

DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LA RELACIÓN SISTEMA DE COMPENSACIÓN, PERMANENCIA Y COMPROMISO

Giselle Orchak Pérez, Universidad Autónoma de Baja California
Ma. Enselmina Marín Vargas, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

En este trabajo se presentan datos relacionados con el diseño, construcción y validación de un instrumento que mide la influencia del sistema de compensaciones en la permanencia y compromiso de los trabajadores en una empresa manufacturera mexicana. El instrumento se diseñó con base a Allen y Meyer (1990), Richards (2006), y Luhmann & De Georgi (1993). Lo conforman 41 Items que evalúan las variables a través de diez dimensiones. Para su validación se realizaron dos procesos; primeramente fue sometido a un proceso de validación de contenido, el cual se realizó mediante consulta con expertos. Posteriormente, para obtener la confiabilidad del instrumento, se aplicó un estudio piloto, de cuyos resultados se obtuvo el coeficiente Alpha de Cronbach con un valor de 0.864. Se puede concluir que el instrumento logró la validez y confiabilidad necesaria para medir a la población estudiada.

PALABRAS CLAVE: Instrumento de Medición; Sistema de Compensaciones, Compromiso Organizacional, Permanencia; Empresa Manufacturera

DESING OF AN INSTRUMENT FOR MEASURING, COMPENSATION SYSTEM AND ITS RELATIONSHIP WITH COMMITMENT AND PERMANENCE

ABSTRACT

In this study, we discuss data related to the design, construction and validation of an instrument to measure the influence of the compensation system, in the permanence and commitment of workers in a Mexican manufacturing company. The instrument was designed based on Allen and Meyer (1990), Richards (2006) and Luhmann & De Georgi (1993). The instrument has 41 Items that assess the variables through ten dimensions. Two validation processes were performed; first a content validation process was performed, this process was conducted in consultation with experts. Subsequently, to obtain the reliability of the instrument, a pilot study was conducted, which results gave an Alpha Cronbach's coefficient with a value of 0.864. It can be concluded that the instrument achieved the validity and reliability needed to measure the population studied.

JEL: M51, M52, M53, M54

KEYWORDS: Measuring Instrument, Compensation System, Organizational Commitment, Permanence, Manufacturing Company

INTRODUCCIÓN

Las competencias para retener al personal dentro de las organizaciones son cada vez más difíciles y complejas, si bien en la actualidad los recursos humanos dentro de las organizaciones se vuelven más importantes, los medios para retenerlos e integrarlos al entorno de la organización son cada día más profundos y con procesos más precisos, es por ello que en la presente investigación se crea un instrumento que facilite a las organizaciones, la labor de identificar los elementos necesarios para promover el desarrollo de los recursos humanos ya que éste es un factor ha cobrado una vitalidad muy importante y permanente. El instrumento propuesto plantea medir las variables de: sistema de compensaciones, permanencia y compromiso organizacional, para una población específica dentro de una empresa manufacturera mexicana. Dichos temas se consideran de alta importancia para el área de recursos humanos dentro de algunas organizaciones. En la actualidad, el sistema de compensaciones es utilizado como una ventaja competitiva, así como una estrategia de retención de personal dentro de las organizaciones, principalmente si este sistema está integrado, tanto por prestaciones en efectivo como con beneficios en especie (Juárez, 2001). Se evaluará también el tema de compromiso organizacional, este se abordará desde el modelo propuesto por Allen y Meyer (1990), dada la efectividad que éste ha demostrado y por último, se integró como parte esencial del instrumento, la variable de permanencia que hace referencia a la importancia de retener personal dentro de las organizaciones y las razones por las cuales los individuos permanecen dentro de las mismas.

