

Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango

Values and Organizational Commitment of employed in Durango City

Hortensia Hernández Vela¹

Recibido: 28 de septiembre de 2019.

Aceptado: 19 de noviembre de 2019.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>

JEL: J24. Capital humano; Cualificación; Elección de ocupación; Productividad del trabajo.

Resumen

Las organizaciones se interesan en el compromiso organizacional porque se ha relacionado con la retención de personal, desempeño, productividad y lealtad, este compromiso por otro lado puede a su vez estar relacionado con los valores personales de los empleados independientemente de la organización, en esta investigación se pretende identificar el tipo y grado de compromiso de los empleados en relación a sus valores. Los resultados nos indican diferencias en el tipo de compromiso y aunque se identifican los mismos valores, no presentan la misma prioridad.

Palabras clave: Compromiso, valores, empleados.

Abstract

Organizations are interested in organizational commitment because it has been related to personal retention, performance, productivity and loyalty, this commitment on the other hand can in turn be related to the personal values of employees regardless of the organization in this Research is intended to identify the type and degree of commitment of employees in relation to their values. The results indicate differences in the type of commitment and although the same values are identified, they do not present the same priority.

Keywords: Commitment, values, employees.

¹ Hortensia Hernández Vela. Ingeniero Químico por la Universidad Nacional Autónoma de México. Maestro en Administración por la Universidad Juárez del Estado de Durango. Doctor por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Profesor de tiempo completo en la Universidad Juárez del Estado de Durango. Correo: paloma@ujed.mx. ORCID: 0000-0002-4109-7393.

Introducción

El grado de compromiso del empleado con la empresa es uno de los fenómenos más estudiados en los últimos años por los efectos que se le atribuyen en el desempeño organizacional altos niveles compromiso se relacionan con la retención del talento, lealtad a la empresa y promueven un mejor desempeño en la organización, existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran mejores niveles de desempeño y productividad aunado a bajos índices de ausentismo. (Arciniega, 2000, citado por Salinas, 2017, Morrow, 1993. Martínez, Ruiz y Mendoza, 2013)

El compromiso ha sido estudiado en relación a numerosos factores entre ellos los valores, los individuos tenemos un sistema de valores unido en gran parte a la cultura en la que nos desenvolvemos por lo que es de esperarse que los valores que percibe el empleado estén generalizados en cierto sentido y que no existan diferencias entre los que laboran en la administración pública y privada. Por otro lado el grado de compromiso también podría estar relacionado con determinados valores personales de ahí que sea importante conocer si efectivamente se comparten valores en relación al grado de compromiso y si el tipo de compromiso esta unido a algunos valores prioritarios.

Arciniega (2000, citado por Salinas, 2017) ha llamado compromiso organizacional a cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un trabajador hacia su empresa y ha identificado los factores o variables que influyen en el desarrollo de estos vínculos a los que habría que sumar entre otros a la cultura en el lugar de trabajo, la comunicación, el estilo de liderazgo, la confianza y respeto (Lockwood, 2007 cit. por Achieng; Wangithi & Njeru, 2015; Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002; Bobadilla, Callata y Caro, 2015) y también su relación con los valores organizacionales y

con los valores individuales que es el tema que nos ocupa en la presente investigación en donde se pretende tratar de identificar los valores de los empleados de la ciudad de Durango con el grado de compromiso organizacional. Tomando como referentes la teoría de compromiso organizacional de Meyer y la metodología seguida por Mercader (2008) para la identificación de valores.

Los valores personales, definidos como representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas son de vital trascendencia dentro del ámbito organizacional. (Arciniega y González, 2000) Sin embargo, son pocas las empresas que entienden que los valores personales de los trabajadores cumplen un rol muy importante, no solo en el rendimiento de la empresa, sino en el clima de la organización, propiciando a su vez un sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación y la generación de una cultura de calidad, servicio, compromiso, respeto, justicia y equidad (Salinas, 2017)

El estudio del compromiso y sus vínculos como dijimos anteriormente ha sido analizada por numerosos autores que han considerado factores como cultura o desempeño. (Marrow, 2011; Cole, Kalleberg y Lincoln, 1993; Achieng , Wangithi & Njeru, 2015; Miller, 2008, Biloch y Lofstedt, 2013; Bobadilla Callata, 2015; Pearson y Chong, 1997). Pero también existen trabajos que específicamente relacionan valores y compromiso organizacional siendo la más conocida la investigación realizado por Finegan, 2000; Cruz, 2017; Becerra, 2013; Hellriegel, 1999; Marsollier, 2016; Osorio, Ramos Y Walteros, 2016, Cohen, 2009; Abbot, 2005; Garrido, Rodríguez y Alvaro, 2010, Abbot, 2005, Dávila, 2012, Eksi, Yarnan, Dilmac Y Hannarta, 2015; Kidron, 1978; Kumar,2010; Omar, 2008; Arias, 2001;

Dávila, 2012.

