



NEGOCIOS

Carmona, A., Chávez, R., y Palomo, H. (2024). Compromiso Organizacional en la industria automotriz de Zacatecas. *Revista Dinámica Administrativa, Negocios, Gobierno y Sociedad*. 1(1). 7-32.

Revista Dinámica Administrativa,
Negocios, Gobierno y Sociedad.

ISSN: En trámite.

revistagad@unizacatecas.edu.mx

Unidad Académica de Contaduría y Administración

Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”



Compromiso Organizacional en la industria automotriz de Zacatecas.

Eduardo Alejandro Carmona*, Rubén Chávez Chairez** y Sergio Humberto Palomo Juárez***

Resumen: Estudiar acerca del compromiso organizacional y la satisfacción laboral es un reto sobre todo en una entidad en la que la industria manufacturera es incipiente o es soporte de una industria más grande como la industria automotriz de estados vecinos. El presente trabajo pretende determinar el compromiso organizacional por parte de trabajadores de la industria automotriz del estado de Zacatecas. En ella se comparan las opiniones de aquellos que laboran en tres empresas de este ramo en las ciudades de Guadalupe, y Fresnillo. Se aplicó un cuestionario que se diseñó expofeso en el año 2017 y se adaptó para las condiciones de las diferentes empresas. Una vez que estuvo validada la información se analizó de manera conjunta para poder comparar las tres empresas involucradas. Pudimos observar de manera general que los resultados muestran que los trabajadores

están “satisfechos” y “muy satisfechos” en la mayoría de los ítems expresados. Con respecto al compromiso organizacional los datos son más que favorables pues tenemos respuestas que están por encima del 63%; con respecto al futuro de los trabajadores de las organizaciones, observamos que ven muy favorable laborar en estas empresas a excepción de la empresa más pequeña cuyas respuestas están principalmente en la parte negativa. Con respecto a la estabilidad laboral los resultados son favorables con resultados positivos que inician desde el 25%. La principal correlación se presenta en la variable del orgullo que siente por trabajar en la empresa, que tiene un promedio de acuerdo con Spearman de 0.611. No se rechaza la hipótesis de que hay condiciones favorables acerca del compromiso organizacional de los trabajadores.

Palabras Claves : Satisfacción laboral, compromiso organizacional, clima organizacional.

Abstract: Studying organizational commitment and job satisfaction is a challenge, especially in a region where the manufacturing industry is incipient or supports a larger industry such as the automotive industry in neighboring states.

*Universidad Autónoma de Zacatecas. Email: alexcar2001@hotmail.com

**Universidad Autónoma de Zacatecas. Email: rubenchavez_chairez@hotmail.com

***Universidad Autónoma de Zacatecas. Email: hpalomo@uaz.edu.mx



Carmona/Chávez Chairez/ Palomo Juárez

This work aims to determine the organizational commitment of workers in the automotive industry in the state of Zacatecas. It compares the opinions of those who work in three companies in this field in the cities of Guadalupe and Fresnillo. A questionnaire was applied specifically designed in 2017 and adapted to the conditions of the different companies. Once the information was validated, it was analyzed jointly to compare the three companies involved. We were able to observe in general that the results show that workers are "satisfied" and "very satisfied" in most of the items expressed. Regarding organizational commitment, the data is more than

favorable since we have responses that are above 63%; Regarding the future of the workers in these organizations, we observed that they see working in these companies as very favorable, except for the smallest company, whose responses are mainly in the negative part. Regarding job stability, the results are favorable with positive results starting at 25%. The main correlation is presented in the variable of pride in working in the company, which has an average according to Spearman of 0.611. The hypothesis that there are favorable conditions regarding the organizational commitment of the workers is not rejected.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Cuando se estudia el Compromiso organizacional resulta muy fácil hacerlo en condiciones que permiten hacer una comparación entre varias organizaciones, este es el caso para tres empresas del Estado de Zacatecas que han permitido el acceso a los investigadores a dialogar con los diferentes empleados.