Con la integración de las tres variables, se presenta el instrumento validado, piloteado y aceptado por la población estudiada, con el fin de definir cuál es elemento más recurrente dentro de la organización que permite que el empleado se sienta más cómodo. Esto permitirá ofrecer información oportuna, de acuerdo a las necesidades de la empresa y hacer más efectiva la estrategia de implementación que le ayude a aprovechar las áreas de oportunidad dentro de la misma. La selección de la empresa del sector manufacturero, se tomó como opción dada la importancia de dicho sector dentro de la economía del país. Éste sector representa una de las primeras fuentes de empleo en el país, de acuerdo a los sectores económicos reportados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); dicho sector ha presentado importante crecimiento en materia de innovación y adopción de tecnologías, sin embargo, en relación a políticas de desarrollo de personal no ha presentado importantes hallazgos, es por ello que se prioriza la importancia de adaptar un cuestionario que sirva de apoyo para poder ofrecerlo y adaptarlo a futuras investigaciones para dicho sector. En el presente estudio, se incluye el estado del arte y se revisan los principales hallazgos de la revisión literaria que permiten apoyar teóricamente las variables medidas por el instrumento desarrollado. Posteriormente se describe la metodología utilizada para determinar la validez y confiabilidad de la herramienta de medición, seguida por la presentación de los resultados de la prueba piloto, para concluir con la descripción de los principales hallazgos de la investigación.

REVISIÓN DE LITERATURA

La decisión de integrar las 3 variables propuestas, se tomó después de una extensa revisión de los estudios previos para cada una de ellas, sus definiciones más importantes, y determinar con ello, la selección de las definiciones que resultaron base para nuestro instrumento. El compromiso organizacional de los trabajadores es uno de los indicadores más comúnmente utilizado para describir las actitudes laborales que el trabajador expresa y como se pueden medir más comúnmente; este concepto ha sido vinculado empíricamente con un mayor rendimiento laboral, un menor ausentismo, una menor rotación y una mayor participación e implicación laboral (Brooke, Russell y Price, 1988; Blau, 1985); (citado en Álvarez, 2008).

Mowday, Steers y Porter 1979; (citados por Puerta, 2011, p. 25), lo definen como “La fuerza relativa de una identificación individual e implicación con una organización en particular” otras definiciones por Llapa, E., Auxiliadora, M. y Tadeu, J. (2008) lo definen como “El lazo vínculo del individuo con la organización”, “La suma de las presiones normativas usadas para un individuo trabajar teniendo en mente

los objetivos e intereses de la organización” y por último lo definimos como “El vínculo psicológico de una persona con una organización que refleja el grado ella internaliza y adopta características o perspectivas de la organización”. Con lo anterior definimos al compromiso organizacional como la relación organización-trabajador que retiene a éste en la empresa, con una filosofía acorde a ésta, de una manera motivada. Es considerado como modelo óptimo de compromiso, cuando el trabajador desea desarrollarse en la empresa, la empresa se preocupa por el trabajador, generan sinergia y caminan en conjunto por los objetivos de la empresa. Para efectos de la esta investigación, nos basamos en el modelo de Allen y Meyer establecido en 1990, quienes definen que el compromiso está conformado por tres componentes: afectivo, el cual refiere un apego emocional por parte del empleado a la organización, se siente orgulloso de ser parte de la organización; el compromiso de permanencia refiere un apego material por parte del empleado a la organización, el empleado sigue en la organización porque espera ser premiado por las inversiones hechas y el último componente es el compromiso normativo, el cual es un sentimiento de obligación, por parte del empleado, de permanecer en la organización por todos los beneficios obtenidos.

Dadas las características y efectividad del modelo expuesto por Allen y Meyer (1990), se utiliza este modelo integrándolo al modelo que se presentará a continuación para la realización de la propuesta. En un estudio realizado por Harrison y Hubbard, (1998) donde se evalúa el compromiso organizacional de trabajadores mexicanos y su relación en el trabajo, comparándolos con empleados norteamericanos. De acuerdo a los principales hallazgos reportados, éstos autores determinaron qué la edad, sexo, así como la profesión o nivel de escolaridad, no son premisas que permitan definir un mayor compromiso, igualmente, concluyeron que no existe diferencia en lo que respecta a variabilidad de los factores antes mencionados. Para definir la variable sistema de compensaciones, Fernández (2002) identifica 4 funciones de las compensaciones: alineamiento estratégico, equidad interna, competitividad externa y dirección del desempeño. En lo que respecta al alineamiento estratégico, el autor lo define como, la manera de asociar directamente las metas y valores de la organización, con el sueldo y desempeño de los trabajadores, dar dirección a las funciones del trabajador, competir de manera global con empresas del mismo rubro, por ofrecer mejores compensaciones. En el contexto de la globalización el programa de remuneración de cada empresa debe estar en función de la visión y misión que la organización haya definido. El programa de remuneración y/o compensación debe responder a la cultura empresarial, a la realidad económica de la empresa, al sector económico en el que se encuentre y a las decisiones políticas en materia salarial.

