





## Compromiso organizacional en una empresa ubicada en dos bocas, Tabasco Organizational commitment in a company located in dos bocas, Tabasco

E. Peralta-Vera <sup>a</sup>, E. Martínez-Muñoz <sup>a,\*</sup>, B. Martínez-Muñoz <sup>a</sup>, O. Montaña-Arango <sup>a</sup>

J. Garnica-González <sup>a</sup>, S. Ramírez-Reyna <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Área Académica de Ingeniería y Arquitectura, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 42184, Pachuca, Hidalgo, México.

### Resumen

El propósito de la investigación fue identificar los componentes del compromiso organizacional de trabajadores que laboran en una empresa de construcción de tanques de almacenamiento ubicada en Tabasco, México. Para ello se utilizó un instrumento de medición, que permitió conocer el compromiso de los trabajadores hacia la empresa. La muestra fue determinada a conveniencia del investigador considerando 125 trabajadores, la información se obtuvo mediante un cuestionario en Google Forms, se utilizó el software IBM SPSS ver. 25, para el análisis estadístico, la investigación se llevó a cabo en mayo de 2022.

*Palabras Clave:* Compromiso organizacional, Pymes, empresa de construcción.

### Abstract

The research aimed to identify the components of the organizational commitment of workers who work in a storage tank construction company in Tabasco, Mexico. For this purpose, a measuring instrument was used, which allowed us to know the commitment of the workers towards the company. The sample was determined by the convenience of the researcher considering 125 workers, the information was obtained through a questionnaire in Google Forms and the IBM SPSS ver. 25 software, the research was carried out in May 2022 for statistical analysis.

*Keywords:* Organizational commitment, SMEs, construction company.

## 1. Introducción

El mundo actual está cambiando, debido al uso de nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo. Las organizaciones poseen un papel central en la producción y reproducción de la propia vida social, dado que a través de las mismas se originan todos los bienes y servicios necesarios para satisfacer las diversas necesidades de la sociedad.

En este sentido, es importante destacar que las PYMES según el estudio demográfico más reciente del (INEGI, 2019) sobre Esperanza de vida de los negocios en el país, se establece que una empresa, tras ser creada, tiene una expectativa de vida de 8.4 años, según el promedio a nivel nacional. Por lo que es poco probable que llegue a consolidarse en el mercado nacional. Por tal razón, surge la necesidad de crear más

políticas que fortalezcan su desempeño e inciden en optimizar el comportamiento de la economía nacional.

Es por ello, que el factor humano es de suma importancia en el funcionamiento de las organizaciones, si los empleados están dispuestos a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; de lo contrario, se detendrá. Por lo que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, los recursos humanos, a su calidad, y productividad. Tal como lo expresa Guillén y Guil (2000), el éxito de una organización depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir si los integrantes de la empresa consideran que el clima es positivo o negativo obedece a las percepciones de los mismos.

\*Autor para la correspondencia: emmunoz@uaeh.edu.mx

**Correo electrónico:** pe420155@uaeh.edu.mx (Eva Peralta-Vera), emmunoz@uaeh.edu.mx (Enrique Martínez-Muñoz), bernardino\_martinez@uaeh.edu.mx (Bernardino Martínez-Muñoz), omontano@uaeh.edu.mx (Oscar Montaña-Arango), jgarnica@uaeh.edu.mx (Jaime Garnica-González), seblrr@uaeh.edu.mx (Sergio Ramírez-Reyna).

Es evidente, que un buen clima laboral genera que los empleados tengan sentido de pertenencia hacia su empresa. Por lo que se necesita que los colaboradores estén satisfechos con el entorno que les rodea y sientan la empresa como algo propio. En relación a, es importante resaltar lo que ha comentado el Dr. (Martínez E, 2020), donde menciona que el clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de una organización o un obstáculo en su desempeño; los empleados son un factor clave para el éxito de una empresa; su lealtad, entusiasmo, habilidades, entre otras variables contribuyen en los resultados de productividad, estos pueden hacer que una Pyme se diferencie de su competencia a través de la atención que brinda a sus clientes.

Por lo tanto, las organizaciones están convocadas a crear e incorporar estrategias que permitan observar las múltiples variables que permitan la creación de un clima idóneo para la visión de la compañía, y sea más fácil el desarrollo personal y la satisfacción de los colaboradores, para que dicho lo anterior se refleje en la productividad de sí misma. (Wilches R, 2018).

De manera que, para que una organización funcione adecuadamente, es crucial que tanto la dirección, como el personal de apoyo, se concentren en crear un clima organizacional positivo. Este entorno conductivo es fundamental para fomentar la satisfacción laboral y, por ende, ayude a regular la rotación de personal.