La investigación pionera en el tema de valores fue la realizada por Finegan (2000) que relaciona los valores organizacionales (percibidos) y el compromiso organizacional. En esta investigación Finegan (2000), utilizando la clasificación de McDonald y Gandz (1991, citado por Finegan, 2000) y el tipo de compromiso de Meyer y Allen (1996) encontró que la identificación de los valores que los empleados consideran poseer la organización en que trabajan se convierte en predictor del nivel y el tipo de compromiso que ellos desarrollarán. Investigaciones posteriores como la realizada por Abott, White y Charles (2005), han buscado confirmar estos hallazgos pero sus resultados han sido contradictorios. (Kamar, 2010)

Otro estudio relevante es el realizado por Cohen (2009, citado por Ruiz, 2013) quien utilizando la teoría de los valores de Schwartz (1996) analizó varios valores en relación al compromiso en empleados de la banca en Israel.

Compromiso Organizacional

Existen diferentes perspectiva en relación al compromiso organizacional que varía en función del grado de valoración que se les dé a los aspectos individuales y organizacionales. Las definiciones del compromiso organizacional pueden ser consideradas como condiciones laborales bajo las cuales las personas trabajan (Macey y Schneider, 2008, citados por Bobadilla, 2015) o como un resultado del comportamiento o conductas relacionadas con el desempeño, lo cual incluye la expansión de roles, la proactividad y la iniciativa (Crant, 2000; Fay y Frese, 2001; Mackenzie, Organ y Podsakoff, 2006, citados por Bobadilla, 2015); o en tercer lugar, como una presencia psicológica, tal como el involucramiento, el apego y el estado de ánimo (Kahn, 1990, citado por Bobadilla, 2015).

En términos generales, podemos entender el compromiso organizacional como la fuerza que motiva a los integrantes de la organización a proveer un esfuerzo voluntario adicional a nivel psicológico, físico y emocional en su trabajo, lo cual conlleva a obtener a mejores resultados (Hayday et al., 2004). Aunque el compromiso organizacional como muchos otros conceptos es una construcción multidimensional (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002) puede describirse como un concepto que trata de explicar las actitudes y comportamientos de un individuo hacia su trabajo (Mathews y Shepherd, 2002, citado por Ekşi, Dilmaç, Yaman, Hamarta, 2015); las respuestas emocionales hacia su trabajo (Cook y Wall, 1980, citado por Ekşi et al., 2015); y la conexión psicológica de un individuo con la organización (O'Reilly & Chatman, 1986, citado por Ekşi et al., 2015). Según Loke (2001, Ekşi et al., 2015), el compromiso organizacional es un signo de la intención de comportamiento y actitud de un trabajador hacia su trabajo y organización.

El compromiso se ha definido de diversas maneras como se ha planteado anteriormente pero para este investigación se parte de la de Meyer y Allen (1993) que lo definen como el estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. El modelo elaborado por Meyer y Allen (1999) es el más conocido establece que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional con tres componentes.

- Compromiso Afectivo.
- Compromiso de permanencia o continuidad.
- Compromiso Normativo.

Componente afectivo (deseo)

Lazos emocionales de los empleados que los identifican e involucran con la organización. Los empleados con fuerte compromiso afectivo permanecerán en la organización porque ellos lo quieren (Noor, 2006) alude a la vinculación emocional con la organización, y a su identificación e implicación con la misma, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades —especialmente las psicológicas— y expectativas, el empleado disfruta de su permanencia en la organización y se sienten orgulloso de pertenecer a la organización. Este componente se ha identificado como un factor determinante de la dedicación y la lealtad que contribuye al desarrollo del sentido de pertenencia y a la implicación en las actividades de la institución (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001, citado por Osorio, Ramos y Walteros, 2017).

Componente de continuidad, de permanencia o calculativo (necesidad)

Percepción de los empleados de los costos y beneficios de permanecer o dejar a la organización. Es el compromiso que se construye a partir de la satisfacción de las necesidades económicas, de estabilidad, de inversión de tiempo y esfuerzo. Es considerado como el resultado del análisis y la evaluación que hace el empleado de los altos costos que le generaría el hecho de salir de la organización (Arias, 2001, citado por Osorio, Ramos y Walteros, 2017) está basado en el reconocimiento de los costos asociados a dejar la organización y a la falta de alternativas de empleo disponibles. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también si percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. (Omar & Florencia, 2008).

