiso organizacional es una de las tres actitudes hacia el trabajo más estudiadas, además de la satisfacción y la participación; éstos autores entienden el Compromiso organizacional como el proceso mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se integran más. El tema de esta investigación está centrado es conocer e identificar los factores de mayor relevancia del Compromiso organizacional de tres pequeñas empresas de la industria metal – mecánica de Monclova, Coahuila. Este trabajo está estructurado de la siguiente manera: en primer lugar la revisión literaria se presenta la información relevante sobre el tema, en segundo lugar se describe el proceso metodológico empleado especificando el tipo de investigación, las variables, el instrumento de medición, la muestra, el procedimiento y el análisis estadístico efectuado a los datos, en tercer lugar se presentan los resultados y finalmente las conclusiones, así como recomendaciones y futuras líneas de investigación.

## REVISIÓN LITERARIA

Las pequeñas empresas en estudio se dedican a la fabricación de partes y componentes de maquinaria pesada, sobre pedido con especificaciones requeridas; y venta de placa de acero de grosor poco común. Su principal cliente es Altos Hornos de México, S.A.B. de C.V. (AHMSA) que es la mayor siderúrgica integrada del país. Sus oficinas corporativas se localizan en Monclova, Coahuila, en la región centro del Estado. Las empresas en estudio cuentan con programas de capacitación continua que contribuyen al desarrollo y mejoramiento de sus trabajadores. El Compromiso con la organización es un tópico del comportamiento organizacional que en las últimas décadas ha recibido especial atención, por ser considerado que brinda garantía a resultados de gran relevancia para la organización en términos de productividad y actitudes de los empleados (Antón y González, 2000).

### Comportamiento Organizacional

Hoy en día, gerentes y trabajadores deben aprender a enfrentar los cambios de diferente índole, reflejados en el ámbito tecnológico, del conocimiento, social y económico, entre otros, vivir con flexibilidad, espontaneidad y la imposibilidad de predecir. El estudio del Comportamiento organizacional proporciona importantes conocimientos que ayudan a entender con mayor claridad, este nuevo mundo laboral, superar la resistencia y mejorar para crear una cultura organizacional que prospere con el cambio. Los conceptos del Comportamiento organizacional deben reflejar condiciones situacionales o de contingencia. Según Dubrin. (2003) el Comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización misma. Mientras que para Robbins, (1996) el Comportamiento organizacional es una disciplina que investiga el influjo que los individuos, grupos y estructura ejercen sobre la conducta dentro de las organizaciones, a fin de aplicar esos conocimientos y mejorar la eficacia de ellas.

### Compromiso Organizacional

Porter y Lawler (1965) definen el Compromiso organizacional como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores. Gutiérrez, et al. (2012) citan a Buchanan (1974) quien dice que ve al individuo comprometido, como un miembro de la institución, lo cual genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales. Mientras que Meyer & Allen (1991), definieron el Compromiso como un conjunto de impresiones y/o creencias relativos del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización

El Compromiso organizacional o lealtad de los colaboradores es definido por Davis y Newstrom (2000) como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos. De acuerdo con Arciniega (2002) es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular.

### Dimensiones del Compromiso Organizacional

Existen tres tipos de dimensiones para el Compromiso organizacional que maneja Meyer y Allen (1997), lo cual no significa que existan tres variables distintas, sino que en realidad es una sola, pero en tres facetas. Las tres dimensiones del compromiso organizacional son: Compromiso Afectivo (Deseo).- Según Meyer y Allen (1991), es aquel que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización, lo que a su vez, impacta

