



La Importancia del Compromiso Organizacional en el Siglo XXI

María del Consuelo Ávila Ortega

Esther Castañón Nieto

Ma. Guadalupe de la Asunción López Zúñiga



Introducción



- Las percepciones, sentimientos y actitudes de los trabajadores, son un factor determinante de la dinámica de la organización, específicamente de la dimensión socio-afectiva que junto con las dimensiones técnica y gerencial integran la organización (Kast & Rosenzweig, 1974).
- De acuerdo con Davis & Newstrom (2001), cuando los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo no se involucran en sus labores y pueden asumir un compromiso insuficiente con la organización.



Insatisfacción de los empleados.

Se refleja en:

- Indiferencia hacia sus responsabilidades
- Usar el equipo de oficina para actividades personales
- Pérdida de tiempo en redes sociales
- Recesos prolongados o tortuguismo,
- Salidas anticipadas,
- Ausentismo con cualquier pretexto,
- Incapacidades no necesarias
- Actos de agresión hacia las propiedades de la organización.

- 
- 
- El compromiso organizacional es una perspectiva que reconoce las percepciones, sentimientos y actitudes de los trabajadores y su involucramiento con la organización, este concepto incluye la relación que tiene el individuo con los diferentes grupos que la integran.



Marco Teórico

Son varios los autores que han escrito y propuesto teorías sobre el compromiso organizacional, identificando factores que inciden en las personas para estar satisfechas o insatisfechas con su trabajo y comprometidas con la organización para la cual laboran.

- Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974).
- Becker (1960).
- McGee & Ford (1987).
- Hackett, Bycio & Hausdorf (1994).
- Allen & Meyer (1990); Meyer, Allen y Gellalby (1990); Meyer & Allen (1984, 1991); Meyer, Smith & Allen (1993).



Compromiso Organizacional

- ▶ De acuerdo a Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974), el compromiso organizacional se define como la fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, caracterizada por:
 - Una creencia en algo y aceptación de metas organizacionales y valores;
 - Disposición para ejercer un esfuerzo individual hacia el logro de metas organizacionales y;
 - Un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización.



Objetivo.

- El objetivo de esta investigación, es contar con un instrumento de investigación que permita conocer el grado de satisfacción que tienen los trabajadores y empleados en sus puestos de trabajo, así como el compromiso que estos tienen hacia la empresa para la cual laboran.



Perspectiva teórica

► **Modelo de Meyer y Allen**

Es un modelo de compromiso organizacional, integrado por tres componentes que los empleados pueden experimentar en diferente grado ya que cada uno se desarrolla en forma independiente de los otros dos y en base a diferentes antecedentes:

- a) Componente Afectivo,
- b) Componente de Continuidad,
- c) Componente Normativo.

Tabla 1. Componentes del modelo de Allen y Meyer

Componente		
Afectivo	De Continuidad	Normativo
Claridad del rol y de los objetivos del trabajador.	Perjuicio en la jubilación de los empleados que no continúan en la organización.	Magnitud en que los empleados sienten que la organización espera su lealtad.
Cohesión entre los empleados.	Disponibilidad percibida de otros empleos.	Influencia familiar y cultural.
Grado en el que el trabajo es desafiante para el trabajador.	Adquisición de habilidades propias para el empleo, que no son transferibles a otro empleo.	Percepción de la equidad o inequidad existente.
Legitimidad y confiabilidad de la organización.	Percepción de una inversión perdida si se deja el empleo.	Creencias normativas interiorizadas.
Participación de los empleados en la toma de decisiones que le compete a su labor.	Educación formal que requiere un empleo con retribución justa al grado académico obtenido.	
Receptividad de la gerencia a sus sugerencias.	Percepciones de los empleados de auto inversión.	
Retroalimentación sobre el desempeño del trabajador.	Probabilidad de reubicación geográfica de los empleados.	
Trato justo a los empleados.		

Tejada, J. M. (2004). *Administración de la calidad: Prácticas organizacionales percibidas y el compromiso de los trabajadores hacia la organización*. Tesis Doctoral en Administración. Aguascalientes, México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.



Metodología.

- ▶ Para medir el compromiso organizacional el modelo más conocido lo desarrollaron Allen y Meyer (1990), a partir del cual se construyó un instrumento formado por dieciocho preguntas que incluyen seis ítems para medir cada uno de los tres componentes del modelo.
- ▶ El Instrumento diseñado según los constructos que Allen y Meyer consideran indispensables para la medición del compromiso organizacional se ha aplicado en diferentes estudios empíricos a nivel nacional, en los cuales se ha validado la consistencia interna de cada uno de los tres constructos del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach.

