

# **IMPACTO DE LA ESCOLARIDAD EN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DEL ESTADO DE ZACATECAS**

Eduardo Alejandro Carmona, Universidad Autónoma de Zacatecas  
Rubén Chávez Cháirez, Universidad Autónoma de Zacatecas  
Sergio Humberto Palomo Juárez, Universidad Autónoma de Zacatecas

## **RESUMEN**

*El presente trabajo analiza cómo es que algunas condiciones de escolaridad impactan en dos factores del desarrollo organizacional, el primero de ellos es la satisfacción laboral y el segundo el compromiso organizacional. Se seleccionó una muestra de trabajadores de la industria maquiladora del Estado de Zacatecas en la que se incluyen tres niveles laborales: administrativos, supervisores y operarios. Con esta información fue posible localizar algunas condiciones que persisten en los diversos trabajadores de esta industria. Debido a que el cuestionario original es amplio se generan algunos baremos que permitan que el factor Satisfacción Laboral se reduzca a cinco indicadores y de manera similar el compromiso organizacional en otros cinco. Los resultados nos dan cuenta de que la escolaridad se relaciona positivamente con todos los indicadores que se han mencionado, lo que genera un compromiso de las instituciones educativas de apoyar a los trabajadores de este giro. Se destacan las correlaciones de las relaciones con los superiores y entre compañeros; por parte del compromiso organizacional la estabilidad laboral así como la flexibilidad son los resultados que más se encontraron dentro de los valores óptimos. Se destaca el hecho de que los estudios previos que tengan los trabajadores serán un motivador para la movilidad socioeconómica.*

**PALABRAS CLAVE:** Clima Organizacional, Maquila, Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional

## **SCHOOLING IMPACT ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MAQUILADORA INDUSTRY IN STATE OF ZACATECAS**

### **ABSTRACT**

*This paper analyzes how some conditions of schooling impacts on two factors of organizational development. The first is job satisfaction and the second is organizational commitment. Maquiladora industry workers from the State of Zacatecas was selected. The sample includes three levels of labor: administrative, supervisors and operators. With this information, we locate some conditions that persist in the diverse workers of this industry. Because the original questionnaire is broad, some scales are generated that allow the Labor Satisfaction factor to be reduced to five indicators. In a similar way the organizational commitment is reduced to another five. The results show that schooling is positively related to the indicators, which generates a commitment of educational institutions to support workers or students before working. Correlations of relationships with their superiors and to their peers are highlighted. By organizational*

*commitment, labor stability as well as flexibility are found within the optimal values. Previous education that workers have, is a motivator for the socioeconomic mobility.*

**JEL:** M140

**KEYWORDS:** Organizational Behavior, Maquila, Job Satisfaction, Organizational Commitment

## INTRODUCCIÓN

Es de esperarse que en la medida que se tenga más escolaridad se puede contar con más herramientas que le permitan afrontar las diferentes decisiones a lo largo de la vida y en la situación laboral. A los investigadores de este trabajo nos surgió la duda de que si esta percepción es la adecuada en los trabajadores de la industria maquiladora en Zacatecas. Aprovechamos la búsqueda de información para identificar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y la relación que perciben los obreros de algunas industrias y las competencias que les ha desarrollado la escuela para tener estas condiciones laborales. Se realiza entonces una búsqueda de estas condiciones para identificar si el proceso escolar es percibido de manera positiva por los trabajadores y no solamente desde la teoría de la educación que desde las instituciones desarrolla políticas que permiten mejorar estas habilidades en las personas.

En el Estado de Zacatecas, la industria Maquiladora es muy pequeña, con grandes esfuerzos gubernamentales se están logrando atraer a este tipo de empresas que poco a poco están generando una visión del desarrollo económico diferente a la tradicional agrícola y minera con valores agregados nulos a la producción estatal. Con esta nueva visión de la industrialización del Estado, es posible obtener industrias que van desde la aeroespacial, pisos y recubrimientos, elaboración de cerveza, dulces, y partes automotrices. Esta condición genera un reto organizacional que permite estudiar las condiciones organizacionales de estas empresas que traen modelos administrativos diferentes a los que ya se cuentan con los modelos tradicionales añejos que persisten en esta región. Con este fin decidimos segmentar la muestra, con ello pensamos que pueden existir diferencias de percepción de la adquisición de competencias escolares que permitan realizar acciones de trabajo desiguales conforme se tienen visiones diferentes del proceso educativo.