directamente la participación e involucramiento emocional que muestra éste para con su organización. Mowday, et al. (citado por Meyer y Allen, 1991) consideraron que el compromiso afectivo se compone de cuatro categorías: 1).- Características Personales: edad, género y educación. 2).- Características Estructurales: relaciones del empleado y su supervisor o jefe inmediato; tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización. 3).- Características relativas al Trabajo: tales como la participación en la toma de decisiones, para el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores, compatibles con la organización. 4).- Experiencias Profesionales: tienen que ver el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo. Compromiso Normativo (Deber).- Para Morrow, citado en Bayona, et al. (1995) el compromiso nominativo es aquel que se refiere a ese sentimiento de obligatoriedad que tiene el sujeto, para con la empresa, ya que el permanecer dentro de esta, es aquello que considera correcto; como una forma de lealtad con la organización, sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho o en un defecto insatisfecho con su trabajo. La creencia de la lealtad a la organización se encuentra posiblemente por la recepción de todos los beneficios que se derivan de la labor, en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad.

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) especifican al compromiso normativo como aquel grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización. En el compromiso o mejor dicho de deber, se encuentra la creencia de la lealtad o un sentido moral, quizás por percibir que las prestaciones como la capacitación, beneficios económicos tales como bonos o prestaciones superiores a la ley, hace que el empleado debe permanecer hasta que la deuda sea cubierta. Es decir, que aquella persona que recibe beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante. Compromiso de Continuidad (necesidad).- Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización. En otras palabras Meyer y Allen (1991) exponen que es muy viable encontrar una tendencia consistente de los empleados respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos financieros, físicos y psicológicos en los cuales infiriera retirarse, como a su vez de la incertidumbre psicológica que genera el encontrar otro empleo, en otras palabras, se podría decir, que existe un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse. Reflejándose una mirada introspectiva calculadora pues se refiere a la progresión de inversiones, tales como las pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc., acumuladas y resultantes de pertenecer por un determinado tiempo a la organización.

Para Becker citado en Meyer y Allen (1991), reconocer los costos asociados al abandono de la organización es un estado de aspecto psicológico consciente que conforma por todas aquellas condiciones ambientales, que tienen implicaciones para el comportamiento. Márquez (1998) realizó un estudio cuyo objetivo era buscar e identificar que tipo de compromiso organizacional se encuentran en las organizaciones públicas, y los resultados arrojados mostraron que el tipo de compromiso organizacional para las organizaciones encuestadas fue el compromiso afectivo, y el nivel de compromiso que obtuvieron fue el nivel medio-alto. Gautam, et al. (2004) Mostraron que altos niveles del componente normativo del compromiso organizacional están asociados positivamente con los factores (altruismo y cumplimiento) de la conducta ciudadana organizacional (desempeño contextual), pero a menor grado que el componente afectivo. Maldonado-Radillo, et al. (2011).

Llevaron a cabo un estudio donde el propósito era describir el nivel de compromiso organizacional de los empleados y la relación entre el compromiso organizacional y los factores que lo integran; los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los empleados tienen un compromiso definido como normal con su organización; además, recelan las relevaciones entre los factores y el compromiso organizacional. Maldonado-Radillo, et al. (2012). Citan en investigación realizada, la cuál consistió en identificar el nivel de compromiso y la existencia de diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso administrativo; los hallazgos encontrados fue que el compromiso de los empleados con la organización es bueno; y además, reveló que existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos.

## METODOLOGÍA

El diseño metodológico corresponde a una investigación de campo, transversal, mixta (cuantitativa y cualitativa) y de tipo descriptivo. La Muestra se determinó por consenso ya que incluye a la población total de los trabajadores de tres pequeñas empresas de la industria metal – mecánica; conformadas por un total de 60 sujetos. Para llevar a cabo esta investigación, el instrumento utilizado fue el de Meyer y Allen (1991) para estudiar los factores del Compromiso organizacional, compuesto por 21 ítems evaluando el Compromiso Afectivo, el Compromiso Normativo y el Compromiso de Continuidad, ya que, permite medir el grado en que un empleado se identifica con la organización en particular y las metas de ésta, es decir, que tan involucrado está el trabajador con su trabajo y es identificado con la organización. A continuación se presenta en la Tabla 1 la operacionalización de las variables consideradas en el instrumento de medición del Compromiso Organizacional, los contenidos operacionales (indicadores) de cada dimensión, definición conceptual y los números de los reactivos correspondientes a cada una de ellas.