No.	PREGUNTA	1	2	3	4	5	6	7
1	Sería feliz si pasara el resto de mi vida en esta empresa.							
2	Realmente siento como si los problemas de la empresa fueran míos.							
3	Estoy en deuda moral con esta empresa.							
4	Me siento obligado con mis compañeros de trabajo para considerar abandonar la empresa en estos momentos.							
5	Una de las consecuencias negativas de dejar esta empresa, es la dificultad de conseguir otro empleo..							
6	Es mi obligación permanecer en mi actual trabajo.							
7	Me sentiría culpable si dejara mi empresa ahora.							
8	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi empresa ahora.							
9	Esta empresa significa personalmente mucho para mí..							
10	Hoy permanecer en esta empresa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.							
11	Tengo un fuerte sentimiento de ser parte de esta empresa.							
12	Me siento ligado emocionalmente a mi empresa.							
13	Me siento integrado plenamente a mi empresa.							
14	Me significaría muchos problemas dejar esta empresa.							
15	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi empresa en estos momentos.							
16	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la empresa.							
17	He dado tanto de mí a la empresa como para considerar conseguir otro trabajo.							
18	Esta organización merece mi lealtad.							

Tabla 2. Alpha de Cronbach obtenida en cada constructo en diferentes investigaciones

Investigaciones realizadas en	Componente			Investigaciones realizadas por
	Afectivo	De Continuidad	Normativo	
EUA	0.87	0.75	0.79	Allen y Meyer, 1990; como se citó en Ramos, 2010.
México	Entre 0.71 - 0.81	Entre 0.47 - 0.48	Entre 0.63 - 0.82	Arias, Mercado & Beláusteguigoitia (1998); Arias, Beláusteguigoitia, Littlewood, Mercado (2000); Beláusteguigoitia (2000)., citados por Tejada (2004).
San Luis Potosí	0.84	0.76	0.57	Tejada, 2004
San Luis Potosí	0.759	0.726	0.719	Ramos, 2010
San Luis Potosí	0.803	0.711	0.712	Ávila Ortega, 2014

Fuente: Elaboración propia con datos de Ávila Ortega (2014); Ramos (2010); Tejada (2004) .



Conclusiones

- ▶ Las empresas además de esforzarse por buscar empleados con las habilidades necesarias para cubrir las vacantes deberían tratar de buscar personas con actitudes apropiadas; reclutar empleados con un buen perfil no es suficiente, es igualmente importante que su nivel de compromiso se construya y se mejore con políticas de gestión de recursos humanos adecuadas, para esto es necesario conocer de cada uno de ellos, sus intereses y la etapa de crecimiento personal y profesional que están viviendo.



Conclusiones

- ▶ De igual manera la identificación de empleados insatisfechos, con bajo nivel de involucramiento o que permanecen en su actual trabajo porque para ellos existe escasez de alternativas percibidas en alguna otra organización, seguramente evidencian comportamientos no benéficos, de bajo desempeño y un vínculo organizacional débil, lo cual también es importante identificar.

Referencias

- ▶ Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of effective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- ▶ Ávila Ortega, M. del C. (2014). *Trabajadores del Conocimiento y su Compromiso con la Organización en la Industria Automotriz*. Tesis Doctoral en Administración. Querétaro, México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- ▶ Baruch, Y. (1998). The Rise and Fall of Organizational Commitment. *Human Systems Management*, 17(2), 135-144. Recuperada de EBSCO <http://ehis.ebscohost.com/eds/detail?sid=81c04c08-ca0a-47f4-b452-d61fbc6a754b%40sessionmgr13&vid=3&hid=3&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbnG12ZQ%3d%3d#db=bth&AN=866261>
- ▶ Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- ▶ Bhatt, G. D. (2002). Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 6, 31-39.
- ▶ Blau, G. (1999). Early-Career Job Factors Influencing the Professional Commitment of Medical Technologists. *Academy Of Management Journal*, 42(6), 687-695.
- ▶ Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal consistency of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- ▶ Davis, K., & Newstrom, J. W. (2001). *Comportamiento Humano en el trabajo*. (10ª ed.). México: Mc Graw Hill. ISBN 970-10-2538-5.



Referencias

- Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessment of Meyer and Allen, J.P., Allen, N.J. (1991). three component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 15-23.
- Kanwaldeep, K., & Sandhu, H.S., (2010) Career Stage Effect on Organizational Commitment: Empirical Evidence from Indian Banking Industry, *International Journal of Business and Management*. Recuperado de <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/viewFile/8499/6340>
- Kast, D., & Rosenzweig, J., (1974). *Organizations and Management. A Systems Approach*. USA: McGraw-Hill.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more) Dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment. Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*. 75(6), 710-720.

Referencias

- Meyer, J. P., Smith, C. & Allen, N. J. (1993). Commitment to Organizations and Occupations. Extension and Test of a Three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 8(4), 538-551.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. Recuperado de <http://wenku.baidu.com/view/915f99f80242a8956bece471.html>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday R. T y Boulian, P. V. (Julio, 1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>
- Ramos, A. E. (2010). *El impacto del compromiso organizacional y la orientación al mercado en una institución de educación pública en México*. Tesis Doctoral en Administración. San Luis Potosí, México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Reichers, A. E. (july, 1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/258128>.
- Tejada, J. M. (2004). *Administración de la calidad: Prácticas organizacionales percibidas y el compromiso de los trabajadores hacia la organización*. Tesis Doctoral en Administración. Aguascalientes, México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.