



¿El compromiso organizacional depende de la edad, escolaridad y antigüedad de los trabajadores?

Alba Carrión Maura Odalid¹ & Máynez Guaderrama Aurora Irma²

¹Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración DMCU
Ciudad Juárez, Chihuahua, México, al130888@alumnos.uacj.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, Núm. 18100
(+52)688 21 00.

²Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ingeniería y Tecnología IIT
Cd. Juárez, Chihuahua, México, amayneza@uacj.mx, Av. del Charro, Núm. 450 Nte (+52)688 48 01.

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex

Artículo revisado por pares

Fecha de aceptación: Abril de 2017

Fecha de publicación en línea: Junio de 2018

Resumen

Actualmente, en las organizaciones existen diversos factores que influyen en los trabajadores para un buen desarrollo de sus actividades; uno de los más importantes, es el compromiso organizacional. El objetivo de esta investigación fue analizar si en esta variable influyen diversas características demográficas de los empleados que laboran en una asociación civil ubicada en Ciudad Juárez. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, se utilizó un instrumento con 13 ítems que permitió evaluar el compromiso organizacional a una muestra de 50 trabajadores. Se realizaron análisis de varianza, considerando como variables demográficas la edad, la escolaridad y la antigüedad. Los resultados demuestran que no existen diferencias significativas en ninguna de las variables demográficas analizadas.

Palabras Clave: compromiso organizacional, asociación civil, organización.

Abstract

Currently, in the organizations there are several factors that influence the workers for a good development of their activities, one of the most important is the organizational commitment. The objective of this research was to analyze the organizational commitment and diverse demographic characteristics of the employees who work in a civil association located in Ciudad Juárez. The study was a quantitative, non-experimental, cross-sectional and descriptive, and an instrument with 13 items was used to evaluate the organizational commitment to a sample of 50 workers. Analysis of variance was performed, considering demographic variables age, schooling and seniority. The results show that there are no significant differences in any of the demographic variables analyzed.

Key words: organizational commitment, civil association, organization

Introducción

Actualmente las organizaciones poseen su propio conjunto de normas y creencias; éstas reflejan la mentalidad que predominan en ellas (Díaz, García y Guillen, 2015). Carbó y Segovia (2011) exponen que el conocimiento dentro de la organización es en la actualidad un recurso valioso para la empresa, y Galicia (2001) refiere que no basta solo con el conocimiento para mejorar las condiciones de vida, sino que es necesario tomar en cuenta la parte humana para lograr los objetivos organizacionales. En la misma vertiente, Rodríguez, Ferrer, Díaz y Pecino (2014) refieren al compromiso como parte esencial de las organizaciones, mientras que Omar y Urteaga (2008) señalan que este constructo funge como fuente de ventaja competitiva en este mundo globalizado.

El no fomentar el compromiso organizacional dentro de las empresas puede tener como consecuencia el desinterés de los empleados hacia las actividades y objetivos organizacionales (Galicia, 2001). Por su parte, Böhr, Solares, y Romero (2014) exponen que es un error de las organizaciones vincular solamente al compromiso organizacional con la rotación de personal. Asimismo, hacen énfasis en que el invertir en el compromiso organizacional ayudará a que los empleados fortalezcan su interacción.

Existe evidencia empírica que señala que el éxito de las organizaciones solo se conseguirá si se logra comprometer a los trabajadores, por consiguiente incrementará el desempeño laboral, favorecerá a la eficiencia y eficacia dentro de la empresa (Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló, 2007). Galicia (2001) refiere que el compromiso organizacional también incrementa la intención de permanecer dentro de la organización, mientras que Gil y Mercado (2016) exponen que los colaboradores con mayor compromiso organizacional buscan resolver problemas dentro de la organización; además señalan que esta variable actúa como estrategia para el afrontamiento de las situaciones estresantes dentro de la vida organizacional. Rivas y De la Fuente (2009) infieren que al contar con empleados comprometidos, existe una reducción en costos de rotación; además los colaboradores comprometidos con la organización no necesitan ser supervisados, ya que conciben las metas organizacionales como propias.