### Objetivo

Identificar las condiciones de la escolaridad de los trabajadores de la industria maquiladora en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

### Hipótesis

Existe una relación positiva entre la percepción de la escolaridad y la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Industria Maquiladora en el Estado de Zacatecas. El presente trabajo está organizado de manera tal que se vaya planteando conocimiento teórico, con una revisión literaria en la que se destacan algunos autores que hablan acerca del estudio previo de compromiso organizacional y satisfacción laboral, posteriormente se expresa el método utilizado para obtener la información que se analizará así como la manera en que se hará esta parte; se presentan los resultados y simultáneamente se van discutiendo para que al final de trabajo se presenten las principales conclusiones que los autores observan de ello.

## REVISIÓN LITERARIA

Las personas dentro de una organización pueden actuar para sostener y mejorar la seguridad de la información organizacional, sin embargo un estudio de Posey, Roberts y Lowrey (2015) expresa que nuestro conocimiento de lo que los motiva a hacerlo sigue siendo limitado. Expresan que, la mayoría de las

investigaciones existentes se basa en meras partes de la teoría de la protección de la motivación (PMT) y se ha centrado en comportamientos aislados, limitando así la generalización de los hallazgos a problemas aislados, en lugar de abordar el conjunto global de comportamientos protectores de seguridad. Estos autores, investigaron las motivaciones que rodean a este conjunto de comportamiento más grande, mediante la evaluación de las recompensas maladaptativas, los costos de respuesta, y el miedo junto con los componentes tradicionales de PMT. Los investigadores citados demuestran en detalle cómo el compromiso organizacional es el mecanismo a través del cual las amenazas de seguridad organizacional se vuelven personalmente relevantes para los que ya pertenecen a la empresa y cómo los esfuerzos de la seguridad, capacitación y precaución influyen en muchos componentes basados en PMT (Posey, Roberts, Lowrey; 2015). Los autores Sothan, Baoku, y Xiang, estudiaron la relación entre el compromiso organizacional y el intercambio de conocimientos, el compromiso organizacional y creatividad de los empleados, el intercambio de conocimientos y la creatividad de los empleados y el intercambio de conocimientos que desempeña el papel de mediador en Camboya sus resultados revelaron que el compromiso organizacional tiene influencia en el intercambio de conocimientos y la creatividad de los empleados, respectivamente, el intercambio de conocimientos influye en la creatividad de los empleados y el intercambio de conocimientos también juega como mediador parcialmente entre el compromiso organizacional y la creatividad de los empleados (Sothan, Baoku, y Xiang 2016, Yoeung, Li, Wu; 2015).

Por otro lado los investigadores encabezados por Reed exploran el ambiente de escucha de una organización como un mecanismo utilizado por los empleados para interpretar la información de la organización y traducir las señales en significado y relevancia, culminando en la identificación y el compromiso con la organización. Los hallazgos mencionaron que los empleados que perciben los ambientes de trabajo como facilitadores de la comunicación interactiva entre los empleados responden con mayores apegos a las organizaciones. Los resultados del estudio mencionan que los gerentes son estimulados a evaluar los mecanismos que sus organizaciones usan para facilitar un clima de escucha organizacional en el trabajo (Reed, Goolsby, Johnston; 2016). Cuando se intenta estudiar el compromiso organizacional desde la espiritualidad, Fares y Noordin (2016) investigan la mejora del desempeño de los empleados mediante la introducción de la construcción de la espiritualidad islámica en el lugar de trabajo y exploran su contribución al desarrollo general de las organizaciones modernas. Concluyen al fortalecer la investigación empírica sobre la relación entre estos constructos (Fares, Noordin; 2016).