En este contexto, uno de los problemas que afecta a las organizaciones a nivel mundial, es la inestabilidad laboral y/o constante rotación de personal (Anvari, 2014). Cuando se presentan problemas de estabilidad laboral en una organización se deben buscar las causas y origen de la alta rotación del personal. A propósito, una de las principales consecuencias a las que han llegado los numerosos estudios sobre el tema es que el compromiso organizacional sostiene una relación negativa con la inestabilidad laboral y la intención de abandono, es decir, a mayor compromiso con la organización, menores serán los índices de rotación o de abandono de las empresas (Hernández De la Cruz, 2018).

El Compromiso Organizacional (CO), es visto como un factor determinante que influye en la persona para permanecer en el puesto en el que labora o no (Betanzos, Andrade y Paz, 2006). Lo que ha generado que las empresas se interesen por el compromiso organizacional como medio para aumentar el desempeño laboral y lograr a través de esta relación y de manera óptima los objetivos organizacionales. Así pues, el compromiso organizacional resulta atractivo para los empleados porque proporciona una sensación de estabilidad laboral. Esta percepción de estabilidad permite a los empleados prever ventajas derivadas de su presencia continua en la empresa, sirviendo como motivador para contribuir activamente con sus esfuerzos en la búsqueda de beneficios a largo plazo.

Por consiguiente, el estudio se realizó en una Pyme de construcción de tanques de almacenamiento, y se encuentra ubicada en el municipio de Paraíso perteneciente al estado de Tabasco, México. Es una empresa privada 100% mexicana que se originó a finales de 1995. La organización se especializa en

la ejecución de proyectos de Ingeniería, Procura, Construcción y Puesta en Marcha dentro de la Industria Petrolera. Dicha empresa ha permanecido en el mercado por 28 años de manera consecutiva, sin embargo, en los últimos 3 años sus empleados toman la decisión de abandonar la empresa constantemente, por lo que la rotación de personal es un problema recurrente que la empresa está enfrentando, de ahí la necesidad de realizar un estudio que nos permita descubrir el problema de la empresa, y se considera que un estudio sobre el compromiso organizacional resulta un área de oportunidad para conocer la percepción de los trabajadores y contar con información para establecer estrategias basadas en el compromiso organizacional que le permita ser más competitiva en su ámbito de acción aunado a su experiencia en el negocio.

Por tanto, examinar el compromiso organizacional proporciona información sobre hasta qué punto los empleados se alinean con las metas, los valores y la misión general de la empresa. Al evaluar el nivel de compromiso del personal, una organización puede identificar áreas donde se necesitan mejoras, como la comunicación, el liderazgo o el entorno laboral. Se estima que, en un periodo de tiempo de 3 meses, de cada 20 trabajadores, 10 deciden abandonar la empresa. En ese sentido (Polo. 2017), plantea que el trabajador comprometido tiene menor probabilidad de dejar la empresa por el desarrollo de un adecuado nivel de compromiso que tiende a reducir el índice de rotación.

De ahí que, el compromiso organizacional sigue siendo un tema persistentemente desafiante y ampliamente investigado dentro de los ámbitos de la administración, el comportamiento organizacional y los recursos humanos. Su examen continuo se atribuye a su asociación integral con determinantes fundamentales del éxito organizacional, incluido el desempeño, el ausentismo, la rotación de personal y la intención de partir.

Al respecto, (Fonseca, 2020) menciona que el compromiso organizacional es la actitud que un trabajador tiene a la organización que pertenece, dichas actitudes mayormente en estudios realizados son positivos y que por ende repercuten como resultados en la relación del trabajador con la organización.

En ese sentido, el modelo de Meyer y Allen (1997) diferencia tres dimensiones del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que estas son diferentes en lo que respecta a sus causas y consecuencias. A continuación, se detalla cada tipo de compromiso organizacional propuesto por estos autores. En primer lugar, el compromiso afectivo, es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella. Es entonces, este vínculo el que promueve que los trabajadores disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen (Johnson & Chang, 2006). Esto puede estar relacionado con la motivación intrínseca, ya que el trabajador realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin recibir algún incentivo externo,

sintiendo una sensación de placer, éxito y un fuerte deseo personal. Asimismo, esta concepción de compromiso afectivo es la que mayor aceptación ha recibido por parte de investigadores que se han dedicado a su meticulosa revisión (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997).

En Segundo lugar, el compromiso continuo hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual (Arias, 2001). Esta concepción de compromiso ha tenido algunas observaciones: algunos autores han sugerido que el compromiso continuo debe estar subdividido en dos dimensiones, sacrificio personal, que hace referencia a dejar el trabajado, y oportunidades limitadas que es asociado al encontrar otras oportunidades laborales (McGee & Ford, 1987; Somers, 1995). Asimismo, el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa. Entonces, ello hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría. Esto nos lleva a suponer una sociedad con un alto índice de desempleo, existirá un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones (Vandenberghe, 1996).