Antes de iniciar la investigación nos preguntábamos cómo es posible que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa en que laboran, cómo es que continúan haciendo sus actividades cotidianas en esta organización y para ello se acudió a diversos estudios que nos mostraran lo que los estudiosos del tema han escrito al respecto. Encontramos que diversos autores han escrito al respecto de manera reciente, y también que



Compromiso Organizacional en la industria...

algunos clásicos han dejado una guía de trabajo básico para el desarrollo del tema. Con estas condiciones nos hacemos la siguiente pregunta: ¿Cómo es el compromiso por parte de las diversas personas que laboran en la pequeña industria automotriz del Estado de Zacatecas? De forma que nos planteamos el objetivo de analizar el compromiso organizacional por parte de los trabajadores de la industria automotriz de Zacatecas bajo las hipótesis de que el compromiso organizacional por parte de los trabajadores de la Industria automotriz de Zacatecas es mayoritariamente positivo y que es indistinto en diversas organizaciones.

MARCO TEÓRICO

El compromiso organizacional se refiere al grado de conexión emocional y mental que los empleados tienen hacia su organización. Representa la medida en la cual los empleados se sienten identificados con los objetivos, valores y misión de la organización y están dispuestos a poner esfuerzo adicional para contribuir al éxito de ésta (García, 2015).

El compromiso organizacional es una característica importante para el ejercicio y la productividad de una organización (Meyer y Herscovitch, 2001). Cuando los trabajadores están comprometidos, tienden a sentirse más motivados, satisfechos con su trabajo y comprometidos a largo plazo. Esto a su vez puede tener un impacto positivo en el ambiente laboral, la retención de talento, la calidad del trabajo realizado y la capacidad de adaptación a los cambios (Meyer y Allen, 1991).

Existen diferentes dimensiones del compromiso organizacional, siendo las más comunes:



- Compromiso cordial o afectivo: Tiene que ver con el apego emocional que los empleados sienten hacia su organización. Los empleados comprometidos afectivamente experimentan sentimientos de lealtad, orgullo y satisfacción por pertenecer a la organización (Ricketta, 2002).

- Compromiso de larga estancia: Tiene que ver con el hecho de que los empleados se sienten "atrapados" o con una necesidad de continuar en la organización debido a la falta de alternativas laborales atractivas en el mercado (Kahn, 1990). Es decir, aunque podrían no estar completamente satisfechos con su trabajo, siguen comprometidos porque consideran que no tienen mejores opciones disponibles.

- Compromiso basado en reglas: Es un sentido de obligatoriedad o responsabilidad que los empleados perciben hacia la organización. Este compromiso está basado en normas y expectativas sociales, así como en la reciprocidad hacia la organización por los beneficios recibidos (Meyer, Becker y Vandenberghe, 2004).

Con el fin de incentivar entre los empleados el compromiso organizacional, las organizaciones pueden implementar diversas estrategias, de entre ellas destacamos: establecer una cultura organizacional sólida y valores claros, promover una comunicación efectiva y transparente, proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, reconocer y recompensar el desempeño y los logros de los empleados, fomentar un ambiente de trabajo positivo y respetuoso y facilitar la participación y el involucramiento de los empleados en la toma de decisiones (Mathieu y Zajac 1990; Saks, 2006).



Compromiso Organizacional en la industria...

El compromiso organizacional está relacionado con el éxito de una organización. Si los empleados se sienten comprometidos, se tornan más productivos, con lealtad y dispuestos a contribuir a lograr los objetivos organizacionales. Por lo tanto, las organizaciones deben esforzarse por crear un entorno que fomente el compromiso de sus empleados y promueva su bienestar laboral (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002).

Trabajos similares hicieron Carmona et al. (2017) y Santacruz (2022) en los que analizan las condiciones en las que se encuentran empresas individuales de la región de estudio, pero en esta ocasión se realiza un comparativo entre ellas con la intención de identificar qué tienen en común y qué las diferencia entre sí.

