

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN PEQUEÑAS EMPRESAS

Maricela Carolina Peña Cárdenas, Universidad Autónoma de Coahuila-México
Adriana Guadalupe Chávez Macías, Universidad Autónoma de Coahuila-México
Melisa Yamilet Alarcón Peña, Universidad Autónoma de Coahuila-México

RESUMEN

En la actualidad el compromiso de las personas con la organización constituye un activo importante, puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. El propósito del presente trabajo de investigación fue identificar los componentes del compromiso organizacional y analizar su relación en 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 120 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, para la recolección de datos se utilizó un instrumento de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), 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 0.898. 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 19.0).

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

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF WORKERS IN SMALL BUSINESSES

ABSTRACT

The commitment of people to the organization is an important asset and is an important element of human resource management. The goal of this paper was to identify the components of two organizational commitment and analyze their relationship in small enterprises in the metal – mechanical industry of Monclova, Coahuila. We examined 120 workers. A structured questionnaire for collection of data was used as developed by Meyer and Allen (1991). The questionnaire was a Likert scale, composed of 21 items which evaluated the Affective Commitment, Continuity and Normative. The analysis of reliability of the questionnaire yields a Coefficient Alpha of Cronbach's equal to 0.898. Once the data were tabulated, we calculated frequencies, means, contingency coefficients and Significance Levels.

JEL: D23, M12

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

INTRODUCCIÓN

El entorno económico actual, los cambios tecnológicos y sociales derivados del crecimiento del conocimiento y la búsqueda constante de elementos competitivos han hecho que la administración de personas en una organización sea más complicada, es decir, existe una relación positiva entre la eficacia de las persona y el logro de objetivos organizacionales. Todos los recursos son importantes en una organización, los recursos financieros, tecnológicos, entre otros pueden ser competitivos. Sin embargo las personas las que hacen la diferencia en una organización, a través de las habilidades, el entusiasmo, la satisfacción en el trabajo y la lealtad hacia la organización de los trabajadores influyen sobre los resultados, la calidad, la productividad y la competitividad de la organización.

Una organización es exitosa, a través del 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. Para Álvarez et al. (2010) el compromiso comprende un acto emanado de una autoridad competente, una obligación o contrato realizado entre personas, pero también una actitud positiva y responsable asumida frente un propósito., objetivo actitud humana.

Davis y Newstrom (2003) entiende el compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con la empresas y desea continuar participando activamente en ella, mencionan que el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a empeñar su esfuerzo a favor del cumplimiento de estas y sus intensiones de seguir trabajando ahí. 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, Ivancebich,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).

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 ogranizacionales.

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 en identificar los componentes del compromiso organizacional y analizar su relación en Pequeñas Empresas de la industrial 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

El comportamiento de una organización es sumamente importante y esta orientdo a cumplir las metas que la empresa ha planeado para su subsistencia. Uno de los pilares fundamentales de toda organización es el recurso humano; el comportamiento de cada individuo es de vital importancia, aunque la suma de estos comportamientos individuales es lo que hace que una empresa pueda alcanzar sus metas, ser productiva, obtener éxito o definitivamente fracasar.

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 siutacionales o de contingencia.

Mientras que para Robbins, (2009) el Comportamiento organizacional es una disciplina que investiga el impacto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización.

Compromiso Organizacional

Existe una gran variedad de definiciones y medidas de compromiso organizacional, todas llevan implícitas los componentes afectivos, normativos y de continuidad. Por lo cual el compromiso se manifiesta por el deseo de las personas de estar y continuar en la organización por una causa sentimental (Buchanan, 1974); o por el conjunto de normas políticas y procedimientos que obligan a las personas a continuar dentro de la organización o de realizar un esfuerxo adicional; también la preferencia ante la comparación hecha entre los beneficios ofrecidos por otras organizaciones. Dominguez, et al., (2013).

Meza de los Cobos (2013) menciona que el compromiso organizacional es una fuerza que une a un individuo a una acción en curso, que puede ser tanto un proceso, como la pertenencia a una organización.

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.

Modelo de Meyer y Allen

Meyer y Allen precisaron el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la organización a la cual pertenece laboralmente, la cual presenta diferentes consecuencias por las cuales se podría ser el supuesto de continuar en la organización o dejarla.

Meza de los Cobos, (2013) menciona a Arías (1998) el Compromiso organizacional se basa en un deber de aspecto moral que se adquiere ya sea hacia una persona o una institución. El que una persona se encuentre trabajando dentro de una organización no quiere decir que está última se sienta comprometida con dicha organización, por el contrario, puede estar en total y pleno desacuerdo con la organización; y es esta falta de compromiso la que va generando resultados negativos internos como lo es el estrés, los conflictos obrero-patronales, el ausentismo, el abandono de la organización entre muchas otras, lo que provocara en la organización tener un incremento de sus costos, pues tendra que pagar suplente, invertir en su capacitacion, entre otros.