En tercer lugar, el compromiso normativo, es definido como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien (McDonald & Makin, 2000). Asimismo, este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la organización, partiendo del sentido moral, ya que al recibir ciertas prestaciones tales como, capacitaciones, pago de estudios, etc., conduce al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la empresa, y, por ende, estar comprometidos con la organización hasta el tiempo estipulado (Arias, 2001)

Por otra parte, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) mencionan que el compromiso organizacional “supone tres actitudes: 1) una sensación de identificación con las metas de la organización, 2) una sensación de participación en las obligaciones organizacionales y 3) una sensación de lealtad hacia la organización”.

Por otro lado, Marín y Placencia (2017), exponen que el compromiso organizacional es un estado personal que direcciona los esfuerzos a provocar y mantener conductas hacia un objetivo, sin embargo, manifiestan que estos esfuerzos varían en función de la activación o intensidad del comportamiento, por lo que los trabajadores aportan a la organización de acuerdo con sus propios intereses, tratando, a la vez, de imponer estos intereses a la organización. Por otra parte, es importante precisar que uno de los aspectos de éxito para la empresa son los miembros que la integran, en este sentido, el buen rendimiento, estimula el logro de los objetivos.

Con los resultados obtenidos, la pyme objeto de este estudio, podrá fortalecer sus áreas de oportunidad y por consecuencia poder tomar decisiones en vías de incrementar la productividad, obtener un rendimiento empresarial superior, así como la retención de los empleados.

## 2. Materiales y Métodos

En México, las pequeñas y medianas empresas representan el motor económico del país, con casi 4.1 millones de PyMEs de acuerdo a la investigación realizada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Las PyMEs aportan un 42% del Producto Interno Bruto (PIB) y generan el 78% del empleo nacional.

Cabe señalar que el gobierno federal ha impulsado estrategias de desarrollo en este municipio tal como lo concerniente a la construcción de la refinería. Durante la inauguración, Andrés López señaló que esta obra sería generadora de 20 mil empleos en promedio para la región, además de prometer abrir bolsas de trabajo, recalcando que no había intermedios en los pagos.

De manera que, como objetivo, este proyecto procesará cerca de 170 mil barriles de gasolina y 120 mil barriles de diésel, los cuales serán surtidos vía marítima a puertos como Tuxpan, Veracruz, Pajaritos, y Progreso, haciendo importante su construcción en un puerto.

Además, se privilegió la participación de empresas mexicanas, lo que permitió el incremento de sus capacidades a través de asociaciones; se destaca, que el grado de integración nacional en la mano de obra, equipos y materiales está por encima del cincuenta por ciento, incentivando con ello el desarrollo nacional.

En resumen, el objetivo es lograr en el mediano plazo la autosuficiencia en la producción de gasolinas, de diésel y de esta manera ofrecer mejores precios de estos combustibles a los consumidores, de acuerdo a lo que el presidente de la república mencionó. De igual forma, dentro de las principales metas se encuentran la creación de nuevos empleos y el crecimiento económico del país. Por lo que, es de suma importancia que las empresas tengan una alta calidad en este proyecto.

Por lo tanto, para que exista un buen desempeño laboral, los trabajadores deben sentirse comprometidos con la organización; por lo que es necesario realizar evaluaciones constantes; con el objetivo de evaluar qué errores se están cometiendo o cuales son las fallas por mejorar entre la relación de los altos mandos, jefaturas y colaboradores que laboran en la empresa.

Con relación a, LLOPIS, Jordi (2016). En su Tesis titulada “Relaciones entre liderazgo del supervisor, compromiso organizativo y desempeño: análisis desde un enfoque centrado en la persona”. En esta tesis encontramos tres variables que serán analizadas: El Liderazgo, el compromiso Organizacional y el Desempeño. En primer lugar, se analiza la relación que existe entre en el estilo de liderazgo y el compromiso

organizacional, así mismo cómo todo ello influye el desempeño del colaborado. En esta investigación la muestra que se utilizó fue sobre 59 colaboradores, los cuales pertenecen a una empresa de telefonía, dentro de los estudios se pudo observar que la falta de interés del colaborador, los problemas personales, familiares falta de estudios; generan un bajo nivel de desempeño. Finalmente, el trabajo colabora a futuras investigaciones en las cuales se pueda analizar el nivel de liderazgo de cada supervisor y a su vez cómo esto influye en el compromiso organizacional y por ende en el rendimiento laboral de los colaboradores.