Mientras que las investigaciones previas se han centrado en factores estructurales, demográficos y de capital humano para predecir quién es despedido, Zatzick y sus colaboradores, examinan el compromiso afectivo organizacional como un atributo adicional relacionado con las posibilidades de despido de un empleado, estudiaron la relación entre el compromiso organizacional afectivo y las posibilidades de despido de un individuo, así como si esta relación difiere entre alto y bajo desempeño. Después de controlar por numerosos predictores de despidos, los resultados demuestran que el compromiso afectivo organizacional disminuye la probabilidad de que un empleado sea despedido. Además, los efectos del compromiso afectivo de la organización en las posibilidades de despido de un individuo son mayores para los ejecutantes más bajos que para los que obtienen mejores resultados (Zatzick, Deery, Iverson; 2015).

Al estudiar los efectos de la centralización en el compromiso organizativo del personal a tiempo parcial que trabajan en tiendas de conveniencia Chien-Jung y su equipo de investigadores encontraron que cuanto mayor sea el grado de centralización, mayor será el reconocimiento a las características del trabajo, los trabajadores con un mayor grado de centralización aumentan significativamente el compromiso organizativo parcial positivo y que los trabajadores con una mejor comprensión de las características del trabajo tienen un compromiso organizativo parcial y positivo (Chien-Jung et al; 2016). El marketing interno está creciendo en importancia recientemente con su asociación con el comportamiento positivo de los empleados. Mac y Shirley investigaron el efecto de la comercialización interna sobre el compromiso organizacional incorporando dos mediadores, a saber, la orientación al cliente y la comunicación interna. Demostraron que existe una relación directa positiva entre el marketing interno y el compromiso

organizacional, pero los efectos de la mediación no son significativos. Los resultados del estudio indican que las instituciones educativas deben inculcar el concepto de marketing interno en su estrategia de gestión con el fin de mejorar el compromiso organizacional entre los empleados (Mac, Shirley; 2015).

Cuando se examinan las relaciones entre el compromiso organizacional, el apoyo de supervisión y la satisfacción laboral el equipo que conforman Bishwajit, Khumyu, Boonyanurak realizaron un estudio en un hospital público especializado en Bangladesh. El resultado del estudio mostró que las enfermeras percibían un nivel moderado de compromiso organizacional, apoyo de supervisión y satisfacción en el trabajo. Mencionan que hubo una correlación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo y una correlación positiva entre el apoyo de supervisión y la satisfacción en el trabajo (Bishwajit, Khumyu, Boonyanurak; 2016). Si se conceptualiza la participación en el trabajo como un mediador y un supervisor, es decir persona y supervisor como un moderador, es posible entender el mecanismo de impacto del compromiso organizacional en la intención de la rotación del personal. Los investigadores encabezados por Jun-Cheng, probaron el modelo de moderación de efectos a través de un procedimiento de análisis de trayectorias. Los resultados indicaron que la participación en el trabajo medió parcialmente el efecto negativo del compromiso organizacional sobre la intención de la venta y que la relación negativa entre el compromiso organizacional y la intención de volumen de ventas se debilitó cuando el ajuste persona-supervisor estuvo más cerca (Jun-Cheng, 2015).

Los investigadores Shanker, Bin Sayeed mencionan que hay escasez de investigación empírica que sustente la eficacia de la inteligencia emocional en relación con el compromiso organizacional. Los datos produjeron nueve factores que definen como emocionalidad, impulsividad, autoconciencia, depresión, ansiedad, resolución de problemas, asertividad, la confianza en sí mismos y la gestión de otros. Respecto al compromiso afectivo y de continuidad del compromiso organizacional, surgió la representación de la dedicación y la continuidad de la pertenencia a la organización. Expresan que autoconciencia, resolución de problemas, asertividad, empatía, confianza en sí mismo y el manejo de otros mostraron mayor impacto en la dimensión de omisión de continuidad (Shanker, Bin Sayeed; 2015)

## **METODOLOGÍA**

Para la realización de este estudio se tomaron varios cuestionarios que ya están probados y validados para medir el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, a ellos se les adicionó una serie de preguntas relacionadas con el desarrollo de competencias que permitieran identificar las condiciones de escolaridad. Debido a que los cuestionarios anteriores ya estaban validados, se piloteó esta nueva estructura para validar las nuevas variables de estudio. De los cuestionarios anteriores se generaron variables sumativas con respecto a las condiciones de ciertas características que permitan medir los elementos anteriores; después de ello, se midieron las nuevas variables contra los resultados de las competencias para probar cómo es que se relacionan o no los indicadores de los que estamos mencionando. El cuestionario se aplicó de tal manera que fuera representativo de la población de estudio, buscando que las personas que respondieron fueran un elemento cuyas respuestas se puedan generalizar.