Componentes del Compromiso Organizacional

Existen tres tipos de componentes 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:

- a) 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.

Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Significa también que el empleado se sienta identificado con los valores de la empresa, orgullo de pertenecer a la misma y preocupado por los problemas que la organización.

- b) Compromiso Normativo (Deber).- Para Morrow, citado en Bayona, et al. (2000) el compromiso normativo 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.

- c) 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 cuáles 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. El empleado con un alto compromiso de continuidad, mantiene un nivel bajo laboral dentro de la organización, limitándose estrictamente a hacer lo necesario para seguir dentro de la empresa.

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, revelo que existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos.

Dávila y Jiménez (2014). Mencionan en su estudio realizado, cuyo propósito es determinar la validez discriminante del sentido de pertenencia y de los diferentes tipos de compromiso organizacional; los resultados obtenidos fue que son constructos diferentes, y que se asocian de forma diferencial con los diversos indicadores del bienestar en función del tipo de puesto de trabajo estudiado. Y en cuanto al compromiso organizacional el compromiso afectivo es el predictor más importante para los empleados que desempeñan puestos de base, y el sentido de pertenencia es el único predictor para los puestos de mando.

METODOLOGÍA

El diseño metodológico corresponde a una investigación de campo, transversal, cuantitativa y de tipo descriptivo. La Muestra se determinó por consenso ya que incluye a la población total de los trabajadores de pequeñas empresas de la industria metal – mecánica; conformadas por un total de 120 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 120 trabajadores (21 del personal administrativo y 99 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 entre los meses de Septiembre y Noviembre de 2015.

Para determinar la confiabilidad del instrumento los resultados fueron sometidos a la prueba Alfa de Cronbach, obteniéndose el 0.898. considerándose aceptable, conforme a Kline (1994) (citado por Tejada, 2004), quien 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 SSPS (versión 19.0).

RESULTADOS

En respuesta a los reactivos de las características demográficas se procedió, en primera instancia, a establecer los rangos de a la edad, género, antigüedad en la empresa, actividad principal, y nivel de estudios, calculando las frecuencias; observándose que la mayoría de los trabajadores conciernen al género masculino representado por el 79%; en cuanto a la edad el 36% y se encuentran entre los 26 y 35 años de edad; mientras que la minoría están en un 4% en el rango de entre 46 y 55 años. En relación a la Antigüedad en la empresa, los resultados arrojan que el 37% están entre 1 y 3 años de servicio y el 2% se ubica en el rango de más de 20 años de antigüedad. Con respecto a la Formación Académica se encontró que el 37% de los trabajadores han cursado Secundaria, seguidos por el 34% que son Profesionistas. Y en relación a la Actividad Principal el 22% de los trabajadores son Operadores de Máquinas.

Tabla 2: Características Demográficas

Panel A: Frecuencia por Género	
Hombre	95
Mujer	25
Total = 120	
Panel B: Frecuencia por Rangos de Edad	
Entre 18 y 25 años	40
Entre 26 y 35 años	43
Entre 36 y 45 años	32
Entre 46 y 55 años	5
Mas de 56 años	0
Total= 120	
Panel C: Frecuencia por Antigüedad	
Menos de 1 año	20
Entre 1 y 3 años	41
Entre 3 y 5 años	33
Entre 5 y 10 años	16
Entre 11 y 20 años	4
Más de 20 años	6
Total= 120	
Panel D: Frecuencia por Formación Académica	
Primaria	6
Secundaria	37
Preparatoria	29
Técnico	14
Profesional	34
Total= 120	
Panel E: Frecuencia por Actividad Principal	
Tornero	6
Soldador	19
Pailero	8
Operador de Máquina	27
Vendedor	4
Comprador	5
Secretaria	7
Chofer	5
Otros	39
Total = 120	

En esta tabla se muestran las Frecuencias por Género, conformado por el 79% por Hombres y el 21% por Mujeres. En cuanto a la Edad, observándose que la mayoría en un 36% se encuentran entre los 26 y 35 años de edad; mientras que la minoría en un 4% se encuentran entre 46 y 55 años. En relación a la Antigüedad en la empresa, el 40% tienen entre 1 y 3 años de servicio y el 2% se ubica en el rango de más de 20 años. Con respecto a la Formación Académica se encontró que el 37% de los trabajadores han cursado Secundaria, seguidos por el 34% que son Profesionistas. Y en relación a la Actividad Principal el 22% 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 120 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 y de Continuidad se presenta un pequeño incremento del coeficiente de confiabilidad, mientras que en el Compromiso Normativo muestra una disminución.

