

Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados de una Productora y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas

Determinants of Organizational Commitment of Employees of a Hydroponic Vegetable Producer and Packer

David González Díaz, María Edith Balderas Huerta, Ramón Gerardo Recio Reyes

David González Díaz. Doctor en Ciencias Administrativas, Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Coordinador de la Licenciatura en Administración, david.gonzalez@uaslp.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8902-1681>

María Edith Balderas Huerta. Doctora en Administración, Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Coordinadora de la Maestría en Administración, edith.balderas@uaslp.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0502-8497>

Ramón Gerardo Recio Reyes. Doctor en Administración, Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Profesor Investigador de Tiempo Completo, reciog@uaslp.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2008-745X>

Código JEL: D23: Comportamiento organizacional;
Costes de transacción; Derechos de propiedad;
M12: Gestión del personal.

Recibido: 31 enero 2024.
Aceptado: 25 febrero 2024.

DOI: <https://doi.org/10.69504/nau.v3i5.51>

Resumen

El objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre el compromiso organizacional y los factores sociodemográficos de los empleados de una productora y empacadora de hortalizas hidropónicas ubicada en Rioverde, San Luis Potosí, entre los factores a considerar son: edad,



Nau Yuumak
Avances de investigación en Organizaciones y Gestión
ISSN: 2954-4653
Número 5 Volumen 3
Marzo 2024

estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto. El estudio es cuantitativo, de tipo correlacional, de naturaleza descriptiva y al tratarse de una investigación que recopila datos en un momento único, también es alcance transversal. La muestra se integró por 270 trabajadores, considerando un muestreo estratificado. Se encontró que existe relación entre el compromiso normativo con el compromiso afectivo y compromiso de continuidad, con excepción del compromiso de continuidad donde no se corroboró una relación. Asimismo, existe relación entre el compromiso afectivo con todos los factores sociodemográficos de los empleados: género, edad, estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto, en cuanto a las dimensiones de compromiso de continuidad y normativo también se encontró relación en los factores sociodemográficos con excepción del género.

Palabras clave: Compromiso organizacional, características sociodemográficas, empleados.

Abstract

The objective of this research is to analyze the relationship between organizational commitment and sociodemographic factors of the employees of a hydroponic vegetable producer and packer located in Rioverde, San Luis Potosí, among the factors to consider are age, marital status, level of studies completed, seniority in the company and area of the position. The study is quantitative, correlational, and descriptive in nature and since it is research that collects data at a single moment, it is also transversal in scope. The sample was made up of 270 workers, considering a stratified sampling. It was found that there is a relationship between normative commitment with affective commitment and continuity commitment, except for continuity commitment where a relationship was not corroborated. Likewise, there is a relationship between emotional commitment and all sociodemographic factors of employees: gender, age, marital status, level of education completed, seniority in the company and area of the position, in terms of the dimensions of continuity and normative commitment as well. A relationship was found in sociodemographic factors except for gender.

Keywords: Organizational commitment, sociodemographic characteristics, employees.



Introducción

La pandemia ha dejado profundos impactos en el ámbito organizacional, transcurridos ya tres años después de la pandemia, los estragos persisten, y un dato releva que de cada 10 trabajadores 7 manifiestan sufrir estrés laboral, esto según un informe de la OCC Mundial, citado por Migueles (2023), esta cifra ilustra la magnitud del problema que los trabajadores enfrentan actualmente. Este aumento en el estrés no es un fenómeno aislado, más bien, existe una gran relación con la falta de compromiso en el entorno laboral, es decir, hay una asociación directa entre los niveles elevados de estrés y un bajo compromiso; gran parte de los trabajadores en México manifiestan estar desconectados emocionalmente de la organización y, por ende, con un bajo compromiso (Morales, 2023).

De acuerdo con datos de la Consultoría Interdisciplinaria en Desarrollo (Gallup), solo uno de cada tres trabajadores se mantiene comprometido con la organización, México es el noveno país de Latinoamérica con altos niveles de compromiso laboral, apenas el 27% de los trabajadores manifiesta sentirse comprometido con sus empleos, lo cual se atribuye principalmente a la mala gestión del talento humano, las largas jornadas laborales y los altos niveles de estrés (El Economista, 2023).