Esta investigación tiene como objetivo analizar si la edad, el sexo y la antigüedad son factores que impactan sobre el compromiso organizacional, tomando como contexto de estudio la asociación civil Los Ojos de Dios, ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua, México. El trabajo de investigación se encuentra organizado en cuatro partes. En la primera, se detalla la revisión de literatura; en la segunda, se describe la metodología de investigación; en la tercera, se aborda el análisis de resultados; finalmente, se presentan las conclusiones del estudio.

Marco teórico

El compromiso organizacional refleja la identificación de un empleado con su organización (Fenster, 2005). Desde el punto de vista del trabajador esta variable ofrece estabilidad y satisfacción de necesidades materiales y psicológicas, y dicha variable cobra importancia dentro de las empresas debido a que impacta directamente las actitudes de los empleados, la cultura organizacional, los valores y las metas, además de que brinda información sobre las causas que retienen al trabajador y que lo hace más productivo; en consecuencia, hacer la inversión correspondiente para el fomento de este vínculo es algo necesario dentro de las firmas (Betanzos, 2007; Böhr et al., 2014). Para Bayona, Legaz y Madorrán (1999) el compromiso organizacional es uno de los mecanismos que utiliza la dirección de recursos humanos, para estudiar la lealtad y vinculación de los empleados con la organización, éste existe entre los integrantes de una organización particularmente cuando el empleado se identifica con la misma o sus objetivos son muy similares a los de ésta.

De acuerdo a la revisión de literatura, existen diversas conceptualizaciones del compromiso organizacional, entre ellas la sugerida por Poblete (2009) en la que se le define como el grado en que el individuo hace suyos los objetivos y valores de la empresa, manifestándolo con una fuerte lealtad hacia la organización. A pesar del gran número de investigaciones de este constructo, una de las investigaciones con mayor relevancia es la de Meyer y Allen (Mañas et al., 2007), la cual fue gestada a mediados de los años ochenta; en ella se indica que el compromiso organizacional se vincula con la intensidad con la que un individuo se involucra e identifica con su organización (Allen y Meyer, 1996), además de analizar las distintas formas de vinculación psicológica que un trabajador puede desarrollar por la organización.

Dentro de la investigación de Meyer y Allen se identifican y combinan las aproximaciones que existen dentro de un constructo con tres dimensiones que se relacionan entre sí (Arciniega & González, 2012). La primera de ellas, es el compromiso afectivo, el cual Meyer y Allen (1991) definen como el vínculo emocional con la organización, mientras que Rodríguez et al. (2014) infieren como la identificación e involucramiento emocional del trabajador hacia la organización.

En base a la evidencia se puede afirmar que cuando el trabajador emplea este tipo de compromiso permanece en la organización “porque quiere” y que la vinculación se da por medio de la calidez y pertenencia hacia la misma (Poblete, 2009). Por otra parte, el compromiso de continuidad es descrito por Meyer y Allen (1991) como la permanencia del trabajador por necesidad; éste se desarrolla debido a la conciencia del individuo, con respecto a la inversión de tiempo y esfuerzo que se perdería al abandonar la organización, o la dificultad de encontrar un nuevo empleo (Galicia, 2001). La última dimensión es el compromiso normativo, el cual es definido como la obligación que el individuo siente con la organización (Meyer & Allen, 1991); en esta clase de compromiso se hace referencia al deber que se tiene por permanecer dentro de la organización, porque se piensa que es lo correcto, lo cual en ocasiones tiene que ver con las prestaciones que el individuo recibe por parte de la organización (Bayona et al., 1999; Galicia, 2001).