El objeto de estudio del presente trabajo se centra en la búsqueda de información que los trabajadores de la industria maquiladora en Zacatecas presentan con respecto a tres situaciones posibles el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la importancia de la escolaridad en el trabajo. Para conocer estas cuestiones se diseñó un cuestionario ex profeso para la parte de la escolaridad, el mismo que fue aplicado a 108 personas; de los cuales fueron 5 Administrativos, 15 supervisores y 88 a operarios. La encuesta se entregó a los directivos y en los recesos se les aplicó a los trabajadores que fueron seleccionados de manera aleatoria. La tasa de respuesta fue del 100 % a las personas que se les aplicó el cuestionario. La parte central del estudio tiene que ver con la situación de la escolaridad o la educación y capacitación formal recibida fuera de la organización de trabajo, es decir la escuela, universidad, etc., por lo tanto, estas condiciones no generan una variable acumulativa como sucedió con lo que se hizo con la satisfacción laboral, el

compromiso organizacional, la estabilidad laboral y la flexibilidad laboral, de manera que estas variables se analizan de manera individual con las nuevas variables recalculadas. Se generan baremos parecidos a las condiciones solicitadas para cada una de las preguntas de la escala de Likert, por lo que los resultados encontrados tienen valores de 1 a 5. Para realizar el estudio se inicia con un análisis de frecuencias de las preguntas en cuestión, se procede a aplicar un análisis de correlaciones y se confirma la validez de los datos con un alfa de Cronbach para saber cuál es el grado de confiabilidad de las respuestas obtenidas.

## RESULTADOS

Las frecuencias encontradas nos dan cuenta de cómo se distribuyen los resultados que podemos localizar principalmente en la parte positiva de las nuevas variables. Estos resultados los podemos localizar en la Tabla 1 donde se observa el promedio de los datos y sus correspondientes desviaciones estándar. De aquí podemos ver que las en las preguntas relacionadas con las características de la escolaridad, los valores son más altos que a diferencia de su contraparte en las variables acumulativas, que presentan valores más cercanos al cuatro o inclusive el compromiso organizacional con respuestas mayoritarias en el medio; sin embargo, las desviaciones estándar son más cerradas en estas últimas.

Tabla 1: Estadísticos Descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Lo que aprendí en la escuela me sirve para trabajar mejor	108	1	5	4.19	1.131
Si estudio más puedo ganar más dinero	108	1	5	4.32	1.049
Quien tiene mayor nivel de educación tiene mejores puestos en la empresa	108	1	5	3.99	1.234
La escuela me enseñó a buscar mejores oportunidades	108	1	5	4.19	1.051
Quienes van a mejores escuelas realizan mejor los procesos en su trabajo	108	1	5	3.22	1.555
Satisfacción Laboral	108	2	5	4.10	0.709
Compromiso Organizacional	107	1	5	3.44	0.849
Estabilidad Laboral	108	1	5	3.84	0.938
Flexibilidad Laboral	108	1	5	3.71	0.967
N válido (por lista)	107				

Tabla 1. Estadísticos descriptivos. Los promedios de las variables acumulativas se encuentran cerca del valor de cuatro, la más alta es la satisfacción laboral, después la estabilidad laboral, enseguida la flexibilidad laboral y finalmente el compromiso organizacional.

A continuación se presenta la Tabla 2 en la que se describe la manera en que se dispersan las respuestas de los entrevistados, se puede observar cómo para las primeras preguntas la mayoría de las respuestas se localizan en el mayor valor (expresado en negritas) y aunque existe cierta dispersión en las respuestas no lo es tanto pues para las cuatro primeras respuestas casi la mayoría se localizan en esta máxima opción. Caso especial es la pregunta cuatro que tiene que ver con la manera que se responde de la asistencia a las mejores escuelas y los mejores trabajos que tiene una respuesta casi polarizada en los extremos.