En el ámbito de la administración de recursos humanos, el compromiso laboral adquiere creciente relevancia, ya que la implicación de los trabajadores está estrechamente vinculada con la eficiencia en el trabajo. No es nuevo que muchas empresas han situado este componente en el centro de sus prioridades, y reconocen que el bienestar de los empleados incide directamente en su desempeño y, asimismo en la retención del talento (Jiménez, 2021). Analizar el compromiso laboral es esencial para mejorar el desempeño organizacional, promover un ambiente de trabajo saludable y fomentar el crecimiento sostenible a largo plazo de las empresas.

Por ende, el efecto del compromiso de los empleados en la gestión del capital humano (GCH) sigue siendo un tema de gran interés para profesionales e investigadores en todo el mundo. Sin embargo, la mayoría de la investigación se centra en el compromiso emocional (CE), así como en el compromiso normativo (CN) y el compromiso de continuidad (CC). Estos aspectos suelen ser abordados de manera aislada en las investigaciones convencionales, enfocándose en las variables y a menudo se establecen conexiones con otras variables, incluyendo las experiencias en GCH (Mamani-Guzmán et al. 2023).

Por lo anterior, el objetivo de este estudio es analizar la relación entre el compromiso organizacional y los factores sociodemográficos de los empleados de una productora y empacadora de hortalizas hidropónicas ubicada en Rioverde, San Luis Potosí, entre los factores a considerar son: edad, estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto.

Estado del arte

El desafío actual en el ámbito del liderazgo y la administración de organizaciones consiste en desarrollar herramientas efectivas que permitan a los trabajadores identificar los objetivos de la empresa y vincularlos a los proyectos corporativos. Desde esta óptica, la creación de estrategias exitosas de recursos humanos se traduce en una gestión adecuada de estos recursos, con el propósito de lograr ventajas sostenibles y de largo plazo (Mora et al. 2021).

Asimismo, el compromiso organizacional se ha destacado como un factor de gran importancia para las empresas, ya que puede influir en el rendimiento y la satisfacción de los empleados, y está vinculado a los resultados a nivel organizacional. La mayor implicación de los trabajadores puede tener un impacto significativo en aspectos críticos para las organizaciones, como la productividad, la reducción de ausencias y rotación, así como la promoción de la innovación (Licandro, 2022). Por lo tanto, mencionan Morilla-Luchean y Vázquez-Aguado (2023) que el compromiso organizacional podría conducir a empleados más dedicados en la consecución de los objetivos de la organización, más allá de sus metas personales, y comprometidos con sus roles laborales. Esto se convierte en un factor psicosocial de importancia que las organizaciones deben considerar, ya que puede tener un impacto positivo incluso en aquellas que colaboran con personas migrantes y sus profesionales, con sus propias particularidades y consecuencias.

Por ende, Murayari y Amasifúen (2022) afirman que, el compromiso en una organización engloba las acciones de los empleados que reflejan su alineación con los objetivos de la parte de la organización a la que pertenecen. En otras palabras, implica identificarse con la empresa y ser parte integral de ella. Esta mentalidad es ventajosa para la organización, ya que implica que los individuos están comprometidos con el éxito global de la empresa y también con el logro de sus metas personales.

De acuerdo a lo anterior, existen investigaciones que abordan el compromiso organizacional en diversos contextos y sujetos de estudio, como los aportes de Carlos-Ornelas et al. (2021) donde

analizaron el efecto que tiene el tipo de contratación y algunos factores demográficos, en el compromiso organizacional de profesores de dos instituciones de educación superior en Aguascalientes, México, no encontrando una diferencia significativa respecto al tipo de contratación, sin embargo, algunas otras variables como la edad y la antigüedad en la institución explican cierta variación. Asimismo, Atencio, E., Otero, O., y Peñata, J. (2020) realizaron una investigación en Canalete, Colombia con el propósito de describir el nivel de compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa, encontrando que los docentes tienen un nivel medio de compromiso organizacional en su dimensión afectiva y un nivel alto en las dimensiones de continuidad y normativo. Además, Esteba y Álvarez, (2023) llevaron a cabo un estudio en Perú, con la finalidad de establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la empresa Promart, encontrando una fuerte relación entre dichas variables, un nivel de compromiso organizacional alto, así como un nivel alto para la dimensión de compromiso afectivo y un nivel medio para las dimensiones de continuidad y normativo. Por otro lado, Romo (2023) elaboró una propuesta de mejora para el fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Baldoré, teniendo como resultado que las dimensiones afectivas, de continuidad y normativa poseen un grado de compromiso medio, donde existe un ligero incremento en la dimensión afectiva, también se encontró una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Las teorías en las que se fundamenta el compromiso organizacional son la Teoría del compromiso psicológico, que se centra en la conexión entre el individuo y la organización a través de procesos cognitivos y emocionales, afirma que el compromiso se basa en la identificación del individuo con los valores y objetivos de la organización, así como en su percepción de apoyo y reconocimiento por parte de la misma; además la Teoría del intercambio social, menciona que el compromiso organizacional surge de un intercambio dinámico entre empleados y organización. Los empleados invierten su tiempo, esfuerzo y habilidades en la organización, y a cambio esperan recompensas emocionales, materiales y sociales, el incumplimiento de este intercambio puede llevar a la disminución del compromiso; y la Teoría del apego, sostiene que los empleados pueden desarrollar un apego emocional a su organización, similar a los vínculos emocionales que se forman en las relaciones cercanas, este apego puede influir en el compromiso a largo plazo.