En la Tabla 4, se presentan los resultados obtenidos 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) quien 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. Y Meyer y Allen (1991), mencionan que el empleado, al ver satisfechas sus necesidades desarrolla un mayor deseo de permanecer vinculado a la organización. Con respecto al Compromiso de Continuidad los resultados muestran, que existe un beneficio para el trabajador en continuar participando en la organización, limitándose estrictamente hacer lo necesario para seguir dentro de la empresa. Estos hallazgos confirman lo encontrado por Loli Pineda (2007) 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.

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	0.881
Componente Normativo	0.750	0.739
Componente de Continuidad	0.790	0.834

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

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

Dimensiones	Media	DS
Compromiso Afectivo	3.35	0.82
Compromiso Normativo	3.07	0.81
Compromiso de Continuidad	3.01	0.74

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 resultados obtenidos de los Coeficientes de Contingencia y niveles de Significancia, en la cual se encontro asociación ente las variables sociodemográficas y los componentes del compromiso organizacional, es la relación del Compromiso Afectivo y la Formación Académica; lo cual indica que el trabajador sin importar su nivel de estudios se siente orgulloso de pertenecer a la organización, ya que se identifica con los valores de la empresa y se preocupa por los problemas que esta tenga. Y una asociación entre el Compromiso Normativo y el Sexo, lo que quiere decir que todos los trabajadores sienten una obligación moral de pertenecer y permanecer en la organización.

Tabla 5.- Coeficientes de Contingencia y Niveles de Significancia

Compromiso	Género		Edad		Antigüedad		Formación Académica		Actividad Principal	
	Coefi. de Contin.	Nivel Significancia	Coefi. de Contin.	Nivel Significancia	Coefi. de Contin.	Nivel Significancia	Coefi. de Contin.	Nivel Significancia	Coefi. de Contin.	Nivel Significancia
Afectivo	0.411	0.493	0.622	0.451	0.776	0.349	0.738	0.003***	0.766	0.997
Normativo	0.496	0.046**	0.614	0.648	0.759	0.833	0.653	0.845	0.817	0.363
Continuidad	0.345	0.644	0.553	0.630	0.716	0.646	0.629	0.392	0.783	0.145

En esta tabla se muestran los Coeficientes de Contingencia y los Niveles de Significancia por cada una de las variables estudiadas.

*Nivel de significancia $p < 0.05$; **Nivel de significancia $p < 0.02$; ***Nivel de significancia $p < 0.01$

CONCLUSIONES

En las organizaciones deben de prevalecer el Compromiso organizacional a través del clima organizacional, para estimular el interés a los trabajadores hacia el éxito organizacional; ya que la principal fortaleza de una empresa exitosa es el capital humano.

En base al análisis de los resultados obtenidos, se puede decir que los trabajadores están identificados con la empresa y existe un sentido de lealtad a la misma, sin importar si están satisfechos o insatisfechos. Y a su vez les resulta atractivo continuar en la organización, limitándose estrictamente a hacer lo necesario para seguir dentro de la empresa; ya que en la región hay muy pocas oportunidades de encontrar un trabajo igual o mejor remunerado, esto se debe a la situación que está viviendo el país con respecto al precio del acero. Estos hallazgos confirman lo encontrado por Loli Pineda (2007) 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.

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 cual el estudio se limitó a 3 pequeñas empresas del sector metal-mecánico, siendo este un sector 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

Álvarez, et al. (2010). “La responsabilidad ética y social universitaria. Mito o realidad”. Editorial universidad cooperativa de Colombia. Colombia.

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.

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/gempres/wkpaper/dt33-99.pdf)

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.

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

Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y Compromiso Organizacional: Predicción del bienestar. *Revista de Psicología*. Vol. 32. Nº 2. ISSN: 0254-9247

Davis, K. y Newstrom, J. (2003): “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.

Domínguez, et al. (2013). El Clima Laboral como un elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*. Vol. 4, Nº. 1. Pp.59-70. Enero – Junio 2013. ISSN: 1659-4932

Gibson, J. L., Ivanovich, J.M. y Donnelly, J.H.(1994). “Las Organizaciones”. Estados Unidos: Edit. Addison-Wesley Iberoamericana.

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

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

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

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.

Meza De los Cobos, L.A. (2013). La Cultura y el Compromiso Organizacional en un organismo descentralizado de la administración pública en Querétaro. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración y Alta Dirección. Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro.

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.

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

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.

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

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

Melisa Yamilet Alarcón Peña, alumna 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.