Componente normativo (deber)

La obligación sentida de los empleados de permanecer en la organización. Es aquella que se encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizás por recibir ciertas prestaciones; es sentimiento de obligaciones con la organización basadas en las normas y valores personales (Noor, 2006). En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. Los empleados cuyo compromiso en la organización se basa en el tipo normativo permanecen en la organización simplemente porque ellos creen que deben hacerlo. (Noor, 2006), se privilegia el respeto por las normas, el proceso de interacción y de socialización que ha hecho la persona con el grupo; las retribuciones que ha obtenido, el reconocimiento que le han hecho a lo largo de su labor en la empresa, o los apoyos que le hayan otorgado (Arias, 2001; Osorio, Ramos y Walteros, 2017)

Investigaciones posteriores han señalado que estos tres componentes predicen también resultados organizacionales importantes por ejemplo, el compromiso afectivo es un buen predictor de las actitudes y comportamientos de los empleados (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002; Chen y Francesco, 2003). Además de que el compromiso afectivo y el compromiso normativo están relacionados positivamente, en cambio el compromiso de continuidad no se relaciona con el compromiso afectivo. (Dávila y Jimenez, 2012) Meyer y Allen también llaman la atención en el sentido de que además hay características que inciden sobre el compromiso organizacional personales: cómo la edad, el sexo el estado civil, y situacionales como: características del trabajo y/o de la organización (Meyer y Allen 1991, 1997).

Importancia de los Valores en el estudio de la Organización

Los valores suelen representar características relativamente estables que con frecuencia se manifiestan en un contexto laboral o no laboral. Entender el carácter y el impacto de los valores en la institución de trabajo puede servir para identificar las causas de situaciones concretas en la organización y para ofrecer recomendaciones que permitan conservarlas o mejorarlas a fin de garantizar la eficacia de la misma (Valbuena, Morillo y Salas, 2006).

Autores como Rokeach (1979), Schwartz (1992) y Puig (1995) coinciden al afirmar que los valores sirven como principios guías en la vida de las personas. Éstos sirven para seleccionar y justificar acciones, evaluar a los sujetos, a los eventos y nos permiten preferir aquellas que son o nos parecen más óptimas. Los valores individuales se refieren a los principios y postulados básicos que guían las creencias, actitudes y comportamiento. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006; Martínez, Ruiz y Mendoza, 2013) estos valores son una clave de mayor relevancia en el estudio del desarrollo humano en las organizaciones, ya que comprenden las actitudes de cada empleado, así mismo, permiten conocer y comprender aquellos que tienen mayor incidencia en el desarrollo laboral.

Los valores personales son generalmente aceptados como creencias que guían los comportamientos, que trascienden situaciones específicas pero dentro de una organización también están los sistemas de valores organizacionales que brindan a los empleados normas que guían las decisiones y el comportamiento en el lugar de trabajo (Edwards y Cable, 2009, citado por Howell, Kirk-Brown y Cooper, 2012).

Valores

El estudio de los valores conocido como axiología. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006), comprende, por un lado, el estudio de la esencia de la naturaleza de los

valores, y por el otro, los juicios de valor (valoraciones), ha tenido un extraordinario impacto dentro del estudio de la conducta humana en la sociedad y en las organizaciones, pues la misma ha ayudado a predecir la propensión a comprometerse en un cambio de actitud y un cambio de comportamiento de los individuos en función de su sistema de valores (Valbuena, Morillo y Salas, 2006; Salinas, 2017).

Existen numerosas definiciones en relación a lo que son los valores en muy diversos contextos pero desde la perspectiva de la organización podemos considerar por un lado los valores adoptados por la organización que Shein (1998) conceptualiza refiriéndose a "...los motivos esgrimidos por la organización para explicar la forma en que se hacen las cosas" así mismo García, S. y Dolan, S. (1997), definen los valores como la palabra que tiene un especial potencial para dar sentido y encauzar los esfuerzos humanos a nivel organizacional (Valbuena, Morillo y Salas, 2006).

Los valores, según Dose (1997, en Finegan, 2000:227), son estándares evaluativos referentes al trabajo o al ambiente del trabajo por el cual los individuos disciernen qué es "correcto", o determinan la importancia de sus preferencias. En la organización se encuentran individuos con su propio sistema de valores y en este sentido los valores individuales se refieren a los principios y postulados básicos que guían las creencias, actitudes y comportamiento (Valbuena, Morillo y Salas, 2006).