Aunado a ello, el compromiso organizacional (CO), ha sido notablemente estudiado especialmente en el sector académico y profesional (Varona, 1996; Somers, 2010 citado en Placeres et al. 2022). Se concibe como “el apego psicológico de los trabajadores a su lugar de trabajo” (Becker et al. 1996 citado en Meixner 2020), además agregan que los empleados comprometidos, argumentan además los autores, tienden a tener tasas de rotación más bajas, tienden a ser más Están satisfechos con su trabajo y, por lo tanto, suelen estar más motivados para realizar las tareas que se les asignan. Por otro lado, Araya et al. (2020) lo definen como aquella fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento que posee un individuo hacia una organización particular, constituye un aspecto crítico para alcanzar el éxito, cuyo cumplimiento necesita de colaboradores altamente comprometidos, dispuestos a contribuir con su esfuerzo adicional para lograr la visión y las metas de la organización. Asimismo, Chiang y Candia (2021) mencionan que es la voluntad de permanecer en una organización debido a intereses personales, así como una dedicación a los objetivos y valores organizacionales. Finalmente, la propuesta de Meyer & Allen (1991) es considerada como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias.

Modelo de Meyer & Allen (1991)

En su teoría, Meyer & Allen (1991) desarrollaron un modelo considerado como uno de los más abarcadores para examinar de manera más efectiva el compromiso organizacional. Este modelo aborda las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, mismos que se describen a continuación:

Compromiso afectivo o también llamada dimensión afectiva: es aquel que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización, lo que, a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional que muestra éste para con su organización (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso normativo o también llamada dimensión normativa: grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización. En el compromiso o mejor dicho de deber, se encuentra la creencia de la lealtad o un sentido moral, quizás por percibir que las prestaciones como la capacitación, beneficios económicos tales como bonos o prestaciones superiores a la ley, hace que el empleado debe permanecer hasta que la deuda sea cubierta. Es decir, que aquella persona que recibe beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Meyer y Allen, 1991).