Tabla 1: Operacionalización de Variables del Compromiso Organizacional

Dimensión	Definición	Indicadores	Preguntas
Componente Afectivo	Disposición de los trabajadores a involucrarse e identificarse con la organización. (Meyer y Allen, 1997)	Identificación con la organización. Involucramiento con la organización	1,2,3,4,5,6 y 7
Componente Normativo	Sentido de obligación que sienten los trabajadores de permanecer en la empresa. (Meyer y Allen, 1997)	Lealtad con la organización. Sentido de obligación.	8, 9, 10, 11, 12 y 13
Componente de Continuidad	Costo que asocian los trabajadores al dejar la empresa. (Meyer y Allen, 1997)	Percepción de alternativas. Inversiones en la organización.	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21

*En esta tabla se muestra la Operacionalización de las dimensiones consideradas en el instrumento de medición del compromiso organizacional, los contenidos operacionales (indicadores) de cada dimensión, definición conceptual y los números de los reactivos correspondientes a cada una de ellas.*

El instrumento para la presente investigación, esta dividido en dos secciones: La primera contiene las características demográficas relativas a la edad, género, antigüedad en la empresa, actividad principal, y nivel de estudios. Aplicándose de manera individual y confidencial a un total de 60 trabajadores (11 del personal administrativo y 49 del personal operativo), representado por el 18% empleados administrativos y el 82% personal operativo. La segunda sección, su escala es tipo de Likert, con 5 opciones de respuesta (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo), consta de 21 reactivos correspondientes a 3 dimensiones, contestado de manera anónima. El cuestionario se aplicó al total de trabajadores dentro de las instalaciones de las empresas en horario de trabajo. Dicha recopilación de datos se llevó a cabo en los meses de Enero y Febrero de 2015.

Para determinar la confiabilidad del instrumento los resultados fueron sometidos a la prueba Alfa de Cronbach, obteniéndose el 0.889. considerándose aceptable, conforme a Kline (1994) (citado por Tejada, 2004), quién indica la siguiente interpretación de los índices de confiabilidad “coeficientes de confiabilidad de alrededor de 0.90 se consideran excelentes, valores de 0.80 como muy buenos, valores alrededor de 0.70, como adecuados; aquellos menores de 0.50 indican que al menos la mitad de la varianza observada puede ser debida a error al azar, medidas tan poco confiables deberían ser evitadas”. Una vez tabulados los datos, el tratamiento estadístico consistió en calcular Frecuencias, Medias, Coeficientes de Contingencia y Niveles de Significancia, usando el programa SPSS (versión 17.0).

## RESULTADOS

En respuesta a los reactivos de las características demográficas se procedió, en primera instancia, a establecer los rangos de la edad, género, antigüedad en la empresa, actividad principal, y nivel de estudios,

calculando las frecuencias; observándose que la mayoría de los trabajadores representan el 38% los cuáles se encuentran entre los 26 y 35 años de edad; mientras que la minoría están en un 3% en el rango de entre 46 y 55 años. En relación a la Antigüedad, la distribución es en un 40% tienen entre 1 y 3 años de servicio y el 3% se ubica en el rango de más de 20 años de antigüedad. Con respecto a la Formación Académica se encontró que el 22% de los trabajadores han cursado Secundaria. Y en relación a la Actividad Principal el 33% de los trabajadores son Operadores de Máquinas.