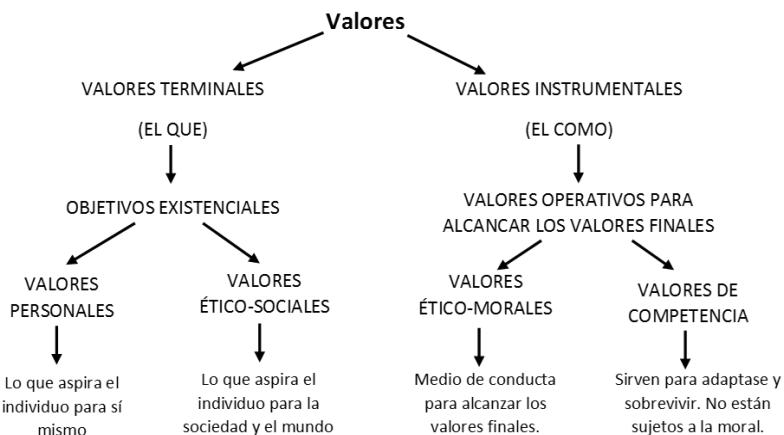
Algunos estudios que se han centrado en los valores individuales han aplicado la teoría de los valores de Rokeach (1973, citado por Blackwell et al., 2002), para este autor valor es "una creencia duradera de que un modo específico de conducta en un estado final de existencia es personal o socialmente preferible a un opuesto o modo inverso de control, estableciendo (Rockearch, 1973, citado por Robbins, 2002) que los valores humanos se reflejan en la mayoría de los fenómenos sociales que han sido estudiados, siendo el

número de valores que una persona posee relativamente pequeño, organizados dentro de un sistema y que tienen como antecedentes a la cultura, sociedad, instituciones y, en específico, a la personalidad individual.

Los valores constituyen un sistema jerarquizado en cada persona quien desarrolla un proceso selectivo de discriminación conformando por creencias relativamente estables que hacen a una conducta aceptable socialmente, los cuales utiliza el sujeto y la organización para la autoevaluación y evaluación de situaciones. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006) también tienen polaridad en cuanto son positivos o negativos, y jerarquía en cuanto son superiores o inferiores, esto implica que no sólo tienen valor como medios para alcanzar ciertos fines sino que son fines en sí mismos (Montuschi, 2008).

Los valores han sido clasificados de diversas maneras. Existen valores individuales y colectivos. Allport y asociados (1951, citados por Robbins, 2002), quienes hicieron los primeros esfuerzos para categorizarlos plantearon seis tipos de valores diferentes: Teóricos, Económicos, Estéticos, Sociales, Políticos y Religiosos en tanto que Winter, Newton y Kirkpatrick (1998, citado por Ekşi, Dilmaç, Yaman, Hamarta, 2015) mencionan tres categorías de valores diferentes: valores sociales, valores personales y valores familiares. Por otro lado, Cohen (1985) propone cinco categorías de valores: valores intrínsecos, extrínsecos, personales, morales y basados en el conocimiento Rockeach (1973, citado por Valbuena, Morillo y Salas, 2006) clasifica los valores en terminales e instrumentales con subclasificaciones mostradas en la figura 1.

Figura 1. Clasificación de los Valores



Fuente: Rockeach, R. (tomado de Valbuena, Morillo y Salas, 2006).

Schwartz el más utilizado en el contexto organizacional (2006) manifiesta que los valores personales son:

- a. Benevolencia. Preservación y mejora del bienestar de aquellas personas con quienes se está en frecuente contacto personal.

- b. Universalismo. Comprensión, entendimiento, aprecio, tolerancia y protección para el bienestar de todas las personas y de la naturaleza.
- c. Autodirección: Pensamiento y acción independiente (eligiendo, creando, explorando)
- d. Estimulación Excitación, novedad y desafío en la vida
- e. Hedonismo Placer y gratificación sensorial para uno mismo
- f. Logro Éxito personal al demostrar competencia de acuerdo a los estándares sociales
- g. Poder. Estatus social y prestigio, control o dominios de las personas o recursos
- h. Seguridad. Seguridad, armonía, y estabilidad de la sociedad, de las relaciones sociales y de uno mismo.
- i. Conformidad Moderación de las acciones, inclinaciones e impulsos probables de disgustar

o dañar a otros y de transgredir las expectativas o normas sociales

- j. Tradición Respeto, compromiso aceptación de las costumbres e ideas que la cultura y la religión tradicional le proporcionan a la persona.

Mercader (2006) presenta otro modelo en el que se seleccionan de un listado valores éticos o cualidades y que el autor ha aplicado en estudios posteriores de investigación (Mercader, 2009; Mercader & Velarde, 2010). El modelo incluye cuatro categorías principales de valores (tabla 1): de Conducta Social, de Crecimiento, de Talento Personal y de Perfil Interno o Espiritual; cada una de las categorías está formada de 7 valores éticos (tabla 1), lo que nos da un total de 28 valores que se analizan y que se han aplicado a otros elementos como son la Comunicación (Mercader, 2011), la Solución de Conflictos (Mercader, 2013), el Comportamiento Organizacional (Mercader, 2013) y la Calidad de Vida y de Trabajo (Mercader, 2014).