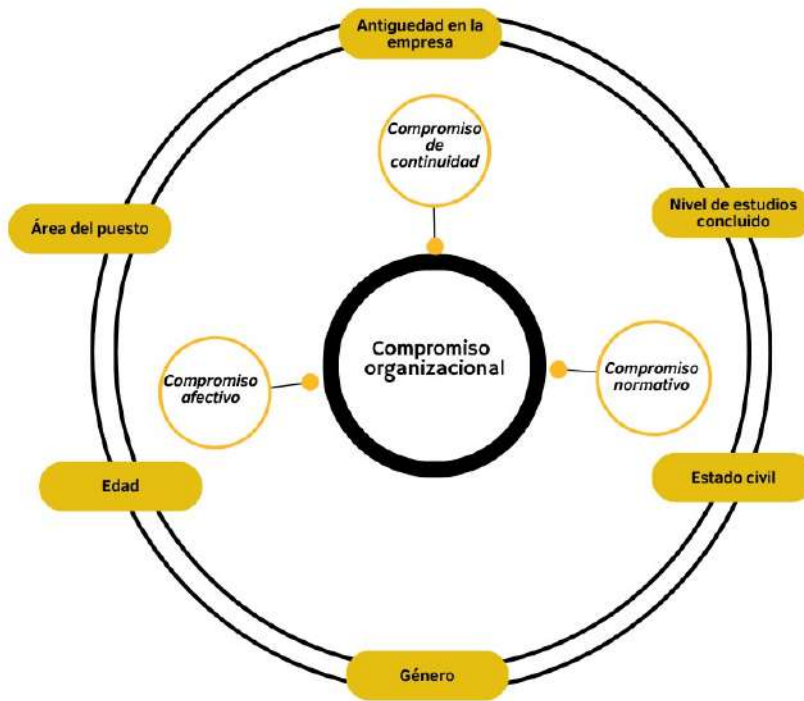
Compromiso de continuidad o también llamada como dimensión calculativa: es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización, por lo que es muy viable encontrar una tendencia consistente de los empleados respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos financieros, físicos y psicológicos en los cuáles inferiera retirarse, como a su vez de la incertidumbre psicológica que genera el encontrar otro empleo, en otras palabras, se podría decir, que existe un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso organizacional se fundamenta en la teoría del vínculo afectivo se manifiesta a través de la identificación con los objetivos y valores de la organización, el esfuerzo por alcanzar las metas propuestas y el deseo y satisfacción de formar parte de la entidad. Paralelamente, la dimensión de continuidad, basada en la "teoría del intercambio social", se desprende de la noción de que el compromiso organizacional representa la contribución del empleado en relación con los beneficios que recibe de la organización. En cuanto a la dimensión normativa, esta surge desde la perspectiva de la atribución y se presenta como una obligación moral, resultante del compromiso voluntario, explícito e irrevocable que el empleado establece con la organización (Aldana et al. 2018).

Este trabajo adopta como referencia el modelo que se muestra en la Figura 1, que contempla el compromiso organizacional en sus tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo en relación con los factores sociodemográficos: edad, estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto.

Figura 1

Modelo explicativo del compromiso organizacional



Fuente: elaboración propia

Metodología

Este estudio se enmarca como una investigación cuantitativa, una serie de procedimientos organizados de forma secuencial, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la aproximación cuantitativa resulta adecuada al buscar estimar la magnitud o la frecuencia de los fenómenos, así como al poner a prueba hipótesis generadas previo a la recolección y análisis de los datos. El estudio es de tipo correlacional, de naturaleza descriptiva y al tratarse de una investigación que recopila datos en un momento único, también es alcance transversal, se basa en un cuestionario numérico que se enfoca en las características y atributos que describen a la población de empleados que laboran en las diferentes áreas del CEPSAR.

La unidad de análisis la conforman 901 empleados de las diferentes áreas del CEPSAR, quienes estén en activo y que tengan al menos dos años de antigüedad durante la aplicación del estudio. Mediante la ecuación de Berenson y Levine (1996), para poblaciones finitas se obtuvo la siguiente muestra:

$$n = \frac{(901) * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (901 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = \frac{865.32}{3.2104}$$

$$n = 269.53 = 270$$

Se contempló un muestreo estratificado por área, esto con el fin de tener una mayor representatividad de la población, donde a partir de la muestra de 270 trabajadores, se obtuvo la siguiente distribución, ver tabla 1.

Tabla 1
Estratos del personal del CEPSAR

Área	Número de empleados	Muestra estratificada
Calidad	22	7
Empaque	185	55
Fitosanidad	47	14
Mantenimiento	142	43
Invernadero 1	49	15
Invernadero 2	66	20
Invernadero 3	59	18
Invernadero 4	51	15
Invernadero 5	55	16
Invernadero 6	54	16
Invernadero 7	63	19
Invernadero 8	57	17
Invernadero 9	51	15
Total	901	270

Fuente: elaboración propia.

El instrumento para evaluar el compromiso organizacional se apoya en el modelo propuesto por Meyer y Allen (1997), quienes definen tres temas distintos en la definición de compromiso: el compromiso como un apego afectivo a la organización, el compromiso como un costo percibido asociado con dejar la organización y el compromiso como una obligación de permanecer en la organización. Se refirieron a estas tres formas de compromiso como compromiso afectivo, continuo y normativo. El instrumento está constituido por 18 ítems distribuidos en las tres dimensiones de compromiso organizacional: compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Se utilizó una escala de Likert para la nomenclatura de respuesta, donde 1=Totalmente en desacuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.