Existen entonces condiciones internas y externas que impactan los sistemas de remuneraciones, la dinámica de las organizaciones, las tendencias de los negocios y los ciclos económicos a los que se enfrenta el sector de la economía en la que se encuentra inmersa la empresa (Castaño, Montoya y Restrepo, 2009). Para manejar una clara idea de los planes de compensaciones, es necesario definir las prestaciones y clasificarlas en salarios, sueldos, y beneficios, que no requieren ser económicos siempre, y que el trabajador recibe por el cumplimiento de su labor (Sagaon, 2011), La administración de éstas puede garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a sus vez ayuda a la organización a obtener, mantener y, en algunos casos, retener la fuerza de trabajo productiva. De acuerdo a la definición anterior, Sagaon, (2011) define los planes de compensaciones como el conjunto de beneficios que el trabajador recibe a cambio del desarrollo de su labor; considerando que el objetivo de estos planes es la adquisición de personal calificado, por lo que la integración de las compensaciones se debe hacer desde la perspectiva de que éstas se vuelvan lo suficientemente atractivas, y se conviertan en la razón por la cual los solicitantes busquen el ingreso a la empresa. Las empresas pueden manejar el plan de compensaciones, como una manera de retener a los trabajadores actuales y minimizar la tasa de rotación, es igualmente importante considerar dentro de los principales objetivos del plan, el garantizar la igualdad o superioridad de las compensaciones con relación a las empresas que compiten por un personal de características similares al perfil que la propia empresa pueda requerir y que puedan ser factor determinante para que el empleado abandone el puesto de trabajo por mejores oportunidades económicas, así como, alentar el desempeño adecuado de los trabajadores.

Las compensaciones pueden ser usadas como un control de costos, ya que si bien se habla de remuneraciones y beneficios económicos para los empleados, éstas se pueden manejar a favor de la empresa, con estrategias no financieras, que sirvan como retención de personal manejando a su conveniencia y que sean atractivas para el trabajador con acciones que, además de ser un beneficio al trabajador, puedan ser estrategias financieras y deducibles de impuesto para la empresa, pero el trabajador perciba un apoyo significativo de la empresa. Cascio (2003) mencionan que la compensación incluye pagos directos en efectivo, e indirectos en forma de beneficios para el empleado y se conviertan en incentivos para motivar a los trabajadores a esforzarse para obtener niveles altos de productividad. Dentro de las clasificaciones de recompensas o compensaciones observamos que éstas se clasifican en compensaciones financieras y no financieras, siendo ambas igual de importantes, ya que cómo podemos observar, las financieras integran las compensaciones de tipo legal y normadas como son los sueldos, bonos, pueden incluir también jornadas extras de trabajo. Las compensaciones no financieras, desarrollan en el trabajador un sentimiento más fuerte ya que le brindan la posibilidad de desarrollarse dentro de la empresa si éste así lo creyera conveniente. Villanueva y Gonzales 2005; (Citados en Bedodo y Giglio 2006), determinan que los sistemas de compensaciones están integradas por 3 grandes componentes los cuales son remuneraciones base, incentivos y beneficios.

La variable Permanencia, se define como la intención de un trabajador de permanecer en su puesto de trabajo, por el sentir que éste le genera, considerando los factores externos e internos a la organización a la que él pertenezca (Arias, 2001). De acuerdo a Flores y Madero (2012), dentro de la permanencia debemos identificar los factores que el empleado detecta, como son: Equidad salarial interna, satisfacción con el trabajo, la influencia de la familia y el ambiente de trabajo, son algunos de los factores más determinantes para tener intención de permanecer en el trabajo, así mismo, como caso contrario, los mismos autores expresan que la rotación, ausentismo, reducción en motivación y poca productividad afectan el comportamiento de permanencia y la función productiva de la empresa dado que el trabajador no encuentra en la empresa un lugar adecuado para desarrollarse. Moreno (2003) define permanencia como un acuerdo de negociación, a través del cual el trabajador se compromete a permanecer en la empresa que le ha procurado cierto nivel de formación más o menos calificada, durante un período de tiempo acotado.