Tabla 1. Clasificación de Valores

Valores de Conducta Social	Valores Internos o Espirituales	Valores de Crecimiento	Valores de Talento Personal
Respeto	Amor	Autodisciplina/ Templanza	Valentía
Honestidad	Humildad	Cumplimiento/ Diligencia	Entusiasmo

Tabla 1. Continuación...

Valores de Conducta Social	Valores Internos o Espirituales	Valores de Crecimiento	Valores de Talento Personal
Responsabilidad	Paciencia	Conocimiento/ Aprendizaje	Espíritu de Servicio
Equidad/Justicia	Tolerancia	Visión/ Objetividad	Perseverancia/ Buen Trabajo
Atención/Bondad	Comprensión	Toma de Decisiones	Generosidad
Amistad/Unidad	Gratitud/ Apreciación	Comunicación	Buen Humor
Integridad	Perdón/ Compasión	Automotivación	Creatividad

Fuente: Victor Mercader (2016:15) Relación de Valores Éticos en el trabajo en equipo en empresas, familia y sociedad.

Valores y Compromiso

El impacto del compromiso sobre el desempeño ha sido documentado y también su relación con diversos factores como es el caso de la relación del compromiso con los valores individuales de los empleados, en esta investigación se pretende por un lado identificar el tipo de compromiso conforme al modelo de Aller y Meyer (1993) de los empleados de la ciudad de Durango y por otro identificar a los valores (individuales) prioritarios que de forma explícita identifican las personas como sus valores en la organización clasificándolos en función de la tipología de Rockeach (1973) y Mercader (2016) analizar la relación entre el tipo de compromiso y los valores identificados.

Metodología

Participantes y estudio. Se trata de un estudio analítico-transversal de carácter correlacional en el que se encuestaron a un total de 400 personas seleccionadas al azar y que conforme al tamaño de la muestra representa estadísticamente a la población económicamente activa de 252,667 personas.

Los sujetos de estudio fueron contactados por cuotas a conveniencia, algunos directamente en su lugar de trabajo y algunos otros en su lugar de estudio, luego de hacerles conocer el objetivo de la investigación se les invitó a responder un cuestionario de un total de 5 variables de identificación las cuales fueron: edad, sexo,

grado de estudios, tipo de institución en la que labora y antigüedad (tabla 2) y su grado de compromiso laboral. La información fue levantada en el lapso de una semana teniendo como requisitos únicos:

- Estar trabajando dentro de una organización.
- Mayor de edad.

Tabla 2. Valores sociodemográficos

Valores sociodemográficos		%
Sexo	Masculino	47.3
	Femenino	52.7
Escolaridad	Primaria	3.7
	Secundaria	12.5
	Preparatoria	18.3
	Profesional	45.4
	Posgrado	20.1
Institución	Publica	61.9
	Privada	38.1
Antigüedad	Media 8.83 años	

Fuente: Elaboración Propia.

Objetivo General: Identificar los valores que se relacionan con el grado de compromiso de los trabajadores y analizar si hay diferencia en función del grado de compromiso.

Objetivos Específicos

- Identificar el grado de compromiso organizacional de los empleados en la ciudad de Durango
- Identificar los valores en función del grado de compromiso de los empleados.

Indicadores:

- Compromiso Afectivo
- Compromiso Normativo
- Compromiso de Continuidad
- Valores

Preguntas de investigación

¿Cuál es el grado de compromiso de los empleados en la ciudad de Durango?

¿Qué tipo de compromiso tienen los empleados de la ciudad de Durango?

¿Cuáles son los valores más importantes para los empleados en relación a la organización donde laboran?

Hipótesis

H1. Los valores organizacionales personales de los empleados son diferentes según el grado de compromiso.

Instrumento

El instrumento utilizado para esta investigación está integrado por dos partes: un instrumento para medir el compromiso organizacional elaborado y validado por Arcinaga y González (2006) basado en el instrumento de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen 1997 el cual estos autores validaron y trasladaron los ítems originales de la escala reformulados en positivo el instrumento consta de 17 preguntas a contestar con una escala de Likert que va desde Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutral, De Acuerdo, Totalmente de acuerdo. A los encuestados se les garantizó que la información brindada sería confidencial y enteramente con fines académicos. La confiabilidad del instrumento obtuvo valores de alfa de Cronbach por encima de 0.75 en cada una de las variables y en general.

El segundo instrumento se basa en el utilizado por

Mercader (2006), que consta de un cuestionario de preguntas abiertas que se centra en determinar y priorizar los valores y/o cualidades de mayor importancia en el trabajo, según la percepción de los integrantes de la muestra. De este instrumento se utilizó el método y la clasificación de valores se redefinió en base a grupo de enfoque pero solamente se utiliza la pregunta abierta: ¿Para usted cuáles son los valores más importantes en una organización?, y se presenta la relación de valores clasificados por este autor revisados a través de grupo de enfoque, dejando abierta la posibilidad de agregar si consideraban que sus valores no estaban incluidos en su relación.