La confiabilidad del instrumento de medición se midió a través del alfa de cronbach, obteniendo un valor de 0.765, lo cual indica una buena confiabilidad. La recolección de la información se realizó mediante la aplicación de una encuesta, técnica que se decidió utilizar por ser una forma directa y sencilla. La información se codificó y capturó en el programa de Microsoft Excel y el software estadístico para las ciencias sociales *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versión 25 en español.

Resultados

Los datos de la muestra participante son 53% del género masculino y 47% del género femenino; en cuanto al estado civil el 37.8% son casados, el 27.8% son solteros y el 34.4% viven en unión libre; referente al nivel de estudios, el 50.7% de los empleados tienen nivel secundaria concluido, el 42.6% preparatoria, el 6.3% primaria y solo el 0.4% cuentan con una licenciatura; en el área de trabajo, el 20.4% de los trabajadores están en el área de empaque, 15.9% en mantenimiento, y el demás porcentaje está distribuido en fitosanidad, calidad, injertos e invernaderos; la edad promedio de los trabajadores es de 33.01 años cumplidos, la mínima de 19 años y la máxima de 56 años; referente a la antigüedad en el invernadero, el promedio es 6.66 años, el mínimo es de 2 años y el máximo es de 22 años.

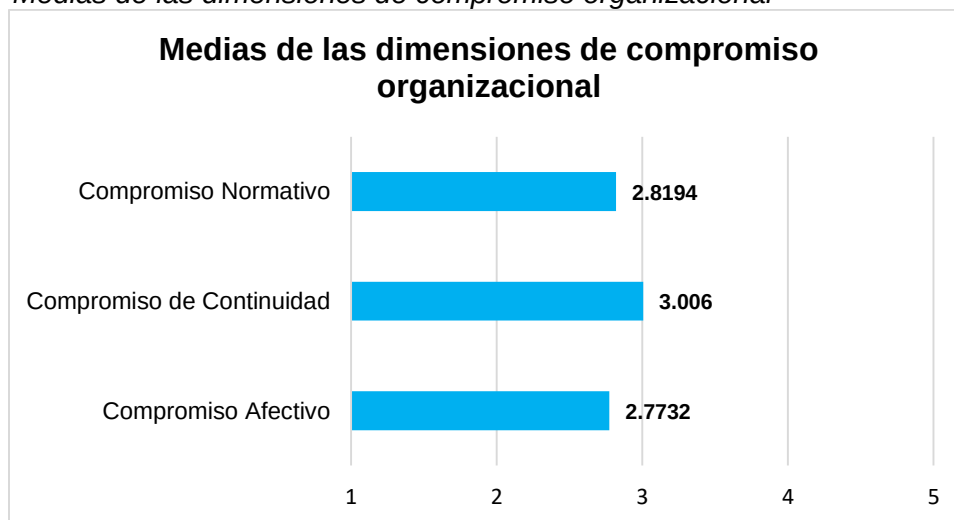
El nivel de compromiso organizacional de los empleados estudiados fue en general mediano con un promedio de 2.868, las dimensiones tuvieron las siguientes medias en compromiso afectivo 2.77, compromiso de continuidad 3.00 y compromiso normativo 2.81, como se observa en el gráfico 1.





Gráfico 1

Medias de las dimensiones de compromiso organizacional



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se puede apreciar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional. Existe una relación lineal positiva entre el compromiso de continuidad y el compromiso normativo ($r=0.597^{**}$, $\text{sig.}=0.000$), indicando una relación positiva moderada entre variables (a mayor compromiso de continuidad mayor compromiso normativo). Por otra parte, existe una relación lineal negativa entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo ($r=-0.286^{**}$, $\text{Sig.}=0.000$), manifestando una relación negativa débil entre variables (a mayor compromiso afectivo menor compromiso normativo). Asimismo, no existe relación entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad ($r=0.017$, $\text{Sig.}=0.781$).

*Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados
de una Productora Y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas*

David González Díaz; María Edith Balderas Huerta; Ramón Gerardo Recio Reyes

Tabla 2

Relación entre las dimensiones de compromiso organizacional

		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	1	0.017	-0.286**
	Sig. (bilateral)		0.781	0.000
Compromiso de Continuidad	Correlación de Pearson	0.017	1	0.597**
	Sig. (bilateral)	0.781		0.000
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	-0.0286**	0.597**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados del SPSS versión 25.