Vinculado a esto, Carreño, Macarena y Carreño Viviana (2018). En su tesis titulada “Relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la consultora digital Neo Consulting S.A.C., Lima 2018”. Sustenta que sus dos variables, mencionadas en el título de la tesis; están relacionadas, y esto lo demuestra con ayuda de 43 colaboradores de una consultora. Este estudio es desarrollado bajo la metodología no experimental, transversal, descriptiva y final mente con un enfoque cuantitativo; el instrumento utilizado fue un cuestionario el mismo que fue validado previamente por los jueces expertos de su casa mater de estudio, para luego ser aplicados a la población mencionada. se demostró que si existe una relación, correlación moderada positiva y significativa entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la variable desempeño laboral. Sus recomendaciones especifican que deben de realizar periódicamente evaluaciones y observaciones en el compromiso de sus colaboradores para reducir el evento de rotación de personal y finalmente recomiendan potenciar el desempeño laboral mediante habilidades y competencias entre sus colaboradores para llegar a los objetivos trazados por la consultora

Agregando a lo anterior, Dwayne (2017) identificó las tácticas efectivas empleadas por los gerentes de las empresas que generan compromiso en el personal. Para este estudio participaron los trabajadores de tiendas minoristas de Pennsylvania y se emplearon cuestionarios y entrevistas semiestructuradas. El resultado principal fue que los gerentes disminuyeron la rotación de personal y aumentaron el compromiso organizacional al preocuparse por sus trabajadores. El autor concluye que la ausencia de compromiso del personal le cuesta a las empresas minoristas millones de dólares al año, además no cumplirían con las metas pero, mejorar el compromiso significa mayor rentabilidad y estrategia para retener a los miembros de la organización.

En relación con eso, Ivanovic e Ivancevic (2019) realizaron un estudio centrado en la demografía millennial, con el objetivo principal de evaluar su inclinación hacia las transiciones profesionales en comparación con las generaciones anteriores. Esta investigación se ejecutó en el entorno urbano de Belgrado, Serbia. Empleando una metodología de investigación cuantitativa, los investigadores administraron encuestas electrónicamente y en línea, obteniendo respuestas de 802 millennials, que constituyen el 96% de la población objetivo. Los datos recopilados se sometieron a un análisis estadístico exhaustivo. Los resultados del estudio revelan que las generaciones emergentes albergan

una marcada inclinación a cambiar de trabajo en los próximos dos años. Esta predilección a menudo se atribuye a la insatisfacción laboral, lo que resulta en niveles truncados de compromiso con las organizaciones empleadoras. En consecuencia, los investigadores recomiendan que las empresas adopten planes de acción estratégicos para mitigar el desgaste de los empleados, prevenir la rotación y prevenir las intenciones de retiro. Estas medidas proactivas se consideran esenciales para fomentar la retención de empleados y la estabilidad organizacional.

De igual forma, Jang y Kandampully (2018) realizaron una investigación dentro del sector hotelero, centrándose específicamente en una cadena de restaurantes y hoteles ubicados en la ciudad de Ohio, Estados Unidos. El objetivo principal de su estudio fue abordar el desafío de la rotación de personal, particularmente entre los miembros del personal de primera línea, es decir, camareros o personas orientadas al servicio. Empleando un diseño de investigación transversal, los investigadores emplearon un instrumento de encuesta que comprendía 14 ítems, que se administró a una muestra de 213 empleados. Posteriormente, los datos recopilados se analizaron utilizando el software estadístico SPSS Versión 22. Los resultados de su análisis revelaron una correlación negativa sólida entre el compromiso afectivo y la intención de rotación. En esencia, esto significa que los empleados están más inclinados a abandonar la organización cuando carecen de apego emocional o sentimientos positivos hacia su entorno laboral.

En esa misma dirección, Caldera (2019), en su investigación realizada en las industrias hoteleras en el estado de Guanajuato-México, busca como objetivo reconocer los principales motivos de rotación de empleados, así los investigadores aplican una investigación de tipo cualitativo con alcance descriptivo y diseño no experimental, y como instrumento aplicaron entrevistas a una muestra de 67 trabajadores el cual constaba de 15 preguntas o ítems, y como resultados de la rotación de personal se tuvo que las principales causas fueron: el sistema de compensaciones, el reclutamiento de empleados y selección de empleados y la desmotivación de los empleados, los investigadores concluyen que se debería iniciar un diseño de implementación de una cultura laboral que genere pertenencia en las organizaciones, así mismo establecer mecanismos de comunicación organizacional para escuchar al personal y conocer sus necesidades.

En este contexto de los aportes del compromiso organizacional, las empresas necesitan adaptarse al entorno y la competitividad que se presenta y sobresalir en el mercado, haciendo mejoras significativas, considerando el servicio, la calidad, etc.