Jaros et al. (1993) exponen que el compromiso normativo está influenciado por un apego que proviene del razonamiento de la moral. La evaluación del compromiso organizacional desde estas tres dimensiones, permite a la organización obtener resultados

más concretos al inferir en el tipo de compromiso que cada trabajador puede llegar a experimentar durante su estadía en la organización y de esta manera predecir su reacción ante determinados estímulos (Ríos, Ramírez, del Rayo, & Ferrer 2010). Para desarrollar el compromiso organizacional requerido en los colaboradores dentro de las organizaciones, Ríos et al. (2010) mencionan que es necesario reconocer el conocimiento, las habilidades y capacidades, y potenciarlas en los trabajadores; de esta manera, los colaboradores desarrollarán un vínculo hacia la organización por el hecho de que ésta se preocupa por su desarrollo profesional e intelectual.

Método

Este trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. La muestra fue no probabilística y se realizó un muestreo por conveniencia a 50 trabajadores, considerándose como sujetos de estudio a cualquier empleado que labora en la asociación civil sin fines de lucro, específicamente en los Ojos de Dios. Como técnica de recolección de datos se aplicó un cuestionario, el cual fue suministrado personalmente a cada uno de los trabajadores. Como software para el análisis de datos se utilizó el SPSS versión 22.

El instrumento consta de 14 ítems [Véase tabla 1] que miden las tres dimensiones del compromiso organizacional, con una escala tipo Likert de 5 puntos, donde las opciones de respuesta fueron: totalmente en desacuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo, t totalmente de acuerdo. El compromiso organizacional se midió a través de una adaptación de la escala validada por Lee, Allen, Meyer, y Rhee (2001) y Máynez y Cavazos (2015), además se incluyeron datos demográficos tales como género, edad, escolaridad y antigüedad dentro de la organización.

Tabla 1. Ítems de la escala de Comportamiento organizacional.

<i>Compromiso Afectivo:</i>
Creo que mis valores personales y los valores de la institución son semejantes
Estoy dispuesto a poner todo mi empeño para que esta organización logre sus metas
Realmente me preocupa el éxito de esta organización
Me siento orgulloso de ser parte de esta organización
Esta organización me inspira para que dé lo mejor de mí en mi trabajo
<i>Compromiso de Continuidad:</i>
Sería muy perjudicial para mi vida si decidiera dejar la organización
Siento que tengo pocas opciones de trabajo
Sería muy difícil para mí dejar la organización ahora mismo, aunque quisiera
No dejaré mi organización ahora porque siento una obligación hacia las personas que trabajan conmigo
Debo mucho a mi organización
<i>Compromiso normativo:</i>
Moralmente le debo mucho a esta organización
Esta organización merece mi lealtad
Incluso si fuera por beneficio propio, no siento que sea correcto dejar esta organización

Fuente: Tomada de Lee, Allen, Meyer y Rhee, 2001; Máynez y Cavazos, 2015.

En este trabajo de investigación se plantea una hipótesis general, así mismo para efecto de análisis se proponen tres hipótesis particulares:

H₀: No existen diferencias significativas en el liderazgo transformacional en función de la edad, la escolaridad y la antigüedad.

H_{0a}: El liderazgo transformacional no difiere en función de la edad del sujeto

H_{0b}: El liderazgo transformacional no es distinto en relación a la escolaridad del trabajador

H_{0c}: El liderazgo transformacional no es distinto en función a la antigüedad del trabajador

Para probar las diferencias, en función de las variables edad, escolaridad y antigüedad, se utilizó el análisis de varianza de un factor, dicha herramienta permite identificar si existen o no diferencias significativas en los diferentes grupos.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de los datos demográficos de acuerdo con el perfil de los sujetos de estudio. Como se muestra en la tabla 2, el número de hombres equivale al 21.6% y el 78.4% son mujeres, el 37.3% son mayores de 40 años; 23.5% terminaron la secundaria y finalmente el 64.37% han laborado en la organización por más de 1 año. Cabe resaltar que el 100% de los sujetos de estudio laboran en la asociación civil Los ojos de Dios.

Tabla 2. Perfil de los sujetos de estudio.