MÉTODO

Se aplicó un cuestionario diseñado en 2018 por el equipo de Serna et al. en el que desarrollan condiciones que identifiquen el Compromiso organizacional, pero Carmona et al. (2020) segmentó las preguntas en condiciones que les permitan a los investigadores analizar el Compromiso en tres secciones más específicas: lo relacionado a la Empresa u organización, el futuro de los trabajadores y la Estabilidad Laboral; de esta manera es posible analizar con mayor detenimiento el Compromiso Organizacional.

El cuestionario se aplicó a tres empresas diferentes del sector de producción de autopartes. Dos de ellas de la ciudad de Fresnillo y una de ellas de la ciudad de Guadalupe en el Estado de Zacatecas. Las dos de



Fresnillo producen arneses para automóviles y la segunda produce partes de aluminio fundido.

Las respuestas se recogen en un formato de escala de Likert de cinco niveles dónde los resultados van de 1 que es el dato más negativo (en desacuerdo con la frase planteada en el ítem) hasta 5 que es el dato más favorable (a favor de la frase planteada).

Las dos primeras empresas cuentan con más de 1000 empleados y la tercera con poco menos de 100 personas. Por esta causa, los análisis se realizarán tomando en cuenta procesos estadísticos simples, iniciando con análisis de frecuencias. Posteriormente se realizará una comparación de datos mediante análisis de varianza ANOVA y se terminará buscando un análisis de correlaciones, para identificar cómo es que las variables están conectadas entre sí.

Debido a la confidencialidad de los datos proporcionados por las empresas no se exhibe el número de empleados, pero sí el número de encuestados tomados como muestra. Las identificaciones de las empresas y el número de encuestados en cada una son los siguientes: Empresa D, 105; Empresa T, 20 y empresa E, 312.

RESULTADOS

Los resultados se presentan analizando por separado las respuestas a los ítems de las tres secciones arriba señaladas, mostrando resultados generales que incluyen las tres empresas y luego diferenciando los resultados para cada empresa.



Compromiso Organizacional en la industria...

Compromiso relacionado con la empresa

Las respuestas de los encuestados reflejan que el compromiso en torno a las empresas es favorable pues muestran porcentajes en todas las preguntas mayoritariamente en las opciones 4 y 5, lo que da la idea de que existe un nivel alto de conexión emocional con las empresas. En la Tabla 1 se puede observar como en las tres empresas las respuestas a los ítems de la sección “Empresa” están concentradas en las respuestas de mayor calificación.

Tabla 1. Resultados generales de los ítems de la sección “Empresa”.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	4%	8%	21%	30%	35%
Trabajar en esta empresa significa mucho para mí	3%	4%	22%	27%	44%
En esta empresa me siento como en familia	5%	7%	23%	26%	38%
Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa	3%	5%	20%	27%	44%
No me siento emocionalmente unido a esta empresa	11%	12%	22%	24%	30%
Me siento parte integrante de esta empresa	3%	8%	21%	28%	40%
Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque me vaya a beneficiar en el cambio	11%	9%	27%	23%	29%
Creo que debo mucho a esta empresa	13%	13%	21%	24%	28%
Esta empresa se merece mi lealtad	4%	8%	20%	26%	41%
No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta empresa	11%	11%	26%	24%	27%

Fuente: Elaboración propia.

Como es posible observar, la frase en la que expresan si se sienten orgullosos de trabajar en la empresa es la que más respuestas a favor tiene



Carmona/Chávez Chairez/ Palomo Juárez

con un 44% de ellas, se le puede agregar el 27% de las opciones mencionadas como “algo a favor”, lo que daría un total de 71% de respuestas favorables. En cambio, el ítem en el que expresan que no sienten ninguna obligación de continuar laborando en la empresa tiene como porcentajes 27% en lo más favorable y 24% en algo a favor, generando apenas un 51% de opiniones positivas.