Ahora bien, para el presente trabajo se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional, creada por Meyer y Alien en 1991. En diversas ocasiones, se ha estudiado la validez de la escala. Así como, en Perú, se realizaron investigaciones que aportan a la confiabilidad de la escala. Un estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas (Figueroa, 2016), arrojó la

confiabilidad del cuestionario con un total de .88 según alfa de Cronbach. Es importante añadir que los índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron de .79 de compromiso afectivo, .77 de compromiso de permanencia y .72 de compromiso normativo, lo cual demuestra la consistencia de la prueba (Hernández E., 2014). De manera que, para determinar el nivel de compromiso organizacional presente y la tendencia hacia un determinado componente del compromiso en los empleados, se utilizó la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen de 1997. Esta escala comprende seis ítems por cada uno de los tres componentes (Afectivo, Continuidad y Normativo) dando un total de 18 ítems en un formato tipo Likert de cinco puntos, la cual va desde totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo. Los valores de consistencia (alpha de Cronbach) obtenidos para esta escala en lengua hispana son los siguientes: 0.81 para la escala de compromiso afectivo, 0.48 para la escala de compromiso de continuidad y 0.82 para la escala de compromiso normativo (Arias, 1998). Por lo tanto, se solicitó permiso previo, contactando con los dueños y supervisores de la organización, con el objetivo de aplicar la evaluación que permita medir el compromiso organizacional. La población estuvo conformada por 125 trabajadores de una empresa constructora de tanques de almacenamiento. La investigación emplea como instrumento principal un cuestionario diseñado por Meyer, Allen y Smith en 1993. Este cuestionario consta de 18 consultas, categorizadas en tres conjuntos de seis preguntas cada uno. Específicamente, un conjunto mide el compromiso de continuidad, otro mide el compromiso normativo y el tercero evalúa el compromiso afectivo. El cuestionario original fue elaborado en inglés. Las preguntas han sido traducidas y redactadas de diferente manera, sin cambiar el significado de la oración.

Para medir el instrumento, se ha utilizado una escala de Likert, que contiene 5 dimensiones que van desde la opinión máxima de acuerdo (1), pasando por niveles intermedios, hasta la opinión máxima de desacuerdo (5): 1 Muy rara vez es cierto 2 Rara vez es cierto 3 A veces es cierto, a veces es falso 4 A menudo es cierto 5 Muy a menudo es cierto.

La administración de la encuesta se facilitó a través de Google Forms y el enlace de acceso al formulario correspondiente se difundió vía correo electrónico. Una vez finalizado el proceso de los 125 empleados encuestados, se introdujeron sistemáticamente los datos recopilados en una hoja de cálculo de Excel. Después de la organización de los datos, se transfirió posteriormente al software IBM SPSS versión 25 para un análisis estadístico completo. En el trabajo desarrollado se obtuvieron datos relevantes que corroboran la importancia del compromiso organizacional, en la pyme objeto de estudio, lo que nos ayuda a proponer propuestas de mejoras que se puedan lograr a este respecto, que resultarán beneficiosas y contribuirán al posicionamiento en el servicio otorgado de la imagen de la empresa en la mente de los trabajadores.

Una vez que se obtuvieron las encuestas se procedió al procesamiento estadístico utilizando el software IBM SPSS, el cual nos permitió obtener los siguientes resultados.

Tabla 1: Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	44	35.2	35.2
	Masculino	81	64.8	100
	Total	125		

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Tabla 1, que de los trabajadores encuestados el (64.8%) son hombres y el (35.2%) mujeres.

Tabla 2: Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	De 18 a 24 años	31	24.8	24.8
	De 25 a 31 años	36	28.8	53.6
	De 32 a 38 años	22	17.6	71.2
	De 39 a 45 años	12	9.6	80.8
	De 46 o más años	24	19.2	100
	Total	125	100	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 2 indica que, de los trabajadores, el (28.8%) mencionan que tienen entre 25 y 31 años, el (24.8%) son de edades de entre 18 y 24 años, el (19.2%) señalan que se encuentran en el rango de 46 o más años, el (17.6%) tienen entre 32 y 38 años y finalmente el (9.6%) se encuentran entre 39 y 45 años.

Tabla 3: Antigüedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de un año	39	31.2	31.2
	De 1 a 5 años	49	39.2	70.4
	De 6 a 9 años	16	12.8	83.2
	De 10 o más años	21	16.8	100
	Total	125	100	

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Tabla 3, que, de los trabajadores encuestados, el (39.2%) menciona tener de uno a 5 años trabajando en la

empresa, el (31.2%) señala que tienen menos de un año, el (16.8%) tienen 10 años o más y el (12.8%) tienen de 6 a 9 años.

Tabla 4: Nivel Académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e acumulad o
Válidos	Primaria	1	0.8	0.8
	Secundaria	1	0.8	1.6
	Bachillerato	9	7.2	8.8
	Licenciatura	103	82.4	91.2
	Posgrado	11	8.8	100
	Total	125	100	

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Tabla 4, que, de los empleados encuestados, el (82.4%) señalan que tienen una licenciatura, el (8.8%) mencionan que acabaron el posgrado, el (7.2%) tienen nivel bachillerato, el (0.8%) acabaron la secundaria y el (0.8%) solo tienen la primaria terminada.

Tabla 5: Fuerte sensación de permanecer en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e acumulad o
Válidos	En total desacuerdo	12	9.6	9.6
	En desacuerdo	17	13.6	23.2
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo.	31	24.8	48.0
	De acuerdo	29	23.2	71.2
	En total de acuerdo	36	28.8	100
	Total	125	100	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 5 indica que el (28.8%) menciona tener una fuerte sensación de pertenencia con la empresa, el (24.8%) considera no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el (23.2%) señala tener sensación de pertenencia, el (13.6%) alude no estar de acuerdo a sentirse perteneciente y el (9.6%) se encuentra en total desacuerdo.