Tabla 2: Frecuencias Reportadas en las Variables

Variable	1	2	3	4	5
Lo que aprendí en la escuela me sirve para trabajar mejor	4.6	3.7	16.7	17.6	<b>57.4</b>
Si estudio más puedo ganar más dinero	3.7	2.8	13.0	18.5	<b>62.0</b>
Quien tiene mayor nivel de educación tiene mejores puestos en la empresa	6.5	7.4	14.8	23.1	<b>48.1</b>
La escuela me enseñó a buscar mejores oportunidades	1.9	5.6	19.4	18.5	<b>54.6</b>
Quienes van a mejores escuelas realizan mejor los procesos en su trabajo	23.1	11.1	16.7	18.5	<b>30.6</b>
Satisfacción Laboral	0	1.9	14.8	<b>54.6</b>	28.7
Compromiso Organizacional	0.9	10.2	<b>41.7</b>	36.1	10.2
Estabilidad Laboral	0.9	6.5	27.8	<b>37.0</b>	27.8
Flexibilidad Laboral	1.9	7.4	31.5	<b>36.1</b>	23.1

Tabla 2 Frecuencias reportadas en las diferentes variables. Las máximas frecuencias se presentan para las variables relacionadas con los datos escolares en el máximo, de ella podemos observar que aunque es mayor la frecuencia para el caso de las mejores escuelas hay un porcentaje cercano en la respuesta más baja. En las variables acumuladas las frecuencias están en la opción cuarta y tercera en el compromiso organizacional.

Podemos observar varias situaciones que preceden de las tablas presentadas en lo que se puede deducir que la Satisfacción Laboral se localiza del lado positivo pero se puede mejorar, el Compromiso Organizacional se encuentra en el medio y la estabilidad y la flexibilidad de manera similar a la Satisfacción Laboral en un punto positivo pero de mejora. Al hacer un análisis de correlaciones entre las variables presentadas podemos ver cómo es que se tienen alto nivel de correlaciones bajo el modelo de Spearman en todas las posibles combinaciones de variables, es decir un nivel de significación inferior al 0.019 y en todas excepto en dos una correlación inferior al 0.01, lo que varía entre ellas es el nivel de correlación. La Tabla 3 presenta un resumen de las correlaciones encontradas entre todas las variables, esta tabla se construye con los resultados obtenidos de las correlaciones de Spearman en un programa estadístico.

Tabla 3: Correlaciones Más Significativas de las Variables

Variable de Análisis	Correlaciones Más Altas (Significación Inferior A 0.01)			Promedio de Correlaciones
Lo que aprendí en la escuela me sirve para trabajar mejor	Si estudio más puedo ganar más dinero	Flexibilidad Laboral	La escuela me enseñó a buscar mejores oportunidades	0.484
Si estudio más puedo ganar más dinero	Lo que aprendí en la escuela me sirve para trabajar mejor	La escuela me enseñó a buscar mejores oportunidades	Quien tiene mayor nivel de educación tiene mejores puestos en la empresa	0.461
Quien tiene mayor nivel de educación tiene mejores puestos en la empresa	La escuela me enseñó a buscar mejores oportunidades	Quienes van a mejores escuelas realizan mejor los procesos en su trabajo	Si estudio más puedo ganar más dinero	0.450
La escuela me enseñó a buscar mejores oportunidades	Quien tiene mayor nivel de educación tiene mejores puestos en la empresa	Si estudio más puedo ganar más dinero	Estabilidad Laboral	0.465
Quienes van a mejores escuelas realizan mejor los procesos en su trabajo	Quien tiene mayor nivel de educación tiene mejores puestos en la empresa	Estabilidad Laboral	Lo que aprendí en la escuela me sirve para trabajar mejor	0.447
Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional	Estabilidad Laboral	Flexibilidad Laboral	0.484
Compromiso Organizacional	Satisfacción Laboral	Estabilidad Laboral	Flexibilidad Laboral	0.411
Estabilidad Laboral	Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional	Flexibilidad Laboral	0.549
Flexibilidad Laboral	Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional	Estabilidad Laboral	0.542

Tabla 3. Principales correlaciones de las variables de análisis. Las variables acumulativas tienen mayor correlación entre sí, de manera similar las variables relacionadas con la escolaridad mantienen su propia correlación, aunque en ellas aparece la estabilidad y la flexibilidad en dos ocasiones.