Resultados

Los resultados se presentaran en relación al grado de compromiso, tipo de compromiso y descripción de los valores en función del grado de compromiso.

El compromiso en general que se muestra en la tabla 3 nos indica que el valor se concentra en un grado de compromiso medio y alto lo que representa el 83% de la muestra, si bien aproximadamente un 6% tiene un compromiso muy alto es de llamar la atención el 11% de la muestra carece de un compromiso adecuado, como tampoco se puede considerar al compromiso medio como bueno en este sentido el 53% presenta un compromiso insuficiente para el desarrollo de empresa o institución.

Tabla 3. Compromiso Organizacional de empleados en la Ciudad de Durango

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	3	0.8	0.8	0.8
2	40	10	10	10.8

Tabla 3. Continuación...

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	168	42	42	52.8
4	166	41.5	41.5	94.3
5	23	5.8	5.8	100
Total	400	100	100	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Compromiso Organizacional de empleados en la Ciudad de Durango



Fuente: Elaboración propia.

En relación al porcentaje que se presenta del tipo de compromiso en promedio tenemos que el compromiso es más o menos equivalente a un compromiso medio (3.4) pero no es lo mismo por tipo de compromiso se

tiente un valor más alto para el compromiso de continuidad o permanencia seguido por el compromiso afectivo siendo el último el compromiso normativo, con un valor medio en general (tabla 4, figura 3).

Tabla 4. Compromiso Promedio

Tipo	Promedio
Afectivo	3.5

Tabla 4. Continuación...

Tipo	Promedio
Continuidad	3.7
Normativo	3.2
Compromiso	3.4

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Compromiso promedio



Fuente. Elaboración propia.

En tanto que el análisis de la distribución del compromiso y su tipo se describen en la tabla 5, que como era de esperarse concentran los valores en medio y

alto pero se puede observar que la continuidad tiene los valores más altos en tanto que el compromiso normativo tiene los más bajos.

Tabla 5. Distribución del compromiso

	Afectivo	Continuidad	Normativo	Compromiso
Muy bajo	1	5	7	3
Bajo	39	31	77	40
Medio	146	118	170	168

Tabla 5. Continuación...

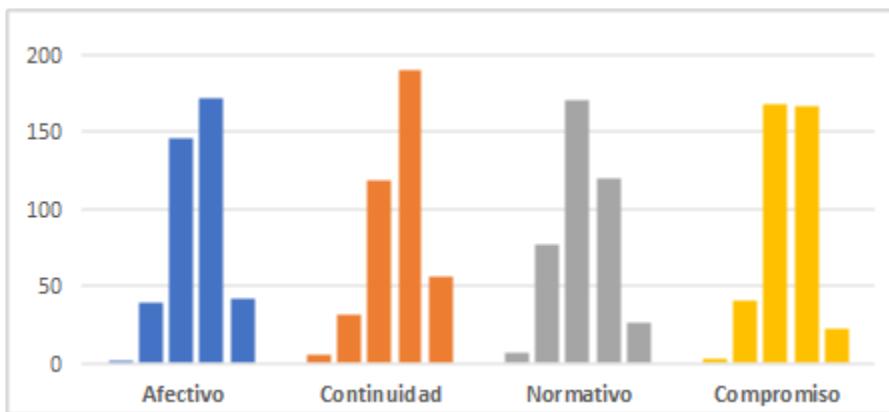
	Afectivo	Continuidad	Normativo	Compromiso
Alto	172	190	120	166
Muy Alto	42	56	26	23
	400	400	400	400

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 4 podemos analizar algunos puntos de interés si bien el compromiso total como dijimos anteriormente tanto los valores medio como alto son casi equivalentes no ocurre lo mismo cuando se analizan individualmente, el afectivo se encuentra ligeramente sesgado a valores altos, lo cual también ocurre pero de

manera más evidente en el compromiso de continuidad en tanto que los valores normativos el valor alto no sobrepasa al medio y la proporción de bajo es mayor que en cualquiera de los anteriores por lo que es este tipo de compromiso el que genera un valor de medio casi igual al de alto en el compromiso en general.