Tabla 6: Otra empresa no podría igualar sueldos ni prestaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e acumulad o
Válidos	En total desacuerdo	36	26.4	26.4
	En desacuerdo	21	16.8	43.2
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo.	34	27.2	70.4
De acuerdo	18	14.4	84.8	
En total de acuerdo	19	15.2	100	
Total	125	100		

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Tabla 6 que, el (27.2%) expresa no estar en desacuerdo ni en acuerdo con que otra empresa no podría igualar el sueldo ni las prestaciones, el (26.4%) considera que otra empresa si pudiera mejorarlo, el (16.8%) menciona que sí podrían igualar el sueldo y prestaciones, el (15.2%) alude a que ninguna otra podría mejorarlo y el (14.4%) indica que no podrían igualarlo.

Tabla 7: Me siento como parte de una familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e acumulad o
Válidos	En total desacuerdo	12	9.6	9.6
	En desacuerdo	16	12.8	22.4
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo.	29	23.2	45.6
	De acuerdo	36	28.28	74.4
	En total de acuerdo	32	25.6	100
	Total	125	100	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 7 indica que, el (28.2%) se encuentra de acuerdo con sentirse como parte de una familia en la empresa, el (25.6%) expresa estar totalmente de acuerdo, el (23.2%) menciona no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el (12.8%) señala no sentirse como parte de una familia y el (9.6%) está en total desacuerdo.

Tabla 8: Siento los problemas de la empresa como míos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e acumulad o
Válidos	En total desacuerdo	24	19.2	19.2
	En desacuerdo	17	13.6	32.8
	Ni en desacuerdo	21	16.8	49.6

, ni en acuerdo.			
De acuerdo	32	29.6	79.2
En total de acuerdo	26	20.8	100
Total	125	100	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 8 indica que, el (29.6%) de los trabajadores encuestados está de acuerdo en sentir que los problemas de la empresa fueran suyos, el (20.8%) menciona que está totalmente de acuerdo, el (19.2%) alude que está en total desacuerdo, el (16.8%) consideran no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo y el (13.6%) no está de acuerdo.

Tabla 9: Disfrute hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos			
En total desacuerdo	19	15.2	15.2
En desacuerdo	10	8.0	23.2
Ni en desacuerdo , ni en acuerdo.	22	17.6	40.8
De acuerdo	33	26.4	67.2
En total de acuerdo	41	32.8	100
Total	125	100	

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Tabla 9 que, el (32.8%) de los trabajadores disfruta mucho hablando de la empresa con otra gente, el (26%) menciona que le gusta, el (17.6%) indica que no le gusta ni le disgusta hacerlo, el (15.2%) manifiesta que no lo disfruta nada y el (8%) alude que no le gusta.

Tabla 10: Esta empresa merece mi lealtad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos			
En total desacuerdo	11	8.8	8.8
En desacuerdo	15	12.0	20.8
Ni en desacuerdo , ni en acuerdo.	28	22.4	43.2
De acuerdo	41	32.8	76.0
En total de acuerdo	30	24.0	100
Total	125	100	

La Tabla 10 indica que, el (32.8%) de los trabajadores encuestados consideran estar de acuerdo en que la empresa merece su lealtad, el (24%) menciona estar muy de acuerdo, el (22.4%) indican no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el (12%) señala estar en desacuerdo y el (8.8%) piensan que no merece su lealtad.

### 3. Discusión

Para determinar la confiabilidad del instrumento los resultados fueron sometidos a la prueba Alfa de Cronbach, obteniéndose el 0.889. considerándose aceptable, conforme a Kline (1994) (citado por Tejada, 2004), quién 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 bajo pero dentro de los parámetros 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”.

Tabla 11: Comparación de los Índice de Consistencia Interna (Alfa de Cronbach) de los 3 Componentes

Dimensión	Alfa de Cronbach	
	Meyer y Allen	Presente Estudio
Componente afectivo	0.870	0.750
Componente normativo	0.750	0.800
Componente de continuidad	0.790	0.783
Total	0.777	

En cuanto al objetivo de la investigación, que es identificar los niveles de compromiso de los trabajadores, los resultados indican que se observó un porcentaje considerablemente bajo en el componente afectivo, mientras que en el componente de continuidad se muestra relativamente bajo, y un componente normativo cumpliendo con los parámetros. El compromiso afectivo apunta a lo que el empleado siente por la empresa como un todo, ya que el sentimiento refleja la cualidad afectiva (Vega y Garrido, 1998) en Bentazos (2006). Asimismo, un análisis de los factores de compromiso organizacional conduce a afirmar que existe una distinción entre el compromiso afectivo, que se refiere al vínculo emocional que el trabajador desarrolla hacia la organización o hacia su identificación individual, y el compromiso normativo, que se basa en la lealtad hacia la organización, independientemente de si el trabajador se siente satisfecho o insatisfecho. También se distingue entre el compromiso de continuidad, que implica el análisis del costo asociado con abandonar la organización, y el compromiso normativo, que se centra en la lealtad hacia la organización, sin tener en cuenta el grado de satisfacción.