En la tabla 3 se muestra la relación entre los factores sociodemográficos de los empleados del invernadero con las dimensiones del compromiso organizacional, se utilizaron las técnicas estadísticas t para muestras independientes, ANOVA de un solo factor y r de Pearson, encontrando lo siguiente:

Existe relación entre las tres dimensiones de compromiso organizacional con las variables: estado civil, edad, departamento, antigüedad y área del puesto. Se presentó una relación positiva entre el compromiso afectivo y el estado civil ($F=17.605$, $\text{Sig.}=0.000$), relación positiva entre el compromiso de continuidad y estado civil ($F=4.898$, $\text{Sig.}=0.008$) y una relación positiva entre el compromiso normativo y el estado civil ($F=7.506$, $\text{Sig.}=0.001$). Además, una correlación negativa débil entre el compromiso afectivo y la edad ($r=-0.262^{**}$, $\text{Sig.}=0.000$), una correlación positiva débil entre el compromiso de continuidad y la edad ($r=0.348^{**}$, $\text{Sig.}=0.000$) y una correlación positiva débil entre el compromiso de normativo y la edad ($r=0.342^{**}$, $\text{Sig.}=0.000$). Por otra parte, existe correlación positiva débil entre el compromiso afectivo con el nivel de estudios ($Rho=0.077$, $\text{Sig.}=0.211$), correlación negativa moderada entre el compromiso de continuidad y el nivel estudios ($Rho=-0.444^{**}$, $\text{Sig.}=0.000$) y una correlación negativa débil entre el compromiso normativo y el nivel de estudios ($Rho=-0.361^{**}$, $\text{Sig.}=0.000$).



También, existe una correlación negativa débil entre el compromiso afectivo y la antigüedad del empleado en el invernadero ($r=-0.284^{**}$, $\text{Sig.}=0.000$), correlación positiva débil entre el compromiso de continuidad y la antigüedad ($r=0.366^{**}$, $\text{Sig.}=0.000$) y una correlación positiva moderada entre el compromiso normativo y la antigüedad ($r=0.413^{**}$, $\text{Sig.}=0.004$). Asimismo, existe relación entre el compromiso afectivo ($F=2.412$, $\text{Sig.}=0.000$), compromiso de continuidad ($F=2.331$, $\text{Sig.}=0.008$) y compromiso normativo ($F=2.526$, $\text{Sig.}=0.004$) con la variable área del puesto.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y factores sociodemográficos

<i>Factor sociodemográfico</i>	<i>Técnica estadística</i>	<i>Compromiso afectivo</i>	<i>Compromiso de continuidad</i>	<i>Compromiso normativo</i>
Género	T para muestras independientes	$T=2.038$ $\text{Sig.}=0.043$	$T=-0.710$ $\text{Sig.}=0.478$	$T=0.442$ $\text{Sig.}=0.659$
Estado civil	Anova de un solo factor	$F=17.605$ $\text{Sig.}=0.000$	$F=4.898$ $\text{Sig.}=0.008$	$F=7.506$ $\text{Sig.}=0.001$
Edad	r de Pearson	$r=-0.262^{**}$ $\text{Sig.}=0.000$	$r=0.348^{**}$ $\text{Sig.}=0.000$	$r=0.342^{**}$ $\text{Sig.}=0.000$
Nivel de estudios	Anova de un solo factor	$Rho=0.077$ $\text{Sig.}=0.211$	$Rho=-0.444^{**}$ $\text{Sig.}=0.000$	$Rho=-0.361^{**}$ $\text{Sig.}=0.000$
Antigüedad	r de Pearson	$r=-0.284^{**}$ $\text{Sig.}=0.000$	$r=0.366^{**}$ $\text{Sig.}=0.000$	$r=0.413^{**}$ $\text{Sig.}=0.000$
Área del puesto	Anova de un solo factor	$F=3.412$ $\text{Sig.}=0.000$	$F=2.331$ $\text{Sig.}=0.008$	$F=2.526$ $\text{Sig.}=0.004$

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados del SPSS versión 25.

Las medias correspondientes a los grupos que resultaron de las clasificaciones por género, edad, estado civil, nivel de estudios, antigüedad y área del puesto, pueden verse en la Tabla 4.

Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados de una Productora Y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas

David González Díaz; María Edith Balderas Huerta; Ramón Gerardo Recio Reyes

Tabla 4

Medias por grupos

	<i>Género</i>			<i>Estado civil</i>			<i>Edad</i>			<i>Nivel de estudios</i>			<i>Antigüedad</i>			<i>Área del puesto</i>		
	<i>Grupos</i>	<i>N</i>	<i>Medias</i>	<i>Grupos</i>	<i>N</i>	<i>Medias</i>	<i>Grupos</i>	<i>N</i>	<i>Medias</i>	<i>Grupos</i>	<i>N</i>	<i>Medias</i>	<i>Grupos</i>	<i>N</i>	<i>Medias</i>	<i>Grupos</i>	<i>N</i>	<i>Medias</i>
C o m p r o m i s o	Femenino	127	2.87	Casado	102	2.41	19-26	50	3.04	Primaria	17	2.77	01-may	108	2.81	Fitosanidad	14	2.26
	Masculino	142	2.67	Soltero	74	3	27-34	92	2.88	Secundaria	137	2.72	06-oct	55	2.67	Calidad	7	2.32
				Unión libre	93	2.98	35-42	67	2.63	Preparatoria	114	2.81	nov-15	36	2.57	Empaque	55	2.84
							43-50	41	2.35	Licenciatura	1	4	16-20	23	2.16	Invernadero 1	20	2.6
							51-58	2	2.12				Más de 20	2	2.25	Injertos	15	3.21
																Invernadero 6	18	2.47
																Invernadero 4	16	2.93
																Invernadero 7	17	2.88
																Invernadero 8	15	3.53
																Invernadero 2	18	2.43
C o m p r o m i s o	Femenino	127	2.97	Casado	101	3.13	19-26	50	2.8	Primaria	17	3.48	01-may	108	2.84	Fitosanidad	14	3.11
	Masculino	142	3.03	Soltero	75	2.8	27-34	92	2.86	Secundaria	134	3.26	06-oct	55	3.07	Calidad	7	2.25
				Unión libre	91	3.02	35-42	67	3.18	Preparatoria	115	2.63	nov-15	36	3.25	Empaque	54	3.08
							43-50	41	3.48	Licenciatura	1	2.6	16-20	23	3.72	Invernadero 1	20	2.83
							51-58	2	1.7				Más de 20	2	2.2	Injertos	15	3.4
																Invernadero 6	18	2.95
																Invernadero 4	16	2.8
																Invernadero 7	17	2.71
																Invernadero 8	15	2.7
																Invernadero 2	18	2.88
C o m p r o m i s o	Femenino	127	2.84	Casado	102	3.03	19-26	50	2.69	Primaria	17	3.18	01-may	108	2.51	Fitosanidad	14	3.12
	Masculino	142	2.8	Soltero	75	2.6	27-34	92	2.6	Secundaria	135	3.04	06-oct	55	2.92	Calidad	7	2.37
				Unión libre	91	2.76	35-42	67	3	Preparatoria	115	2.49	nov-15	36	3.2	Empaque	55	2.97
							43-50	41	3.38	Licenciatura	1	2.6	16-20	23	3.47	Invernadero 1	20	2.85
							51-58	2	2.9				Más de 20	2	2.7	Injertos	15	3.29
																Invernadero 6	19	2.37
																Invernadero 4	16	2.7
																Invernadero 7	16	2.75
																Invernadero 8	15	2.3
																Invernadero 2	18	2.64
																Invernadero 5	16	2.98
																Invernadero 3	15	2.76
																Mantenimiento	42	2.88

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados del SPSS versión 25.

Se observa en la tabla 4 que las medias más altas en el estado civil son en casado en el compromiso de continuidad (3.136) y compromiso normativo (3.03) y el compromiso afectivo en soltero (3.00). En el área de trabajo las medias más altas están presentes en injertos en compromiso normativo (3.40), compromiso afectivo (3.21) y compromiso de continuidad (3.29). En el nivel de estudios, las medias más altas son en primaria en compromiso de continuidad (3.48) y compromiso de continuidad (3.18) y finalmente preparatoria en compromiso afectivo (4.00). En género, el masculino es la media



más alta en compromiso de continuidad (3.03) y el femenino en compromiso afectivo (2.87) y compromiso normativo (2.84). La edad con la media más alta de compromiso afectivo (3.50) con 19 años, compromiso de continuidad (3.80) de 47 y 48 años, compromiso normativo (3.66) 49 años. Referente a la antigüedad, el compromiso afectivo más alto está en los 14 años (3.00), compromiso de continuidad (3.90) en los 19 años y compromiso normativo (3.80) en 22 años.