Este mismo autor, define uno de los tipos de permanencia que existen en la empresa: permanencia por compromiso legal o relación de contrato con la organización, y establece que el trabajador permanece en la empresa cuando tiene consigo un contrato por tiempo definido que no puede anular, en este tipo de permanencia si el trabajador no se encuentra motivado y está únicamente por cumplimiento de contrato, pudiera resultar desgastante para él y para la empresa (Moreno, 2003). En un estudio realizado por el instituto Great place to work Uruguay (S.F.), dedicado a la investigación y desarrollo de innovaciones que ayudan a conocer los mejores lugares para trabajar, aplicado a más de 17,000 empleados de diferentes empresas, rubros, sectores, etc., se encontró que las condiciones ideales para que el trabajador permanezca en la organización son, principalmente, crecimiento y desarrollo profesional, ya que el trabajo ofrece un balance en la vida diaria de este, remuneración, beneficios y estabilidad laboral.

Como podemos observar con el estudio de Great place to work, el logro principal del objetivo de permanencia radica en la fuerza laboral, las empresas necesitan buscar la satisfacción de sus trabajadores en el ambiente laboral, de manera que su estabilidad conlleve a una mayor eficiencia, dentro de las organizaciones. Moreno (2003) parte de la idea de que debido a los cambios tecnológicos y la especialización que en actualidad se deben brindar a la planta laboral, aumenta la demanda de trabajadores especializados o calificados. Por lo tanto, el incremento de formación especializada de los trabajadores, financiado por las mismas empresas en las que éstos trabajan, es necesario para regular la permanencia del trabajador. Las empresas pueden proteger la inversión realizada en el trabajador por concepto de capacitación, especialización o actualización, mediante la vinculación temporal del trabajador; este tipo de relación entre empresa-trabajador puede verse como un ganar-ganar, ya que si bien la empresa aprovecha por un tiempo determinado la especialización del trabajador que ésta financió y brindó, el trabajador

también cuenta con un trabajo seguro por el tiempo del convenio. Murguía, (2012) determina que la permanencia de los trabajadores se ve influenciada por factores socio demográficos y laborales, es importante estudiar dicho factor por cuestiones estratégicas, ya que las personas ocupadas y desocupadas impactan fuertemente la economía del país. Junco (2007) establece que las bajas tasas de desocupación en México, hacen que existan trabajos que no cumplan con las expectativas laborales de los trabajadores y establece que el nivel de personal desocupado al 2007, con respecto a años anteriores, no es alto, esto indica que las plazas laborales de los empleados se cuidan para que no exista una fuerte movilidad, impactando en la permanencia desde un punto de vista estratégico. En otros estudios realizados sobre permanencia de Flores y Marero (2012) nos muestran predictores de la intención de permanencia en la empresa, con diversas variables como son: satisfacción laboral, calidad de vida laboral, aspectos grupales, estilos de liderazgo, soporte de personal, prácticas de recursos humanos. Las condiciones del estudio se presentan en los trabajadores de una universidad del estado de Guanajuato.

Moreno (2003), estipula que es importante desarrollar protección patronal en lo que respecta a clausulas al momento de especializar o capacitar al trabajador, menciona a su vez que estas regulaciones tiene el fin de promover compromiso, tanto del empleado a la empresa como viceversa. Las prestaciones laborales, factor determinante de permanencia laboral (Gómez. 2011), establece la fuerte relación entre las prestaciones laborales como determinantes en la intención de permanecer. En un estudio de predictivas de intención de permanencia del trabajador universitario (Flores y Madero, 2012) se obtuvo que es la permanencia el principal factor determinante de la calidad de vida y el ambiente en el que se desarrolla. En dicho estudio se midió, a través de un análisis correlacional para ver la participación de las variables, es importante señalar que se detectó a su vez, que el prestigio de la empresa y la imagen que ésta genera a los empleados es un valor importante de recurrencia para ellos para tener la firme intención de permanecer a ella. Con las 3 variables definidas anteriormente, se creó un modelo para poder describir si existe relación entre sistema de compensaciones en el compromiso y permanencia del trabajador, de qué manera participa, esto nos apoyará a definir de qué manera puede actuar la dirección de la organización para apoyar las áreas de oportunidad de los elementos previamente expuestos.