Esto significa que los trabajadores mantienen muy bajos lazos emocionales con la organización. Esta ausencia se manifiesta en un sentido de apego disminuido, marcado por

una conexión emocional reducida derivada de la percepción de necesidades insatisfechas, particularmente psicológicas, y expectativas incumplidas. Además, estos individuos carecen del orgullo asociado con la pertenencia a la organización, características típicamente atribuidas a personas con un mayor nivel de compromiso. Así como, los empleados exhiben una modesta deficiencia en el aspecto de necesidad, que típicamente surge de la conexión del individuo con la organización caracterizada por el tiempo, los recursos financieros y el esfuerzo invertidos

Por otra parte, los empleados exhiben una forma de compromiso caracterizada por la lealtad a la institución, arraigada en sus valores éticos. Este compromiso evoluciona a partir de una cultura organizacional sólida, donde los individuos se sienten endeudados no sólo por los beneficios recibidos sino también por las oportunidades que brinda la organización para el desarrollo tanto profesional como personal. Este tipo de compromiso está marcado por una profunda inclinación a persistir dentro de la institución, atribuida a un elevado sentido de obligación moral que surge de la experiencia de tales valores éticos.

#### 4. Conclusiones y recomendaciones

En la presente investigación se obtuvieron resultados interesantes relacionados con los elementos del compromiso organizacional que tienen los trabajadores hacia la empresa objeto de estudio, lo que nos permitió conocer o reconocer la importancia que tiene el compromiso organizacional dentro de las entidades corporativas.

Es imperativo que las organizaciones cultiven e implementen diligentemente el compromiso organizacional a través del clima organizacional. Este imperativo estratégico es esencial para generar y sostener el compromiso de los empleados, fomentando así su compromiso con el éxito organizacional. Al reconocer que el activo principal de una empresa próspera reside en su capital humano, las organizaciones deben priorizar la creación y el mantenimiento de un clima propicio que promueva un fuerte compromiso organizacional. Esto es crucial para estimular el interés colectivo y la dedicación de los trabajadores, asegurando la alineación con los objetivos generales de la empresa.

De manera que, un bajo componente afectivo se correlaciona con un menor compromiso de los empleados, lo que resulta en una disminución de la motivación y del esfuerzo discrecional invertido en las tareas laborales. Esto, a su vez, perjudica la productividad y la eficiencia generales. Los efectos adversos se extienden al aumento de las tasas de rotación, ya que los empleados no comprometidos son más propensos a buscar oportunidades de empleo alternativas, lo que incurre en costos sustanciales de contratación y capacitación para la organización. Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016) identificaron la relación entre compromiso y la intención de rotación. Se aplicaron dos cuestionarios en 124 personas. Se demostró que tener un mayor compromiso afectivo y normativo disminuye el deseo de irse de la empresa. También, mencionaron que una vez que el compromiso disminuye, la intención de rotación aumenta.

De acuerdo con lo expuesto previamente, es posible afirmar que varios factores pueden contribuir a que los trabajadores no desarrollan un vínculo inicial sólido con la empresa, lo cual puede deberse a diversos factores. En primer lugar, una comunicación y transparencia inadecuadas por parte del liderazgo organizacional pueden resultar en una disminución del sentido de pertenencia y apego. Así como, una remuneración inadecuada y a la prevalencia de horas extras no recompensadas. Cuando los empleados perciben que su salario es inadecuado o desproporcionado con respecto a sus contribuciones, se genera un sentimiento de infravaloración, lo que disminuye su vínculo emocional con la organización. Además, el reconocimiento y aprecio insuficientes por las contribuciones individuales, junto con las oportunidades limitadas de desarrollo profesional, pueden erosionar el compromiso emocional de los empleados. Además, los cambios organizacionales, como reestructuraciones o reducciones de personal, pueden generar incertidumbre y ansiedad, impactando negativamente en el vínculo emocional entre los empleados y la empresa. Estos posibles determinantes subrayan la intrincada interacción entre la dinámica organizacional y el compromiso afectivo de la fuerza laboral, lo que requiere una exploración matizada e intervenciones estratégicas para fomentar un vínculo organizacional sólido y positivo.

De igual forma se puede notar una falta de cohesión o compromiso a largo plazo por parte de los individuos hacia una empresa, organización o grupo. Esto puede significar que los empleados no tienen una conexión duradera con la empresa, lo que puede llevar a una alta rotación de personal y una falta de lealtad hacia la organización.