Tabla 2: Características Demográficas

<b>Panel A: Frecuencia Por Género</b>	
Hombre	50
Mujer	10
	Total = 60
<b>Panel B: Frecuencia Por Rangos De Edad</b>	
Entre 18 y 25 años	22
Entre 26 y 35 años	23
Entre 36 y 45 años	12
Entre 46 y 55 años	3
Más de 56 años	0
	Total= 60
<b>Panel C: Frecuencia Por Antigüedad</b>	
Menos de 1 año	10
Entre 1 y 3 años	24
Entre 3 y 5 años	11
Entre 5 y 10 años	10
Entre 11 y 20 años	3
Más de 20 años	2
	Total= 60
<b>Panel D: Frecuencia Por Formación Académica</b>	
Primaria	3
Secundaria	22
Preparatoria	13
Técnico	6
Profesional	13
Posgrado	3
	Total= 60
<b>Panel E: Frecuencia Por Actividad Principal</b>	
Tornero	2
Soldador	5
Pailero	5
Operador de Máquina	20
Vendedor	2
Comprador	4
Secretaria	5
Chofer	1
Otros	16
	Total = 60

*En esta tabla se muestran las Frecuencias por Género, conformado por el 83% por Hombres y el 17% por Mujeres. En cuanto a la Edad, observándose que la mayoría en un 38% se encuentran entre los 26 y 35 años de edad; mientras que la minoría en un 3% se encuentran entre 46 y 55 años. En relación a la Antigüedad en la empresa, la distribución es en un 40% tienen entre 1 y 3 años de servicio y el 3% se ubica en el rango de más de 20 años. Con respecto a la Formación Académica se encontró que el 22% de los trabajadores han cursado Secundaria. Y en relación a la Actividad Principal el 33% de los trabajadores son Operadores de Máquinas.*

Los resultados logrados en este apartado, han sido calculados en base a los datos obtenidos del Cuestionario de Meyer y Allen, donde las respuestas eran de tipo escala de Likert, donde 1 (uno) era Totalmente en desacuerdo y 5 (cinco) Totalmente de acuerdo; aplicado a 60 sujetos que conforman la muestra de las pequeñas empresas objeto de estudio. En la tabla 3 se muestran los índices de consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenidos por Mayer y Allen (De Frutos, et al., 1998); así como los índices de confiabilidad del presente estudio por cada uno de los componentes o dimensiones que conforman el Cuestionario utilizado en dicha investigación. Como se puede observar, en la Tabla 3, en la escala de Compromiso Afectivo hubo una pequeña disminución del coeficiente de confiabilidad, mientras que en el Compromiso de Continuidad hubo un incremento.

Tabla 3: Comparación de los Índice de Consistencia Intera (Alfa de Cronbach) de los 3 Componentes

Dimensión	Alfa de Cronbach	
	Meyer y Allen	Presente Estudio
Componente Afectivo	0.870	0.831
Componente Normativo	0.750	0.720
Componente de Continuidad	0.790	0.847

En esta tabla se muestra los índices de Alfa de Cronbach, obtenidos por Mayer y Allen; así como los índices del presente estudio.

En la Tabla 4, se presentan los resultados de las Medias de los componentes del Compromiso organizacional, siendo la más alta la dimensión de Compromiso Afectivo, lo cual indica que el trabajador tiene un sentido de pertinencia a la empresa, es decir “*tiene bien puesta la camiseta*”. Seguida por el Compromiso Normativo y por último el Compromiso de Continuidad. En cuanto, al compromiso afectivo, coincide con lo que Betanzos, et al. (2006) quién menciona, resulta del atractivo y de la satisfacción que tiene el trabajador al pertenecer a la organización y que expresa por medio de sentimientos positivos como agrado y felicidad. Grueso (2007) donde cita a Edgar y Geare (2005), la implementación de acciones de capacitación promueve el desarrollo de la unión afectiva del empleado hacia la organización. A la luz de los planteamientos de Meyer y Allen (1991), el empleado, al ver satisfechas sus necesidades desarrolla un mayor deseo de permanecer vinculado a la organización.

Tabla 4: Medias Globales y Desviaciones Estándar de las 3 Dimensiones del Compromiso Organizacional

Dimensiones	Media	DS
Compromiso Afectivo	3.47	0.84
Compromiso Normativo	3.09	0.80
Compromiso de Continuidad	3.03	0.90

En esta tabla se muestran las Medias globales y desviaciones estándar de las dimensiones del Compromiso Organizacional. Teniendo como resultados que en primer lugar el Compromiso Afectivo, seguida por el Compromiso Normativo y por último el Compromiso de Continuidad.