Por otro lado, los resultados no son tan favorables si analizamos las gráficas correspondientes a las empresas de manera individual, pues la Empresa E que tiene más encuestados mueve los resultados hacia lo favorable. Veamos cómo se comportan de manera individual las empresas para esta condición. La Tabla 2 se muestran los resultados por ítem de la sección de la empresa D.

Tabla 2. Resultados de los ítems de la sección “Empresa” para la empresa D.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	2%	8%	23%	32%	33%
Trabajar en esta empresa significa mucho para mí	2%	7%	25%	33%	31%
En esta empresa me siento como en familia	2%	4%	36%	32%	25%
Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa	2%	9%	25%	31%	31%
No me siento emocionalmente unido a esta empresa	6%	14%	30%	27%	22%
Me siento parte integrante de esta empresa	2%	10%	25%	31%	31%
Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque me vaya a beneficiar en el cambio	11%	9%	35%	24%	18%
Creo que debo mucho a esta empresa	14%	12%	28%	25%	19%
Esta empresa se merece mi lealtad	3%	13%	31%	31%	22%
No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta empresa	11%	15%	34%	22%	15%

Fuente: Elaboración propia.



Compromiso Organizacional en la industria...

Como se puede observar, la Empresa D concentra mayores porcentajes en los niveles más altos de acuerdo con los ítems, aunque no de forma extrema, lo que hace que la apreciación del compromiso organizacional sea positiva. Es importante observar que aun con esa percepción positiva se tienen cinco respuestas en las que la indiferencia tiene el mayor porcentaje de respuestas en esta empresa.

La Empresa T tiene mayor dispersión entre los niveles de respuesta para los distintos ítems (Tabla 3). Pero en algunos de ellos la percepción a favor de la frase es más intensa que en la empresa D.

Tabla 3. Resultados de los ítems de la sección “Empresa” para la empresa T.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	0%	9%	26%	39%	22%
Trabajar en esta empresa significa mucho para mí	4%	0%	17%	22%	57%
En esta empresa me siento como en familia	13%	0%	26%	22%	39%
Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa	9%	4%	9%	13%	65%
No me siento emocionalmente unido a esta empresa	17%	22%	22%	4%	17%
Me siento parte integrante de esta empresa	0%	9%	30%	17%	43%
Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque me vaya a beneficiar en el cambio	26%	4%	39%	13%	13%
Creo que debo mucho a esta empresa	22%	0%	30%	22%	22%
Esta empresa se merece mi lealtad	9%	4%	9%	22%	57%
No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta empresa	9%	22%	30%	13%	9%

Fuente: Elaboración propia.



Incluso en el ítem sobre sentirse emocionalmente unido, aun con su redacción en negativo, los trabajadores expresaron su desacuerdo con la frase. En general las respuestas reflejan un alto compromiso organizacional en la sección evaluada.

La Empresa T tiene diversidad de opciones de selección, las cuales han expresado en diferentes preguntas, la mayoría se localizan en la opción a favor 5 de ellas, pero 4 están en la opción favorable pero no extrema. Esto hace que excepto la pregunta de sentirse emocionalmente unido, las demás respuestas están con porcentajes favorables.

La Empresa E contiene la mayoría de las respuestas analizadas y es la que más permite identificar las condiciones a favor de la organización como parte favorable del compromiso organizacional (Tabla 4).

Tabla 4. Resultados de los ítems de la sección “Empresa” para la empresa E.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	5%	8%	20%	28%	37%
Trabajar en esta empresa significa mucho para mí	3%	3%	21%	25%	47%
En esta empresa me siento como en familia	6%	9%	17%	24%	43%
Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa	3%	4%	19%	27%	47%
No me siento emocionalmente unido a esta empresa	12%	10%	19%	25%	33%
Me siento parte integrante de esta empresa	3%	7%	19%	27%	43%
Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque me vaya a beneficiar en el cambio	10%	9%	23%	23%	35%
Creo que debo mucho a esta empresa	12%	15%	17%	24%	32%
Esta empresa se merece mi lealtad	5%	7%	17%	25%	47%
No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta empresa	12%	8%	22%	25%	33%

Fuente: Elaboración propia.