METODOLOGÍA

El diseño del instrumento fue propuesto basados en los autores Richards (2006), Allen y Meyer (1990) y Luhmann & De Georgi, (1993), se propone un modelo de interacción de las variables, mostrado en la Figura 1, en el cual se presenta con las dimensiones de éstas integradas. Con el modelo se busca ejemplificar la relación esperada de las variables de estudio, que permita identificar la más representativa dentro de la empresa; una vez detectada se realizará un análisis correlacional para determinar los resultados de la investigación.

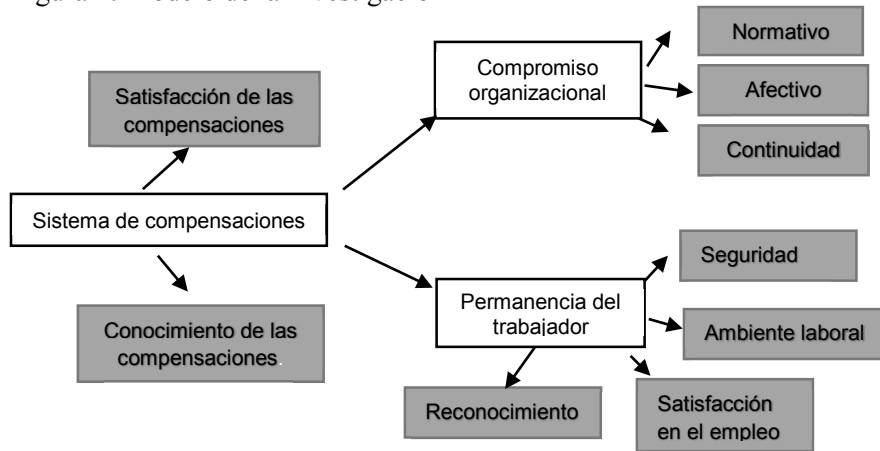
El objetivo del instrumento es describir si existe o no influencia del sistema de compensaciones en el compromiso y permanencia del trabajador, para ello la investigación será de tipo cuantitativa con alcance correlacional ya que de acuerdo a Rivas (2006) la investigación cuantitativa correlacional busca medir el grado en que están asociadas una o más variables, y eso mismo es lo que se busca medir en la presente investigación.

Paradigma de la Investigación

La investigación es positivista de acuerdo a Machado y Montes (2008) ya que la investigación es cuantitativa, se busca describir, explicar el fenómeno en la empresa, que tipo de compromiso y permanencia se tiene al igual que identificar si entre estos existe relación y se ven influenciados por el sistema de compensaciones, el alcance de esta es correlacional el método de misma será objetivo ya que a través de la teoría categorizada se busca encontrar relaciones entre las variables sujetas de estudio

(Hernández, et al. 2010) donde sistema de compensaciones es la variable independiente, permanencia y compromiso organizacional son las variables dependientes.

Figura 1: Modelo de la Investigación



El instrumento fue propuesto basados en los autores Richards (2006), Allen y Meyer (1990) y Luhmann & De Georgi, (1993). Fuente de elaboración propia.

Diseño del Instrumento

El instrumento está conformado por 3 apartados en los cuales cada uno va midiendo cada una de las variables sujetas de estudio, como primer apartado están 12 preguntas que representan la variable de compromiso organizacional. Dentro del segundo apartado se tiene la variable de permanencia el cual está integrado por 21 preguntas en sus diferentes dimensiones. Por último, con 8 ítems, está el apartado que miden conocimiento y satisfacción con las compensaciones. El instrumento está diseñado con escala tipo Likert de 5 opciones en las cuales el encuestado tiene las opciones de respuesta que van desde 5 totalmente de acuerdo a 1 totalmente en desacuerdo. Para la presente investigación se tomaron las definiciones conceptuales de las variables sujetas de estudio, se tomaron la definiciones que caracterizan de una mejor manera la variable para la investigación, y se muestran a continuación.

