



Elaboración y validación de un instrumento para medir el compromiso organizacional

Jessica María Guadalupe Fonseca Herrera¹ y LETICIA CHACON GUTIERREZ¹

¹ Universidad de Guanajuato. jfonsecah84@gmail.com

RESUMEN

Las organizaciones, al igual que los elementos humanos que las componen se encuentran en un cambio constante, pues conforme se va avanzando en cuestiones tecnológicas de infraestructura, también se va generando movimientos al interior de los equipos de trabajo modificando su comportamiento y actitudes, presentando variantes en la motivación y enfrentándose a nuevos retos. De tal manera que es trascendente para las organizaciones mantener integrantes que puedan lidiar con los cambios que se presentan, poniendo en evidencia la importancia de contar con personal comprometido con la institución para la que trabajan y así su duración en la institución sea permanente. El objetivo del presente fue elaborar y validar un instrumento que mida el Compromiso Organizacional, el cual quedó conformado en un primer momento por 40 afirmaciones y un apartado para datos demográficos. Posteriormente se procedió a la estandarización del Instrumento, aplicándolo en una muestra de 140 participantes, con una distribución en cuanto a sexo de 79 hombres (56%) y 61 mujeres (44%). Luego de realizar los análisis correspondientes se obtuvo un instrumento con un alfa de Cronbach total de 0.91 compuesto por 25 reactivos, que incluyen cinco dimensiones con cinco ítems cada una. Los componentes fueron denominados: Afectivo, Recompensa directa, Moral, Deuda y el de Identificación con objetivos y valores. Como conclusión es posible decir que el instrumento final se puede aplicar a fin de evaluar el nivel de Compromiso Organizacional.

1. INTRODUCCIÓN

El ser humano entendido como un ente bio-psico-social, se desarrolla en distintos ámbitos entre los que se ubica el área laboral, integrando así grupos de trabajo organizados de manera sistemática orientados al logro de determinadas metas u objetivos, a los que también se les llama organizaciones. Existen varios tipos de organizaciones, que se pueden clasificar según su finalidad en lucrativas, también llamadas empresas y son aquellas que se dedican a la producción u oferta de servicios con el fin último de incrementar sus bienes; y no lucrativas, conocidas como instituciones u organizaciones, las que más que orientarse a la obtención de alguna retribución económica, están enfocadas en la prestación de servicios principalmente.

Ahora bien, derivado de los cambios constantes a los que se enfrentan las organizaciones y como tal los elementos humanos que las integran, es de vital importancia contar con personal comprometido con la institución para la que trabajan, de tal manera que la permanencia de estos integrantes sea más duradera. El objetivo del presente estudio fue elaborar y validar un instrumento que mida el Compromiso Organizacional del personal en una organización.

2. TEORÍA

Cuando hablamos de organización, nos referimos a un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas u objetivos. Una organización está compuesta por personas, tareas específicas para sus integrantes y una administración de las tareas. Cabe señalar que para que se considere formalmente una organización debe existir comunicación entre sus elementos, normas o



lineamientos de conducta y los integrantes deben contar con disposición para actuar de manera coordinada con intención de lograr una misión establecida. Según Davis (1983), la organización fija la relación entre las personas, el trabajo y los recursos, y siempre que las personas se reúnen en un esfuerzo común, es preciso recurrir a la organización para obtener resultados productivos.

Ahora bien, entre los elementos que aportan significativamente en la generación de un clima favorable dentro de la organización es posible identificar aspectos como liderazgo de calidad, comunicación efectiva de dos vías (ascendente y descendente), responsabilidad compartida, oportunidad de crecimiento, controles razonables, estructura, y finalmente el compromiso y participación del empleado. Cabe señalar que sin éste compromiso pese a la existencia de los otros componentes difícilmente se logrará contar con un clima óptimo para obtener satisfactoriamente las metas de la organización.

Robbins, (1998) define el Compromiso Organizacional (CO) como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la permanencia en la organización. Complementariamente, para Steers (1977) el compromiso es "... la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización...". En este sentido la permanencia de los empleados en la organización estará en función de la satisfacción que les representa continuar en ese trabajo.

Así Loli (2007), menciona que cuando una persona se identifica con la organización para la que labora se dará una tendencia hacia un mayor compromiso e involucramiento con el logro de los objetivos de tal organización. Allen y Meyer (1991) definen el CO como un "estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización", así mismo identifican tres componentes que lo integran: afectivo (lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas), de continuidad o conveniencia (conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo) y normativo (la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones).