Compromiso Organizacional en la industria...

Compromiso relacionado con el futuro de los trabajadores

La siguiente parte por evaluar del compromiso organizacional es el futuro de los integrantes y su relación con la organización para la cual trabajan. Para esto de manera similar a la parte anterior colocaremos las diferentes gráficas que hemos localizado para su análisis individual. Comenzamos entonces con los datos generales de lo que hemos definido como el Futuro.

En la Tabla 5 es posible observar que las preguntas enfocadas a dejar el trabajo y la opción de la empresa como mejor opción no tienen mayoría de datos positivos. En las demás el mayor porcentaje de respuestas está en la opción favorable exceptuando la opción de dejar el trabajo que aparece en la opción más desfavorable.

Tabla 5. Resultados generales de los ítems de la sección “El futuro de los trabajadores”.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa	17%	14%	17%	24%	27%
Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	17%	12%	21%	22%	28%
Si continúo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	9%	9%	19%	28%	34%
Si ahora decidiera dejar esta empresa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	12%	8%	17%	28%	34%
En este momento, dejar esta empresa supondría un gran coste para mí	8%	9%	19%	26%	38%
Ahora mismo, trabajo en esta empresa más porque lo necesito que porque yo quiera	10%	9%	19%	26%	37%



Creo que si dejara esta empresa no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	17%	14%	22%	21%	26%
Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	29%	14%	19%	17%	21%
Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	13%	10%	21%	22%	33%

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 6 muestra cómo se presenta esta condición de futuro en los empleados de la Empresa D. Se puede observar cómo es que la mayoría de las frecuencias aparecen en la opción 4, es decir, en la opción positiva pero no óptima y destacan las respuestas de las preguntas enfocada a la dificultad para dejar el trabajo y dejar el trabajo en este momento.

Tabla 6. Resultados de los ítems de la sección “El futuro de los trabajadores” para la empresa D.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa	18%	19%	20%	20%	19%
Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	19%	10%	27%	26%	18%
Si continúo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	7%	12%	19%	32%	27%
Si ahora decidiera dejar esta empresa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	12%	11%	22%	34%	19%
En este momento, dejar esta empresa supondría un gran coste para mí	6%	13%	27%	33%	20%
Ahora mismo, trabajo en esta empresa más porque lo necesito que porque yo quiera	6%	9%	28%	27%	29%
Creo que si dejara esta empresa no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	11%	13%	34%	27%	14%
Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	32%	18%	22%	16%	11%
Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	13%	13%	28%	25%	19%

Fuente: Elaboración propia.



Compromiso Organizacional en la industria...

En la Tabla 7 se muestran los resultados de esta sección para la Empresa T. En esta Tabla podemos ver cómo es que hay una diversidad de respuestas para las preguntas planteadas en esta sección, hay mayoría de porcentajes tanto en las opciones negativas que son las preguntas primeras, en las preguntas intermedias tenemos mayoría de porcentajes en las respuestas más favorables y en las respuestas de más abajo contamos con mayoría en las opciones favorable pero no óptimas.

Tabla 7. Resultados de los ítems de la sección “El futuro de los trabajadores” para la empresa T.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa	22%	9%	26%	26%	17%
Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	22%	13%	39%	13%	13%
Si continúo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	30%	13%	9%	17%	22%
Si ahora decidiera dejar esta empresa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	17%	17%	22%	17%	26%
En este momento, dejar esta empresa supondría un gran coste para mí	17%	9%	22%	26%	26%
Ahora mismo, trabajo en esta empresa más porque lo necesito que porque yo quiera	22%	17%	17%	9%	30%
Creo que si dejara esta empresa no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	43%	17%	17%	9%	13%
Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	35%	4%	39%	9%	13%
Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	30%	17%	22%	9%	22%

Fuente: Elaboración propia.



A continuación, mostramos resultados correspondientes a esta sección, pero de la Empresa E, que como ya se había mencionado por ser más datos mueve los resultados generales hacia sus valores (Tabla 8).