Característica		No. de personas n=51	%
Sexo	Hombre	11	21.6
	Mujer	40	78.4
Edad	Entre 18 y 25 años	10	19.6
	Entre 26 y 32 años	9	17.6
	Entre 33 y 39 años	13	25.5
	Más de 40 años	19	37.3
Escolaridad	Secundaria	12	23.5
	Preparatoria	9	17.6
	Técnico	8	15.7
	Licenciatura	10	19.6
	Otro	12	23.5
Antigüedad	Menos de un año	18	35.3
	Entre 1 y 3 años	19	37.3
	Entre 4 y 7 años	11	21.6
	Más de 8 años	3	5.9

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de la varianza (ANOVA). Se realizó un Análisis factorial Exploratorio del constructo compromiso organizacional y de cada una de sus dimensiones, utilizando como criterio de extracción el número de factores, siendo este fijado en 1. Posteriormente se procedió a realizar el análisis de varianza de un factor, Los resultados muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional, con base en las variables de edad, escolaridad y antigüedad.

Lo anterior es debido a que los valores p obtenidos en el ANOVA arrojaron valores mayores al nivel de significancia ($\alpha=0.05$). Los resultados del análisis de varianza revelan que tanto a nivel constructo como dimensional, no existen diferencias significativas [ver tabla 3]. Es decir, los resultados obtenidos en compromiso organizacional, no se ven afectados por la edad de los trabajadores, dado que los resultados muestran nivel de significancia de compromiso global ($p=0.422$), afectivo ($p=0.331$), continuidad ($p=0.429$) y normativo ($p=0.489$). Con respecto al grado de preparación con el que cuentan los empleados, se muestran valores de significancia de compromiso global ($p=0.464$), afectivo ($p=0.461$), continuidad ($p=0.698$) y normativo ($p=0.221$).

Finalmente, el tiempo que tienen laborando en la asociación muestra valores de compromiso global ($p=0.429$), afectivo ($p=0.737$), continuidad ($p=0.145$) y normativo ($p=0.607$). Por ello, se determina que ninguna de las tres variables utilizadas como factor tiene efecto sobre el compromiso organizacional.

Tabla 3. Prueba de ANOVA entre los grupos con base en la edad, escolaridad y antigüedad respecto al compromiso organizacional

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig
Edad					
Compromiso global	380.388	3	126.796	.954	.422
	6244.592	47	132.864		
	6624.980	50			
Afectivo					
	57.653	3	19.218	1.171	.331
	771.523	47	16.415		
	829.176	50			
Continuidad					
	80.592	3	26.864	.940	.429
	1343.447	47	28.584		
	1424.039	50			
Normativo					
	23.938	3	7.979	.820	.489
	457.356	47	9.731		
	481.294	50			
Escolaridad					

	Compromiso global	487.992	3	121.998	.914	.464
		6136.989	47	133.413		
		6624.980	50			
	Afectivo	61.318	3	15.330	.918	.461
		767.858	47	16.693		
		829.176	50			
	Continuidad	65.334	3	16.333	.553	.698
		1358.706	47	29.537		
		1424.039	50			
	Normativo	55.152	3	13.788	1.488	.221
		426.142	47	9.264		
		481.294	50			
	Antigüedad					
	Compromiso global	374.661	3	124.887	.939	.429
		6250.319	47	132.986		
		6624.980	50			
	Afectivo	21.856	3	7.285	.424	.737
		807.321	47	17.177		
		829.176	50			
	Continuidad	152.967	3	50.989	1.885	.145
		1271.072	47	27.044		
		1424.039	50			
	Normativo	18.247	3	6.082	.617	.607
		463.047	47	9.852		
		481.294	50			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SPSS.