En la Tabla 5 se presentan los coeficientes de correlación de Pearson de los tres componentes o dimensiones que conforman el Compromiso organizacional, donde se puede apreciar una correlación altamente significativa entre el Compromiso Afectivo y de Continuidad con el Compromiso Normativo, y la única asociación moderada se da entre el Compromiso Afectivo y el Compromiso de Continuidad. Esto, debe de entenderse que, a mayor Compromiso Afectivo, de Continuidad y Normativo habrá un mayor compromiso organizacional, Maldonado-Radillo, et al. (2011). Lo anterior lo confirma Loli Pineda (2007), quien menciona que a mayor satisfacción con el trabajo hay mayor compromiso afectivo, mayor sentimiento de permanencia y mayor compromiso con la jerarquía del puesto.

Tabla 5: Coeficiente de Correlación de Pearson de las 3 Dimensiones del Compromiso Organizacional

	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
Compromiso Afectivo	1	0.300**	0.519***
Compromiso de Continuidad		1	0.709***
Compromiso Normativo			1

Los resultados de la tabla 5 muestran los Coeficientes de Correlación de Pearson, derivado de la aplicación al SPSS (versión 17.0), se puede apreciar, que la mayoría de los coeficientes muestran correlaciones significativas, \*Nivel de significancia  $p < 0.01$ ; \*\*Nivel de significancia  $p < 0.005$ ; \*\*\*Nivel de significancia  $p < 0.000$

## CONCLUSIONES

Las organizaciones deben de cuidar de que prevalezca el Compromiso organizacional a través del clima organizacional, difundándose e implementándose, para que de esta forma estimular el interés a los trabajadores hacia el éxito organizacional; ya que la principal fortaleza de una empresa exitosa es el capital humano. Los resultados obtenidos en la presente investigación, se pudo comprobar que de acuerdo a Mowday et al. (1979) el compromiso organizacional es una fuerza relativa de modo en que las personas se identifican e involucran con la organización, pero este vínculo se compone o integra en diferentes procesos: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, los cuales pueden no ser mutuamente excluyentes, pero sí diferenciarse entre sí (Allen y Meyer, 1990; Tejada, 2004). Es decir, se sienten parte de la organización y cumplen con sus obligaciones de acuerdo a las políticas de la misma.

A su vez, se reporta que los trabajadores perciben que deben permanecer en su organización, ya que hay un sentimiento de obligatoriedad que consideran correcto. Estos hallazgos confirman lo encontrado por Loli Pineda (2005) en una muestra similar pero en una universidad pública de Lima y puede estar relacionado a las condiciones económicas y las condiciones laborales que se les ofrece y el alto índice de desempleo del mercado laboral, comportamiento coherente con la revisión de las investigaciones practicadas y su propuesta del compromiso calculador de Mathieu y Zajac (1990), los hallazgos de Bayona, C., y otros (2000) y la teoría de Meyer y Allen (1991) en el sentido de condicionar su desempeño al costo de su inversión (Becker, 1960) o a la presión del desempleo del mercado (Vandenberghe, 1996).

Se observan las distintas escalas del compromiso que van desde el afectivo hasta el normativo en las respuestas recibidas de esta muestra, ya que el empleado también percibe el alto costo que representaría para el dejar la organización, pero igualmente manifiesta su identificación con las metas de la empresa. El compromiso afectivo alude a lo que el empleado siente por la empresa como un todo, ya que el sentimiento refleja la cualidad afectiva (Vega y Garrido, 1998) en Bentazos et al. (2006). Asimismo, un análisis de los factores de compromiso organizacional conduce a afirmar que existe asociación:

Entre el compromiso afectivo (que siente el trabajador hacia la organización o identifica al individuo), con el compromiso normativo (la lealtad con la organización, sin importar si esta satisfecho o insatisfecho).

Entre el compromiso de continuidad (el costo asociado al abandono de la organización) con el compromiso normativo (la lealtad con la organización, sin importar si esta satisfecho o insatisfecho).