Tabla 8. Resultados de los ítems de la sección “El futuro de los trabajadores” para la empresa E.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa	17%	13%	15%	25%	31%
Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	15%	12%	17%	22%	33%
Si continúo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	8%	7%	20%	28%	37%
Si ahora decidiera dejar esta empresa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	12%	7%	15%	27%	40%
En este momento, dejar esta empresa supondría un gran coste para mí	8%	8%	15%	23%	46%
Ahora mismo, trabajo en esta empresa más porque lo necesito que porque yo quiera	10%	8%	15%	27%	41%
Creo que si dejara esta empresa no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	16%	13%	17%	20%	32%
Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	28%	13%	16%	18%	25%
Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	11%	8%	19%	22%	40%

Fuente: Elaboración propia.

Como ya se mostró previamente, las respuestas de la Empresa E están en la misma proporción de lo que ya se explicó en la parte de datos generales, la mayoría de los datos están en las respuestas más favorables, exceptuando el hecho de dejar el empleo.



Compromiso Organizacional en la industria...

Compromiso relacionado con la estabilidad laboral

La tercera y última parte del Compromiso organizacional la integra la Estabilidad laboral que les da la empresa a sus empleados por lo que en la Tabla 9 se muestran de manera general cómo es que se sienten los trabajadores al respecto.

Tabla 9. Resultados generales de los ítems de la sección “Estabilidad laboral”.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Pienso seguir trabajando en la empresa porque puede ofrecerme oportunidades de promoción	3%	9%	20%	28%	39%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta mi trabajo	2%	7%	14%	26%	50%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me siento a gusto con mi equipo de trabajo	1%	6%	17%	27%	49%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta el ambiente de trabajo	2%	6%	17%	27%	47%
Pienso seguir trabajando en la empresa por el trato recibido de mi jefe de línea	4%	8%	17%	26%	45%

Fuente: Elaboración propia.

De las tres secciones mostradas es la que más datos positivos muestra, pues se observa que la mayoría de los porcentajes se localizan en la parte óptima y sumando el positivo no óptimo tenemos datos favorables desde 76% hasta 67%.

Para el caso de la empresa D (Tabla 10) los resultados obtenidos son buenos, aunque no tanto como lo que se presenta de manera general, pero podemos observar que el dato mejor que resulta de las opciones 4 y 5 algo a favor y a favor van desde el 68% hasta el 63%.



Carmona/Chávez Chairez/ Palomo Juárez

Tabla 10. Resultados de los ítems de la sección “Estabilidad laboral” para la empresa D.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Pienso seguir trabajando en la empresa porque puede ofrecerme oportunidades de promoción	3%	12%	29%	31%	25%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta mi trabajo	2%	13%	24%	32%	28%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me siento a gusto con mi equipo de trabajo	1%	9%	27%	29%	33%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta el ambiente de trabajo	1%	10%	19%	36%	32%
Pienso seguir trabajando en la empresa por el trato recibido de mi jefe de línea	2%	10%	24%	25%	38%

Fuente: Elaboración propia.

Para el caso de la Empresa T a pesar de ser una empresa con pocos trabajadores los resultados son satisfactorios, pues se puede ver que las respuestas favorables muestran una suma de porcentajes que van desde 56% hasta 83%, pero destaca que el trato recibido por los jefes de línea tiene resultados con porcentajes considerables en opciones negativas (Tabla 11)

Finalmente se presenta la Tabla 12 correspondiente a la Empresa E que muestra resultados similares a los que ya se especificaron en el acumulado general. Los porcentajes mostrados de manera general se ven ahora ampliados al contar con sólo la información de esta empresa, pues se puede determinar cómo es que tenemos datos que van desde 82% positivo hasta 72%.

Comparación de Medias

Se utilizó un análisis de Varianza para identificar si existe diferencia en las



Compromiso Organizacional en la industria...