Para el presente estudio se entenderá por Compromiso Organizacional al vínculo que establece el individuo con la institución en que labora, y estará basado en la identificación con los objetivos y valores de la organización, el involucramiento afectivo, el componente de recompensa directa, el moral y el de deuda.

3. PARTE EXPERIMENTAL

Habiendo revisado a detalle la teoría y después de obtener una validez de constructo a través del jueceo, se dio la pauta para la elaboración del instrumento que se identificó como Compromiso Organizacional (CO) y quedó conformado en un primero momento por 40 afirmaciones, con un apartado para datos demográficos. Posteriormente se procedió a la estandarización del Instrumento, la primera actividad para esto fue hacer un pilotaje descartando así errores en la redacción de las afirmaciones y purificando los reactivos. Luego entonces se aplicó el instrumento en una muestra de 140 participantes, con una distribución en cuanto a sexo de 79 hombres (56%) y 61 mujeres (44%). Una vez concentradas las aplicaciones se procedió a la captura y análisis de la información para lo cual se empleó la versión 19 del Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS por sus siglas en inglés).

Realizando una revisión de los datos se descartaron errores en la captura, asimismo se realizó el análisis factorial a través del método componentes principales y rotación ortogonal para identificar como se agruparon los reactivos restantes hasta este momento. Después de 28 iteraciones se



identificaron 9 agrupaciones de las afirmaciones, sin embargo luego de realizar la limpieza de la solución obtenida, se encontró lo siguiente:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Nombre de dimensión	Afectivo	Identificación con objetivos y valores	Moral	Recompensa directa	Deuda
Cantidad de reactivos	5	5	5	5	5
% de Varianza	10.43%	9.09%	8.85%	8.62%	7.74%
Alfa de Cronbach	0.82	0.87	0.76	0.79	0.82

La varianza total considerando estos 5 factores fue de 44.75%, presentando entonces un instrumento con un alfa total de 0.91 compuesto por 25 reactivos.

Las dimensiones que mide el instrumento se identifican como sigue:

- *Afectivo*: Refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir cubiertas sus expectativas. Los empleados reportan disfrutar de su pertenencia a la organización y se dicen sentirse orgullosos de pertenecer a ésta.
- *Deuda*: Se refiere a la existencia de un fuerte vínculo de compromiso con la organización como efecto de una percepción de deuda por la oportunidad recibida; como un pago moral como resultado de percibir que el trabajo es valorado
- *Identificación con objetivos y valores*: Se refiere al apego de la persona hacia las normas de la organización. En la medida en que el sujeto internaliza los valores y objetivos de la organización y se siente identificado con éstos, buscará el desarrollo tanto de forma personal como el de la organización misma.
- *Moral*: Se refiere a la lealtad hacia la organización, en un sentido moral.
- *Recompensa directa*: Se refiere al reconocimiento de la persona con respecto a la satisfacción de sus necesidades como consecuencia de su permanencia en la organización o empresa. Refleja un análisis costo-beneficio como resultado de estar en la organización en comparación con la posibilidad de estar en otra. El trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría pérdidas mayores que beneficios.

4. CONCLUSIONES

Derivado del análisis de la información es posible confirmar que el instrumento elaborado para medir el nivel de Compromiso Organizacional de los empleados fue validado satisfactoriamente por lo que es factible aplicarlo posteriormente. Asimismo queda el precedente para realizar la medición de este factor en otras poblaciones y poder relacionar más adelante el nivel de CO con otros factores como la satisfacción personal de los empleados.

BIBLIOGRAFÍA

1. A. Loli, "Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública", Producción y Gestión, Ind. Data 10 (2), pp. 30-37.



2. B. Frutos, M. Ruiz y R. San Martín, "Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización", *Psicológica*. Universidad Autónoma de Madrid 19, 1998, pp. 345-366
3. F. Arias, "El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento", *Revista Contaduría y Administración*, No. 200, 2001, pp. 5-12
4. G. Zamora, "Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas", *Revista Latinoamericana de Psicología*, Vol. 41, No. 3, 2009, pp. 445-460.
5. K. Davis, "El Comportamiento Humano en el Trabajo 1ª ed", México: McGraw Hill, 1983
6. S. Robbins, "Comportamiento organizacional 10a ed.", Pearson Educación, México, 2004.