Entre el compromiso afectivo (que siente el trabajador hacia la organización o identifica al individuo) con el compromiso de continuidad (el costo asociado al abandono de la organización).

*Limitaciones:* Los alcances de este estudio están limitados, por la falta de interés por parte de los dueños o administradores de las empresas para la recolección de datos para la investigación; ya que para ellos representa tiempo – costo. Por lo cuál el estudio se limitó a 3 pequeñas empresas del sector metal- mecánico, siendo este muy extenso en nuestra región.

*Futuras Líneas de Investigación:* Sugerencias de futuras líneas de investigación es seleccionar y aplicar un instrumento de medición de estilos de liderazgo, así como, de realizar un estudio de cultura organizacional y para sugerir estrategias de mejora o reforzamiento que se requieran en su caso.

*Recomendaciones:* Por último proporcionar retroalimentación a los directivos de las empresas objeto de estudio, se entregará un informe con los resultados obtenidos de acuerdo a las respuestas dadas por los trabajadores. A su vez, hacer hincapié en el proceso de inducción para favorecer el sentimiento de pertenencia, conocer la misión, visión y los valores de la empresa para que se sientan incluidos en el logro de objetivos y en los resultados de productividad.



## REFERENCIAS

- Antón, C. y González, L. (2000). “Evidencia Empírica de la Naturaleza Multidimensional del Compromiso con la Organización”. En: E. Agullón, C. Remeseiro, y J. A. Fernández (Eds.). *Psicología del trabajo, de las Organizaciones y de los recursos humanos: Nuevas aproximaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Arciniega, L. (2002): “Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?”. México: Ed. Limusa.
- Bayona, C. et al. (2000). “Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos”. Documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra (consultado: 6 de abril de 2015, en [www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf](http://www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf))
- Becker, H. (1960). “Notes on the Concept of Commitment”. *The American Journal of Sociology*, vol.66, pp. 32 – 40.
- Betanzos, N. et al. (2006). “Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volumen 22, Número 1. Págs. 25-43.
- Blau, P. y Scott, W. (1962). “Formal Organizations: A Comparative Approach”. Stanford, CA: Stanford Univ. Press.
- Chiang, M. et al. (2010). “Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral”. *Bibliotecas Comillas*. Universidad Pontificia Comillas. Madrid. ISBN: 978-84-8468-305-6
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000): “Comportamiento Humano en el Trabajo”. México, ed. Mc. Graw Hill.
- De Frutos, B. et al. (1998). “Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización”, *Psicológica*, núm. 19, Departamento de Metodología y Ciencias de la Conducta de la Universidad de Valencia en España, pp.345-366.
- Dubin, R. Champoux, J. y Porter, L. (1975) Dubin, Champoux y Porter (1975). “Central Life Interest and Organizational Commitment of Blue Collar and Clerical Workers”. *Administrative Sciences Quarterly*, pp. 20
- Dubrin, A. (2003). “Breve Historia del Comportamiento Organizacional e Importancia del Comportamiento Organizacional en Fundamentos del Comportamiento Organizacional”. Thomson, México, pp.2 y 6.
- Gautam, et al. (2004). “Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal”. Aston Business School, Aston University, Gran Bretaña. Consultado 29 de marzo de 2015 en el web site: <http://www.abs.aston.ac.uk/newweb/research/publications/doc/Rp0428.pdf>
- Gibson, J. L., Ivanovich, J.M. y Donnelly, J.H.(1994). “Las Organizaciones”. Estados Unidos: Edit. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Grueso, M. (2007) “Impacto de las Buenas Prácticas de Formación en el Desarrollo del Compromiso con la Organización”. *Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle. N° 38 JUN.-DIC. 2007.

Grusky, O. (1966). "Career Mobility and Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 10, pp.488-503

Gutierrez, et al. (2012). "Estudio del Compromiso Organizacional en un Colegio Particular, en Ensenada, B.C.". Ponencia presentada en el Global Conference on Business and Finance Proceedings. Vol. 7 num.1

Harter, et al. (2002). "Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes a Meta-analysis". *Journal of Applied Psychology* 87, 268-279.