En la columna izquierda se presenta la variable de análisis, las siguientes tres columnas son las tres principales correlaciones altamente significativas que tuvo la variable y la última columna presenta el promedio de correlación con todas las variables de estudio. Las correlaciones entre las variables muestran que existen dos grupos con características homogéneas, las correlaciones de las variables relacionadas con la escolaridad y las correlaciones de las variables acumulativas. La Tabla 3 muestra que la variable con el mayor grado de correlación con el resto de ellas es la Estabilidad Laboral, seguida de la Flexibilidad y finalmente la Satisfacción laboral a la par del aprendizaje de la escuela. Los valores de las correlaciones indican que la variable aprendizaje en la escuela está mayormente relacionada con la cantidad de estudio, la Flexibilidad laboral y la enseñanza de mejores oportunidades; situación que se entiende sin hacer mucha abstracción, pues hay que dedicar tiempo al estudio, se debe de buscar las mejores oportunidades y con esto se tiene la flexibilidad laboral para hacerlo en donde sea necesario.

La variable *Si estudio más puedo ganar más dinero* se correlaciona con *Lo que aprendí en la escuela me sirve para trabajar mejor*, con *La escuela me enseñó a buscar mejores oportunidades*, y también con *Quien tiene mayor nivel de educación tiene mejores puestos en la empresa*. De esto podemos observar que el tiempo que se le dedica al estudio estará relacionado con lo que se aprende en la escuela, la búsqueda de mejores oportunidades y el hecho de que estudiar más proporcionará mejores condiciones de vida.

El coeficiente de confiabilidad que se utiliza es Alfa de Cronbach que para todo el estudio resulta de 0.890 para nueve elementos; sin embargo cuando se tratan solo las variables no sumativas el resultado es de 0.833 con cinco elementos. Después de hacer un análisis factorial, en la Tabla 4 se puede observar que hay dos factores que son los que ya se han analizado, pero la variable quienes asisten a mejores escuelas tienen mejores trabajos está fuera de ambos factores.

Tabla 4: Matriz de Transformación Factorial

Factor	1	2
1	0.741	0.671
2	-0.671	0.741

Tabla 4. Método de extracción: máxima probabilidad. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. Se presentan dos factores principales que corresponden al análisis ya realizado previamente con correlaciones y de frecuencias

## CONCLUSIONES

Los datos obtenidos muestran un marcado resultado muy favorable para las preguntas relacionadas con la escolaridad, pues la mayoría de los datos así lo expresa; con respecto a satisfacción laboral la mayoría de los datos en una parte muestra la mayoría de ellos en el punto medio y el otro en un nivel satisfactorio (nivel 4) y para el compromiso organizacional ambos espacios mantienen un dato satisfactorio (también nivel cuatro), lo que nos dice que quienes laboran en esta industria están satisfechos y tienen compromiso con la empresa para que laboran. Las variables implicadas con el proceso escolar están altamente correlacionadas entre sí, y genera un impacto en la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. Es correlacionalmente positivo y altamente significativa la primer relación y significativa al 0.019 para la segunda variable. Las variables de situación escolar están correlacionadas con Satisfacción Laboral pero menos correlacionadas con Compromiso organizacional.

Los resultados obtenidos en la Satisfacción Laboral aunque son buenos es posible que se puedan mejorar; sin embargo los obtenidos para el Compromiso Organizacional son de datos mayoritariamente del medio. La variable que pregunta que el asistir a mejores escuelas da más oportunidades laborales está fuera de rangos y relaciones con las demás, pues presenta una cantidad de datos cercana a la mayoría en la opción contraria. La metodología empleada para obtener y analizar esta percepción de la escolaridad es altamente discutible y este es un primer paso para este acercamiento

No hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis de la relación positiva entre la percepción de la escolaridad de los trabajadores con la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Industria Maquiladora en el Estado de Zacatecas. Con estos datos es posible comprobar las propuestas planteadas por los teóricos citados al inicio del presente trabajo. Debido a la muestra tan pequeña que se aplicó, es de respetar la opinión generalizada de todos los trabajadores de la industria en el Estado, sin embargo con un poco de dedicación y de tiempo, es posible que se pueda ampliar la muestra para rectificar lo que se ha mostrado en el presente trabajo. Para investigaciones futuras se ha pensado no sólo aplicar el cuestionario a los trabajadores de la industria maquiladora, sino también a las diferentes factorías que realizan trabajos similares para poder hacer una comparación entre tipos de trabajo, zonas geográficas, etc. También se cree que se debe de ampliar el espectro de preguntas relacionadas con la

escolaridad para profundizar los orígenes de los trabajadores según su procedencia y su percepción de lo que hace la escuela en la vida laboral.

## REFERENCIAS

- Bishwajit, M., Khumyu, A., & Boonyanurak, P. (2016). Relationships between organizational commitments, supervisory support and job satisfaction of nurses in a public specialized hospital, Bangladesh. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 15(1), 39-43.
- Chien-Jung, H., Mei-Liang, C., Ching-Yuan, H., & Kang-Chuang, M. (2016). Centralization extent and organizational commitment of part-time workers in Taiwan's convenience chain stores. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(3), 248-261.
- Fares, D., & Noordin, K. b. (2016). Islamic Spirituality, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Proposed Conceptual Framework. *Middle East Journal of Business*, 11(2), 28-37.
- Jun-Cheng, Z., Wen-Quan, L., Zhao-Yi, Z., & Jun, X. (2015). Organizational commitment, work engagement, person-supervisor fit, and turnover intention: a total effect moderation model. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 43(10), 1657-1666. doi:10.2224/sbp.2015.43.10.1657
- Mac, L., & Shirley, H. I. (2015). The impact of internal marketing on organizational commitment: the mediating roles of customer orientation and internal communication. *Euro Asia Journal of Management*, 25(1/2), 3-13.
- Posey, C., Roberts, T. L., & Lowry, P. B. (2015). The Impact of Organizational Commitment on Insiders' Motivation to Protect Organizational Information Assets. *Journal of Management Information Systems*, 32(4), 179-214. doi:10.1080/07421222.2015.1138374
- Reed, K., Goolsby, J. R., & Johnston, M. K. (2016). Extracting Meaning and Relevance from Work: The Potential Connection Between the Listening Environment and Employee's Organizational Identification and Commitment. *International Journal of Business Communication*, 53(3), 326-342. doi:10.1177/2329488414525465
- Shanker, M., & Bin Sayeed, O. (2015). Organizational Commitment: Some Linkages with Emotional Intelligence. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(2), 312-326.
- Sothan Y, Baoku L, and Xiang W (2016) Model linking commitment-based HRM practices and leader-member exchange to employees' knowledge sharing and creativity. *International Journal of Development Research* Vol. 06, Issue, 06, pp. 8204-8211, June, 2016
- Yoeung, S., Li, B., & Wu Zheng, X. (2016). Study of the Effect of Organizational Commitment on Employee Creativity: Mediating Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 3(7), 399-410.
- Zatzick, C. D., Deery, S. J., & Iverson, R. D. (2015). Understanding the determinants of who gets laid off: does affective organizational commitment matter? *Human Resource Management*, 54(6), 877-891. Doi:10.1002/Hrm.21641

## **BIOGRAFÍA**

Eduardo Alejandro Carmona tiene Doctorado en Administración por la Universidad Juárez del Estado de Durango. Trabaja en la Universidad Autónoma de Zacatecas en los programas Licenciado en Contaduría, Maestría en Administración y Doctorado en Administración. Se le puede localizar en alexcar2001@hotmail.com.

Rubén Chavez Chairez es profesor investigador de la Unidad Académica de Ingeniería de la UAZ, es Maestro en Administración y Doctor en Metodología de la Enseñanza por el IMEP.

Sergio Humberto Palomo Juárez es profesor investigador de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la UAZ, Maestro en Impuestos y Doctor en Educación por la UAC.