Sistema de compensaciones: las compensaciones como lo beneficios económicos y no económicos que el trabajador percibe en relación a la función que desempeña dentro de la organización (Madero, 2009.), Richards (2006) afirma que “Los sistemas de compensaciones son una de las estructuras organizacionales que están influenciadas y son un reflejo de los valores de la organización. Una manera de en qué la estrategia de salario reflejan los valores es el grado que la organización realmente considera la contribución de los empleados. Las recompensas y los programas de reconocimiento pueden mandar un mensaje fuerte a los empleados sobre su importancia para la organización. Entender los factores detrás de la implementación exitosa de estrategias de compensaciones puede ayudar a las organizaciones en el uso óptimo de recompensas para alcanzar sus objetivos organizacionales.”

Compromiso organizacional: El compromiso organizacional es el grado con el cual el trabajador se encuentra unido a la organización Allen y Meyer (1990) establecen un modelo que propone 3 tipos de compromiso organizacional los cuales son compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Allen y Meyer (1990) definen compromiso afectivo como al lazo emocional que el empleado tiene hacia la organización la identificación con sus valores y el gusto que le genera permanecer en ella. Compromiso de continuidad el hecho del empleado esta consiente del costo de abandono de la empresa, la inestabilidad que

esta representaría y que tanto se siente obligado a permanecer en ella, por último el compromiso normativo un sentimiento de obligación a pertenecer a la organización por todo lo que ésta le ha brindado.

Permanencia: La decisión de permanecer constituye la primera y fundamental decisión de la persona en su lugar de trabajo. Esta decisión hace posible y configura, a modo de premisa, otras múltiples decisiones personales y organizacionales como son el reconocimiento que se recibe, el trabajo en equipo, la satisfacción y seguridad que se tienen para con el trabajo y por el apego afectivo hacia la organización, por la lealtad que se siente hacia ella (Luhmann & De Georgi, 1993, citado por Zamora, G. 2009).

Tabla 1: Operacionalización de las Variables

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems |
|----------------------------|-------------------------------------|------------------------|-------|
| Compromiso organizacional | Afectivo | Promedio y frecuencia. | 1-5 |
| | Normativo | | 6-8 |
| | Continuidad | | 9-12 |
| Permanencia. | Intensión de permanecer | Promedio y frecuencia. | 13-17 |
| | Reconocimiento | | 22-25 |
| | Satisfacción en el trabajo. | | 30-33 |
| | Seguridad | | 26-29 |
| | Trabajo en equipo | | 18-21 |
| Sistema de compensaciones. | Satisfacción con las compensaciones | Promedio y frecuencia. | 37-41 |
| | Conocimiento de las compensaciones. | | 34-36 |

En la tabla se muestra la operacionalización de las variables, en ellas se muestra como indicador más recurrente promedios y frecuencias, ya que se busca detectar dentro de cada dimensión el indicador más representativo, evaluar bajo cuales dimensiones existe mayor recurrencia en cada variable para posteriormente poder realizar un análisis correlacional entre las mismas. Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

El cuestionario fue diseñado originalmente con 46 preguntas se realizó la validez de expertos en el cual 5 especialistas, 3 en el tema y 2 en metodología revisaron el cuestionario para dar validez al mismo, con ello se descartaron 5 preguntas que no cumplieran con más del 50% juzgada por los expertos como no fundamentales, basado en el modelo propuesto por Lawshe (1975), posteriormente se realizó una prueba piloto durante el mes de marzo de 2015, con una población de 10 trabajadores de una empresa similar a la sujeta de estudio, que es equivalente al 28.57% de la población para trabajar en las observaciones que se tuvieron al momento de la aplicación del mismo. Para la obtención de la fiabilidad del instrumento se obtuvo utilizando el programa estadístico SPSS y los ITEMS de la prueba piloto. Se aplicó Alpha de Cronbach a todo el instrumento obtenido como resultado 0.864 con los datos, para obtener la validez de contenido posteriormente a cada apartado de preguntas por cada variable de esta forma se conoció el coeficiente de cada variable, el resultado se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2: Validez de Contenido

| Variable | Ítems | Alpha de Cronbach |
|---------------------------|-------|-------------------|
| Sistema de compensaciones | 34-41 | 0.522 |
| Compromiso organizacional | 1-12 | 0.703 |
| Permanencia | 13-33 | 0.687 |

En la tabla podemos observar que el instrumento cuenta con una validez aceptable para poder medir a la población descrita que es confiable y que aporta una manera sencilla de por describir a las variables sujetas de estudio. Fuente: Elaboración propia con datos de pilotaje y apoyo de SPSS.