Conclusiones

Respondiendo al objetivo planteado, se puede observar que existe relación entre el compromiso normativo con el compromiso afectivo y compromiso de continuidad, con excepción del compromiso de continuidad donde no se corroboró una relación. Asimismo, existe relación entre el compromiso afectivo con todos los factores sociodemográficos de los empleados: género, edad, estado civil, nivel de estudios concluido, antigüedad en la empresa y área del puesto, en cuanto a las dimensiones de compromiso de continuidad y normativo también se encontró relación en los factores sociodemográficos con excepción del género.

Este estudio coincide con Carlos-Ornelas (2021) donde encontró relación entre las dimensiones de compromiso organizacional con las variables edad y antigüedad, asimismo con Romo (2023) donde también se encontró un grado de compromiso medio entre las dimensiones de compromiso organizacional. Por ende, se puede comprobar que el modelo propuesto de revisión de literatura si está relacionado, aunque con correlaciones débiles, considerando el objeto de estudio que fueron empleados de una productora y empacadora de hortalizas hidropónicas (invernadero) ubicada en el municipio de Rioverde, San Luis Potosí, por lo que para futuras investigaciones se sugiere considerar otros contextos de estudio, asimismo otras variables que puedan explicar el comportamiento del compromiso organizacional.

Referencias

- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla-Colombia. *Espacios* 39(11).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Araya, D., Díaz, K., y Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos Y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Atencio, E., Otero, O., y Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50.
- Berenson, M., & Levine, D. (1996). *Estadística básica en administración*. Pearson.
- Carlos-Ornelas, C., Rodríguez-González, M., Herrera-Estrada, S., Sánchez-Calvillo, V., González-Ortega, C., & Guevara-Alvarado, D. (2021). Determinantes del compromiso organizacional de los profesores de dos instituciones de educación superior mexicanas. *Conciencia Tecnológica*,(61).
- Chiang, M., y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- El Economista. (17 de julio de 2023). Compromiso laboral, una realidad que vive sólo uno de cada tres trabajadores. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Compromiso-laboral-una-realidad-que-vive-solo-uno-de-cada-tres-trabajadores-20230717-0027.html>
- Esteba, B., y Álvarez, C. (2023). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022*. Perú: (Tesis de Licenciatura). Universidad José Carlos Mariátegui. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2049/Bianca-Claudia_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Jiménez, G. (2 de marzo de 2021). WTW. Obtenido de ¿A qué se debe la falta de compromiso laboral?: <https://www.wtwco.com/es-es/insights/2021/03/falta-compromiso-empleados-causas>
- Licandro, O. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso. *Estudios de Administración*, 29(2), 59-78.



- Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T., P.-F. M., y Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Meixner, T. (2020). Organizational Commitment: Re-structuring a Concept Crucial for Management and Leadership Using a Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Organizational Leadership*, 77-92.
https://ijol.cikd.ca/article_60497_95d7208a164866bb0f67b29d6c06868e.pdf
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Migueles, R. (15 de agosto de 2023). El Universal. Obtenido de A 3 años de la pandemia, 7 de cada 10 empleados aseguran haber sufrido estrés laboral: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/a-3-anos-de-la-pandemia-7-de-cada-10-empleados-aseguran-haber-sufrido-estres-laboral/>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., y Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(2), 1-16.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/28066593009.pdf>
- Morales, F. (17 de julio de 2023). El Economista. Obtenido de Bajo compromiso y alto estrés, realidad laboral mexicana: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Bajo-compromiso-y-alto-estres-realidad-laboral-mexicana-20230716-0011.html>
- Morilla-Luchean, A., y Vázquez-Aguado, O. (2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 30(2), 228-249. <https://doi.org/https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>

*Determinantes del Compromiso Organizacional de los Empleados
de una Productora Y Empacadora de Hortalizas Hidropónicas*

David González Díaz; María Edith Balderas Huerta; Ramón Gerardo Recio Reyes

- Murayari, C., y Amasifúen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública-Peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(2), 241-253. <https://doi.org/https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Placeres, S., Araiza, M., y Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las organizaciones. *VinculaTécnica EFAN*, 8(2), 153-164.
- Romo, C. (2023). *Fortalecimiento de investigación previo a la obtención del título de Magister en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4189/1/79347.pdf>