Figura 4. Distribución por tipo de compromiso

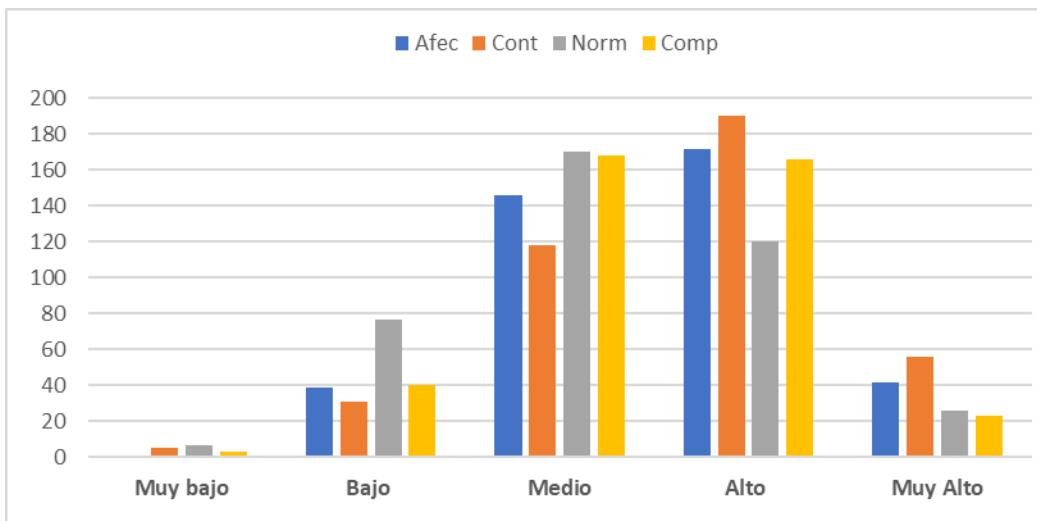


Fuente: Elaboración propia.

Comparando la distribución entre el diferente grado de compromiso (figura 5) se observa que el tipo normativo sobresale en los valores bajos, muy bajo y medio, en tanto que la permanencia o continuidad sobresale en los valores alto y muy alto en donde la normatividad tiene

valores relativamente menores. El compromiso afectivo se distribuye normalmente pero tiene su mayor valor en alto, en esta muestra hay personas con un fuerte compromiso afectivo pero también hay quienes rechazan a la organización.

Figura 5. Comparación del grado de compromiso por tipo de compromiso



Fuente: Elaboración propia.

En la segunda parte de la investigación se identificaron los valores en relación al grado de compromiso, quedando como los cinco valores más importantes desde el punto de vista de los empleados lo que se señalan en la tabla 6, estableciéndose que los valores más importantes son: respeto, responsabilidad y honestidad,

estos son casi semejantes para el grado de compromiso aunque se pueden ver algunas pequeñas diferencias en el sentido de los empleados con alto compromiso le dan un alto valor a la lealtad y al cumplimiento y la responsabilidad alcanza un valor más alto que el respeto en el compromiso medio.

Tabla 6. Valores según el grado de compromiso

Bajo		Medio		Alto		Total	
Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Respeto	32%	Responsabilidad	33%	Respeto	31%	Respeto	30%
Responsabilidad	23%	Respeto	31%	Responsabilidad	26%	Responsabilidad	28%
Honestidad	18%	Honestidad	17%	Lealtad	19%	Honestidad	19%

Tabla 6. Continuación...

Bajo		Medio		Alto		Total	
Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Lealtad	15%	Lealtad	13%	Honestidad	18%	Lealtad	16%
Cumplimiento	12%	Confianza	6%	Confianza	7%	Cumplimiento	7%
100%		100%		100%		100%	

Fuente: Elaboración propia.

Analizando una secuencia de 10 valores se pudo identificar también que dentro de los 10 valores más importantes en los de compromiso bajo está ausente el espíritu de servicio, en los valores medios está ausente el compromiso organizacional en tanto que los empleados con compromiso alto dan importancia a la confianza.

Conclusiones

Los empleados de la ciudad de Durango tienen un compromiso medio que se divide en su mayor parte entre medio y alto. El tipo de compromiso que obtuvo el mayor valor se relaciona con el compromiso de continuidad o permanencia, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas. El compromiso afectivo que también es importante para los empleado no es tan fuerte para la mayoría pero también está generando apego a la organización al menos una cuarta parte tienen un compromiso afectivo alto que los vincula emocionalmente con la organización y se manifiesta en sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización. El compromiso que menos desarrollan los empleados en la ciudad de Durango es el normativo es decir la mayor parte no carecen de un sentimiento de deuda hacia la organización por la oportunidad del trabajo; el respeto

por las normas y apoyos recibido no está incidiendo en la generación de compromiso normativo.