La integración de variables como permanencia, sistema de compensaciones y compromiso organizacional son temas que han sido estudiados durante un largo tiempo, sin embargo, el estudio de éstos factores en el contexto organizacional de la industria manufacturera no ha sido relevante. La variable de permanencia, ha sido estudiada en varios contextos, particularmente en contextos de organizaciones con altos niveles

educativos; sin embargo, en términos de manufactura, estos temas no se consideran importantes. Por ello, el instrumento aquí descrito presenta una oportunidad de medir cómo impacta en el sector estudiado, el hecho de tener empleados con adecuado nivel de compromiso, con intención de permanencia y satisfechos con el sistema de compensaciones. En el instrumento generado, se desarrollaron 5 dimensiones para la variable de permanencia las cuales fueron creadas especialmente para el contexto y validada dentro del mismo, lo que permite trabajar con dichos elementos y ampliarlo, para continuar midiendo la variable de permanencia con estas 5 dimensiones.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que, en materia de recursos humanos, se tiene aún un largo camino por recorrer, que si bien en esta investigación se presenta una herramienta para poder medir factores organizacionales, existen más opciones para poder medir la satisfacción y bienestar de los trabajadores dentro de las organizaciones, es importante considerar el talento humano en todos los sectores productivos, así como conocer las ventajas de desarrollarlos. Al realizar el cuestionario para poder describir la influencia del sistema de compensaciones en el compromiso organizacional y permanencia del trabajador, se obtuvo un índice de confiabilidad aceptable de acuerdo a la literatura revisada. Se observó que, aún utilizando el modelo propuesto por Allen y Meyer (1990), con poblaciones diferentes a la muestra, se adapta y logra tener una efectiva validez para la muestra así mismo, se puede observar que las dimensiones de permanencia y compensaciones tienen a su vez, una confiabilidad aceptable para poder decir que el instrumento cuenta con la validez necesaria para poder proceder con el estudio.

Limitaciones

Como limitaciones para el estudio tenemos que el instrumento fue validado y desarrollado para una empresa en particular con características particulares, por ello al momento de replicarse será necesario adaptar el cuestionario al contexto, es importante mencionar que para cada dimensión de las variables estudiadas se seleccionaron las dimensiones más oportunas de acuerdo a la población que sería sujeta de estudio, por ello es importante evaluar si dichas dimensiones serán las apropiadas en futuras investigaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Allen, N. y Meyer, J. (1990). La medición de los antecedentes de la afectividad, continua y el compromiso de la organización. *Revista de Psicología Ocupacional* 63, 1-18.

Álvarez, G. (2008). Determinantes del Compromiso organizacional ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?, *Cuadernos de estudios empresariales*, 18, 73-88.

Arias, F (2001) El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista contaduría y Administración*, 200, pp. 5-9.

Bedodo, V. y Giglio, C. (2006) Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación técnica. *Memoria para optar al título de Psicólogo*, p. 137. Consultado el 3 de Agosto de 2014 en: http://www.archivochile.com/tesis/05_te/05te0012.pdf

Cascio, F. (2003). *Managing Human Resources—productivity, Quality of Work life profits*. (6a. ed.), New York: McGraw–Hill Higher Education.

Castaño, J., Montoya, L. y Restrepo, L. (2009). Compensación salarial y calidad de vida. *Scientia et Technica*, 15 (43), 89-94 Consultado el 30 de Julio 2014 de <http://Dialnet-CompensacionSalarialYCalidadDeVida-4603906.pdf>

Fernandez, I. (2002). Compensaciones y Desafíos. IX congreso Mundial de recursos Humanos.