Conclusiones

En este trabajo de investigación se analizó si existían diferencias significativas en el compromiso organizacional, en función de la edad, la escolaridad y la antigüedad de los empleados que laboran en la asociación civil Los Ojos de Dios. Los resultados obtenidos revelan que no existen diferencias significativas, ni a nivel constructo ni a nivel dimensional en el compromiso organizacional con respecto a las variables demográficas estudiadas, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Las organizaciones no solo se enfrentan a grandes retos constantemente, sino que resulta necesario contar con empleados verdaderamente comprometidos. Por ello, el compromiso de los individuos para con las empresas y de éstas con los empleados, es indispensable para lograr resultados exitosos, dado que éste se ve reflejado en la identificación que el empleado tiene para con la organización. Tal como lo señala Fenster (2005), el compromiso proporciona estabilidad laboral. Sin embargo Betanzos (2007) y Böhr et al. (2014) consideran que es indispensable que las organizaciones realicen inversiones en fomentar el vínculo de compromiso tanto de los empleados para con la organización y de esta para con los empleados, dado que ayuda a generar y fortalecer ventajas competitivas sostenibles para la firma.

En general se puede concluir, que el compromiso organizacional no depende de la edad, del nivel de estudios, ni de la antigüedad que los empleados tienen en la organización. Este depende más de los valores personales que posee cada uno de los empleados, y los cuales están alineados a los valores institucionales. Con la finalidad de seguir avanzando en el conocimiento con respecto al compromiso organizacional, se recomienda analizar dicho constructo con otras variables organizacionales relevantes como la cultura organizacional, la inteligencia emocional, el contrato psicológico, y el empoderamiento, entre otras.

REFERENCIAS

- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Arciniega, L. M. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273-285. doi: 10.1174/021347412802845568
- Bayona, C., Legaz, S. G. y Madorrán, C. (1999). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*: Departamento de Gestión de Empresas. Universidad Pública de Navarra.
- Betanzos, N. D. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207.
- Böhrt, R., Solares, L. y Romero, C. (2014). Evolución del Contrato Psicológico y el Compromiso Organizacional con la Edad y la Antigüedad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 12(1), 33-63.
- Carbó, G. T. y Segovia, A. O. (2011). Antecedentes Organizacionales y Personales de las Intenciones de Compartir Conocimiento: Apoyo, Clima y Compromiso con la Organización. *Organizational and Individual Antecedents on Knowledge-Sharing Intention: Perceived Organizational Support, Climate and Organizational Commitment.*, 27(3), 213-226. doi: 10.5093/tr2011v27n3a5
- Díaz, L. L. R., García, E. I. C. y Guillen, K. A. M. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana SA de CV. *Revista Raites*, 1(1), 10-30.
- Fenster, T. (2005). *Gender and the city: the different formations of belonging*: na.
- Galicia, F. A. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. Revista de Contaduría y Administración*, (200).
- Gil M., P. R. y Mercado S., P. (2016). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación).
- Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W. y Sincich, T. (1993). EFFECTS OF CONTINUANCE, AFFECTIVE, AND MORAL COMMITMENT ON THE WITHDRAWAL PROCESS: AN EVALUATION OF EIGHT STRUCTURAL EQUATION MODELS. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995. doi: 10.2307/256642
- Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P. y Rhee, K.-Y. (2001). The Three-Component Model of Organisational Commitment: An Application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review*, 50(4), 596-614.
- Mañas, Á. M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Máynez G., A. y Cavazos A., J. (2015). ¿Permanecer o abandonar?: Análisis de variables discriminatorias en una organización no lucrativa en México. *Nova scientia*, 7(13), 470-494.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Omar, A. y Urteaga, F. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 13(2), 353-372.
- Poblete, G. Z. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Organizational commitment of chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools.*, 41(3), 445-460.
- Ríos, M. M., Ramírez, T., del Rayo, M. y Ferrer, J. G. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*(231), 103-125.
- Rivas, L. T. S. y de la Fuente I., A. H. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La nueva gestión organizacional*, 5(9).
- Rodríguez, M. Á. M., Ferrer, C. M. S., Díaz Fúnez, P. A. y Pecino Medina, V. (2014). Impacto de la comunicación de funciones directivas sobre el compromiso de los trabajadores en la Administración Pública. (Spanish). *Communication in Leadership Impact Commitment of Workers in Public Administration. (English)*, 13(4), 1581-1587. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-4.icfd