Los empleado por otro lado aparentemente identifican los mismos valores institucionales independientemente del grado de compromiso: respeto, responsabilidad y honestidad son los más importantes coincidiendo con la clasificación de valores de conducta social señalados por Mercader (2016) y aunque se pueden ver algunas pequeñas diferencias dentro de los cinco valores más importantes en el sentido de que los empleados con alto compromiso le dan un alto valor a la lealtad y al cumplimiento y la responsabilidad alcanza un valor más alto que el respeto en el compromiso medio, ampliando el rango dentro de los 10 valores más importantes en los de compromiso bajo. está ausente el espíritu de servicio, en los valores medios está ausente el compromiso organizacional en tanto que los empleados con compromiso alto dan importancia a la confianza.

Los resultados obtenidos nos dan un primer acercamiento, pero la investigación debe ser ampliado considerando factores como tipo de empresa, edad, sexo, grado de estudio y por tipo de compromiso bajo la consideración de que el compromiso organizacional es una dimensión que está unida al desempeño y permanencia de los empleados dentro de la organización.

Referencias:

- Abdul Karim, N., & Mohammd Noor, N. (2017). Evaluating The Psychometric Properties Of Allen And Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross Cultural Application Among Malaysian Academic Librarians. *Malaysian Journal Of Library & Information Science*, 11(1), 89-101. Recuperado de <https://mjlis.um.edu.my/article/view/7825>
- Achieng, B., Wangithu, E., & Njeru, A. (2015) Effect of Employee Engagement on Organization Performance in Kenya's Horticultural Sector *International Journal of Business Administration*, 6(2), 77-85. <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v6n2p77>
- Alfieri, S., Barni, D., Rosnati, R. & Marta, E. (2014). "Do Not Leave Your Values at Home": A Study of Value Orientations of Italian Emerging Adults and Their Parents". *PSYKHE*, 23(2), 1-12. doi:10.7764/psykhe.23.2.562
- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015) *Engagement Laboral Y Cultura Organizacional: El Rol De La Orientación Cultural En Una Empresa Global*. (Tesis de maestría). Universidad Del Pacífico, Escuela de posgrado, Lima Perú. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Cruz, J. (2017) *Compromiso Organizacional Y Valores Personales En Colaboradores De Una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago De Cao*. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad De Medicina Humana, Escuela Profesional De Psicología, Trujillo-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3437>
- Dávila, M., & Jiménez, G. (2012). El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anuario de Psicología*, 42 (1), 51-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97024524004>
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73(2), 149–169. <https://doi.org/10.1348/096317900166958>
- Ghosh, S. K. (2010). Perceived Organizational Values & Commitment to Organization. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(3), 437–445. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=49116612&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Howell, A., Kirk-Brown, A., & Cooper, B. (2012). Does congruence between espoused and enacted organizational values predict affective commitment in Australian organizations? *International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 731–747. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561251>
- López, C. (2000). Gerencia organizacional y sociedad. *Espacio Abierto*, 9 (3), 433-453. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12290308>
- Martínez Moreno, O., & Ruiz, J., & Mendoza, I. (2013). Una mirada al perfil de valores y antivalores organizacionales en estudiantes universitarios de una IES de Baja California. *Omnia*, 19 (1), 31-48. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73726911011>

- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52, doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Miller, S. (2008) *An Employee Engagement Assessment of XYZ Manufacturing Company* (Tesis de maestría) The Graduate School University of Wisconsin-Stout, Estados Unidos. Recuperado de http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2008/2008_millers.pdf
- Montuschi, L. (2008). Los Valores Personales Y Los Valores Corporativos en El Comportamiento Ético en La Empresa. *Documentos de Trabajo*, (384), 1–31. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=36007971&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Morrow, P. (2011) Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior journal*, 79, 18-35 Recuperado de: www.elsevier.com/locate/jvb
- Omar, A., & Florencia Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13 (2), 353-372. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>
- Osorio, L., Ramos, E. & Walteros, D. (2016). Valores Personales Y Compromiso Organizacional: Más Que Una Simple Relación Personal. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.* Vol. 7(2), 33-51. <http://dx.doi.org/10.29365/rpcc.20161125-51>
- Perdomo, G. E. G., & De Posada, M. C. V. (2006). El Desempeño Moral en La Organización. *Psicología Desde El Caribe*, (18), 161–187. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=25539160&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Ruiz, J. (2013) El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*. 1. 67-87. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/270883763_El_compromiso_organizacional_un_valor_personal_y_empresarial_en_el_marketing_interno
- Valbuena, M., & Morillo, R., & Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia*, 12 (3), 60-78. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73712303>
- Wood, T., & Porter, E. (2019). The Elusive Backfire Effect: Mass Attitudes' Steadfast Factual Adherence. *Political Behavior*, 41(1), 135–163. <https://doi.org/10.1007/s11109-018-9443-y>
- Xiang Yao, & Lei Wang. (2008). Socially oriented values and reciprocity norm predict organizational commitment. *Asian Journal of Social Psychology*, 11(3), 247–252. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2008.00264.x>