Flores, R. y Madero, S. (2012) Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*. 22 (2) 24-31. Consultado el 3 de Agosto de 2014 en: <http://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/363/322>

Gómez, A. (2011) Las prestaciones laborales, factor determinante de la permanencia laboral. *Proyecto de investigación para la experiencia recepcional del programa educativo de administración*. 1-58. Consultado el 3 de Agosto de 2014 en: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/31308/1/arandydelcarmengomez.pdf>

Great place to Work (s.f.). La permanencia en las organizaciones depende del desarrollo. Consultado el 1 de Agosto del 2014 en: http://www.greatplacetowork.com.uy/storage/documents/Investigacion_Motivo_de_permanencia.pdf

Harrison, J. y Hubbard, R., (1998). Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a U.S. firm in México. *The Journal of Social Psychology*. 138 (5), 609-623.

Hernández, R., Fernández C. y Baptista L. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª. Ed.). México: McGraw Hill.

Instituto Nacional de Estadística de Estadística y Geografía (2007). Estadísticas Económicas. Industria maquiladora de Exportación. Consultado 10 de Abril de 2014 de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas/economicas/maquila_dora/ime/ime.pdf

Juarez, O. (2000). Administración de la compensación, sueldos, incentivos y prestaciones (1ª. Ed.) México: Oxford.

Junco, J. (2007), Trayectorias laborales discontinuas y rotación laboral en México: causas y consecuencias, *Tesis para optar al grado de Maestro en Políticas Públicas Comparadas*, México, FLACSO.

Lawshe, C. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*. 28(4), 563-575.

Llapa, E., Auxiliadora, M. y Tadeu, G. (2008). Reflexión conceptual sobre compromiso organizacional y profesional en el sector salud. *RevLatino-am Enfermagem*, 16 (3).

Luhmann, N. y De Georgi, R. (1993) Teoría de la sociedad. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.

Machado, E. y Montes, N. (2008) Acerca de los llamados paradigmas de la investigación educativa. *Revista pedagógica universitaria*, 13(1) 19-51.

Madero, S. (2009). Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva. *Investigacion Administrativa*, 38 (104) 7-25

Moreno, V. (2003) El pacto de la permanencia y otros pactos en la empresa. *Memoria para optar al título profesional de abogado*. Consultado en 4 de agosto de 2014, de:
http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2003/moreno_v/html/index-frames.html

Murguía, M. (2012). Trayectorias laborales y análisis estadístico de la permanencia y cambio en la condición de actividad, *SOMEDE*. 1-27. Consultado el 4 de Agosto de 2014, de:
http://www.somede.org/xireunion/ponencias/Mercados%20de%20trabajo/65Ponencia_Murgu%C3%ADa.pdf

Puerta, L. (2011). Impacto del Downsizing sobre los comportamientos innovadores, compromiso organizacional y capacidades de aprendizaje de los trabajadores de una empresa alimenticia. *Tesis Maestría*, 15-40.

Richards, D. (2006). High-involvement firms: Compensation strategies and underlying values. *Compensation and Benefits Review*, 38 (3) 36-49.

Rivas, L. (2006). *¿Cómo hacer una tesis de Maestría?* (2a. ed.) México: Ediciones taller abierto.
Sagaon, J. (2011). Planes de compensaciones, consultado el 31 de Julio 2014
de:http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14342/planes_de_compensaciones.pdf?sequence=1

Zamora G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3) pp. 445-460.

RECONOCIMIENTO

Las autoras agradecen el amplio apoyo otorgado por el Conacyt, así como a la Universidad Autónoma de Baja California, por la confianza y apoyo en la investigación.

BIOGRAFÍA

Giselle Orchak Perez, Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Autónoma de Baja California; actualmente estudiante de tiempo completo de la Maestría en Administración en la Facultad de ciencias Administrativas y Sociales, Campus Ensenada de la Universidad Autónoma de Baja California. Correo: orchakg@gmail.com

Ma. Enselmina Marín Vargas. Doctora en Ciencias Administrativas por el Instituto Politécnico Nacional; actualmente se desempeña como profesora investigadora en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Campus Ensenada de la Universidad Autónoma de Baja California. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I, cuenta con el Perfil Deseable Promep y es Evaluador Acreditado (RCEA) de Conacyt. Desarrolla investigación en el ámbito de la sustentabilidad, competitividad y desarrollo regional; actualmente es Líder del Cuerpo Académico Consolidado Planeación y Desarrollo (UABC-CA-100). Correo: enselmina@gmail.com