Hinojosa, C. (2010). "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses." Programa de Doctorado en Gestión y Políticas Educativas. Universidad de Playa Ancha.

Hrebiniak y Alutto (1972). "Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, v.17, p.555-572.

Loli Pineda, A. (2007). "Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública". *Producción y Gestión*. 10 (2)

Maldonado-Radillo, et al. (2011). "El Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en una Universidad Pública." *Revista Internacional Administración y Finanzas*. Volumen 4. Número 4

Maldonado-Radillo, et al. (2012). "El Compromiso Organizacional del Personal Docente y Administrativo de una Universidad Pública." *Revista Internacional Administración y Finanzas*. Volumen 5. Número 4

Mathieu y Zajac (1990). "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*, vol. 108, pp. 171-194.

Márquez, M. (1998). "Tipos de Compromiso Organizacional y su Predominio en las Empresas Privadas y en Organizaciones Públicas." Tesis de grado por la Universidad Católica Andrés Bello. desde: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/maar/texto/AAM9312.pdf>.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review*

Meyer, J. y Allen, N. (1997). "Commitment in the Workplace: Theory, research and application". EE. UU. Sage Publications.

Mowday, R. Steers, R. y Porter, L. (1979). "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, San Diego, v.14, p.224-247, 1979.

Porter y Lawler (1965). "Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior." *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, R. (1974). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, vol 14, pp. 224-247.

Robbins, S. (2009). "Comportamiento Organizacional." Decimotercera Edición. México. McGraw Hill.

Steers, R. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment".

Tejada, J. (2004). "Administración de la Calidad: Prácticas organizacionales percibidas y el compromiso de los trabajadores hacia la organización". Tesis para obtener el grado de doctor en Administración.

Centro de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Autónoma de Aguascalientes. Doctorado Institucional en Administración. México.

Ulrich, D. (1997). "Recurso Humano Champion". Editorial Granica. Buenos Aires.

Vandenberghe, C. (1996). "Assessing Organizational Commitment in a Belgian Context: Evidence for the Three-dimensional Model", *Applied psychology: an international review*, 45,371-386.

## BIOGRAFÍA

Maricela Carolina Peña Cárdenas, Maestra en Administración de Empresas, actualmente adscrita como investigadora en la Facultad de Contaduría y Administración – Unidad Norte de la Universidad Autónoma de Coahuila, en México, donde es líder del cuerpo académico Administración aplicada a las Organizaciones; ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales. Su correo electrónico es [pena-cardenas@hotmail.com](mailto:pena-cardenas@hotmail.com)

Ma. Guadalupe Díaz Díaz, Maestra en Administración con acentuación en Recursos Humanos, actualmente se encuentra adscrita como investigadora en la Facultad de Contaduría y Administración – Unidad Norte de la Universidad Autónoma de Coahuila, en México, es miembro del cuerpo académico Administración aplicada a las Organizaciones; ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales. Su correo electrónico es [guadalupe49@live.com.mx](mailto:guadalupe49@live.com.mx)

Adriana Guadalupe Chávez Macías, Maestra en Impuestos, Docente de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración – Unidad Norte, de la Universidad Autónoma de Coahuila, en México, integrante del cuerpo académico Administración aplicada a las Organizaciones; ha participado en congresos nacionales e internacionales. Su correo electrónico es: [adryanachavez@prodigy.net.mx](mailto:adryanachavez@prodigy.net.mx)

César Eduardo Sánchez Esparza, alumno de Licenciatura de la Facultad de Contaduría y Administración – Unidad Norte de la Universidad Autónoma de Coahuila, quién colabora en los proyectos de investigación desarrollados por el cuerpo académico Administración aplicada a las Organizaciones. Su correo electrónico es: [cse.07@hotmail.com](mailto:cse.07@hotmail.com)