Un bajo componente de continuidad puede ser problemático para la empresa, ya que puede resultar en una pérdida de talento y experiencia cada vez que un empleado decide abandonar la organización en busca de mejores oportunidades o un ambiente laboral más satisfactorio. Varios factores pueden sustentar el componente disminuido de continuidad entre los empleados hacia su empresa, como la falta de apoyo organizacional durante tiempos difíciles, como crisis o recesiones económicas, puede disminuir las percepciones de los empleados sobre la viabilidad y el compromiso a largo plazo.

Se deben abordar estas problemáticas para mejorar la satisfacción y el compromiso del personal con su empleo. Implementar cambios en estas áreas puede ayudar a fortalecer la relación entre los trabajadores y la empresa, lo que a su vez podría aumentar la productividad, la retención del talento y la reputación de la compañía como un buen lugar para trabajar.

Se recomienda que la organización instituya políticas de gestión de recursos humanos dirigidas a fomentar vínculos emocionales y normativos entre los empleados y la empresa. Este objetivo se puede lograr mediante el despliegue de programas integrales de relación que abarquen formación continua e iniciativas de desarrollo personal y profesional. Se prevé que dichas intervenciones mejoren el compromiso y la interacción general de los empleados, cultivando así un sentido



más profundo de compromiso y conexión con el espíritu organizacional.

En este sentido, dadas las consideraciones descritas en los párrafos anteriores, es aconsejable que la empresa formule planes de acción estratégicos diseñados para aumentar el compromiso de los empleados con la organización y al mismo tiempo mitigar las intenciones de rotación de personal. Estas iniciativas propuestas deben abarcar eventos sociales y ocasiones de celebración, como el Día del Trabajo y el Día del Padre, junto con programas de reconocimiento, como premios mensuales por colaboración destacada. Se prevé que estas medidas deliberadas influyan positivamente en el clima organizacional, generando un sentido de pertenencia y reconocimiento entre los empleados, contribuyendo en última instancia a un mayor compromiso y una reducción de las intenciones de rotación.

Asimismo, para cultivar un compromiso duradero entre los empleados hacia su empresa, se proponen varias recomendaciones estratégicas. En primer lugar, el establecimiento de programas estructurados de desarrollo profesional puede servir para mejorar las habilidades de los empleados y proporcionar un camino para la progresión profesional dentro de la organización. En segundo lugar, es imperativo fomentar una cultura laboral inclusiva y positiva, marcada por una comunicación transparente y el reconocimiento de las contribuciones individuales. Además, la implementación de paquetes de compensación competitivos y equitativos, alineados con los estándares de la industria, puede contribuir significativamente a mejorar el compromiso de los empleados a largo plazo.

## Referencias

- Ayala, C., Bustamante, A. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP SAC Arequipa 2018. Universidad Tecnológica del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/>.
- Betanzos, D., Andadre, P., Paz, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. <https://www.redalyc.org/>.
- Castañeda, M. (2021). Compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de Lima, 2021. Universidad César Vallejo. Repositorio digital institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.
- Félix, R., García, Espinoza, K., Mercado, S., Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en trabajadores de pequeñas y medianas empresas. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (66). <https://revistas.uacj.mx/>.
- Gaviria, N. (2022). La influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en la rotación de personal. Repositorio institucional- Unicatólica. <https://repository.unicatolica.edu.co/>.
- Gill, B. (2020). Compromiso organizacional y su efecto en la intención de rotación en los colaboradores de los autoservicios el super Chiclayo 2019. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/>.
- González, L. (2022). Clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/>.
- Hernández, Y., Jaramillo, J., Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de administración* 28 (1), 102-129. <https://boletinjidh.uchile.cl/>.
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. una visión de implicación, según meyer y allen, y su medición en dos empresas del sector retail de piura. Universidad de Piura. <https://pirhua.udpe.edu.pe/>.
- INEGI. (2019). Economía y Sectores Productivos. <https://www.inegi.org.mx/>.
- Martínez, L. (2017). El clima laboral como determinante del engagement y del desempeño de los trabajadores en las organizaciones. Universidad de Almería. <https://repositorio.ual.es/>.
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>.
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>.
- Peña, M., Díaz, M., Olivares, M. (2015). Diagnóstico del clima organizacional promotor de estrategias gerenciales en las pequeñas empresas de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. <https://www.theibfr2.com/>.
- Rodríguez, J., Martínez, E., Duana, D., Hernández, T. (2020). Medición del Clima Organizacional en una Pyme del Sector Servicios de la Región Centro de Hidalgo. *Revista GEON*. <https://repositorio.unillanos.edu.co/>.
- Rodríguez, P. (2020). El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones. Universidad militar nueva granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/>.
- Vargas, F., Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*. <http://www.scielo.org.bo/>.
- Vidal, J. (2021). Compromiso organizacional de los grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de servicios Lima, 2021. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.