Tabla 11. Resultados de los ítems de la sección “Estabilidad laboral” para la empresa T.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Pienso seguir trabajando en la empresa porque puede ofrecerme oportunidades de promoción	9%	13%	13%	26%	30%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta mi trabajo	4%	9%	4%	35%	48%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me siento a gusto con mi equipo de trabajo	0%	4%	22%	22%	52%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta el ambiente de trabajo	0%	4%	13%	48%	35%
Pienso seguir trabajando en la empresa por el trato recibido de mi jefe de línea	13%	9%	17%	22%	39%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12. Resultados de los ítems de la sección “Estabilidad laboral” para la empresa E.

Ítem	Nivel de respuesta (%)				
	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo a favor	A Favor
Pienso seguir trabajando en la empresa porque puede ofrecerme oportunidades de promoción	3%	7%	18%	27%	45%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta mi trabajo	2%	5%	11%	23%	59%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me siento a gusto con mi equipo de trabajo	1%	5%	12%	26%	55%
Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta el ambiente de trabajo	3%	5%	16%	22%	54%
Pienso seguir trabajando en la empresa por el trato recibido de mi jefe de línea	4%	8%	14%	26%	48%

Fuente: Elaboración propia.



distintas preguntas que se les hacen a los trabajadores de las diversas empresas y podemos mencionar que en la mayoría de las preguntas no existe diferencia, excepto en las que se muestran en la Tabla 13.

De la Tabla podemos observar cómo es que para la primer sección sólo tres preguntas han mostrado diferencias entre los grupos y corresponden al beneficio del cambio de organización, la lealtad y la obligación de permanecer ahí.

Tabla 13. Resultados del análisis de ANOVA para ítems con diferencias significativas entre empresas.

Sección analizada	Resultados de la prueba				
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<i>ANOVA de Sección La empresa</i>					
-Beneficia el cambio	20,991	2	10,495	6,389	0,002
-Esta empresa se merece mi lealtad	17,375	2	8,688	6,708	0,001
-No siento ninguna obligación	21,955	2	10,978	6,597	0,002
<i>ANOVA de sección Futuro</i>					
-Ventajas y beneficios que recibo aquí	18,25	2	9,125	5,733	0,004
-Mi vida personal se vería interrumpida	16,483	2	8,242	4,591	0,011
-Un gran coste para mí	18,369	2	9,184	5,950	0,003
-No tendría opciones de encontrar otro trabajo	25,912	2	12,956	6,668	0,001
-Sería muy difícil para mí dejar este trabajo	32,287	2	16,144	8,868	0
<i>ANOVA de sección Estabilidad laboral</i>					
-Oportunidades de promoción	15,009	2	7,504	6,252	0,002
-Me gusta mi trabajo	28,802	2	14,401	14,014	0
-A gusto con mi equipo de trabajo	14,997	2	7,498	7,886	0

Fuente: Elaboración propia.

En la segunda sección que tiene que ver con el futuro de los trabajadores vemos que existen diferencias en las ventajas de trabajar en la empresa, sería un costo para ellos cambiar de empresa, no tendrían oportunidades de



Compromiso Organizacional en la industria...

encontrar otro trabajo. Esto nos da idea de que las condiciones que ofrecen unas u otras generan que los trabajadores permanezcan en ellas o les den impulso para laborar en alguna otra.

La tercera sección tiene que ver con las oportunidades de promoción, que no son iguales en cada empresa, la manera en que expresan el gusto por su trabajo y el estar a gusto con sus compañeros más concretamente con su equipo. Estas condiciones nos dan idea que la administración ha generado situaciones diferentes a su interior para que la convivencia sea mejor o más agradable entre los trabajadores, y por consiguiente mejores resultados se pueden tener.

Correlaciones

Para la primera sección tenemos que el ítem que tiene un grado de correlación más alto con los demás es el **orgullo que sienten por trabajar en la empresa**, pues presenta un promedio de interacción de 0.611, los dos siguientes son **me siento parte integrante de esta empresa** con 0.579 y **creo que le debo mucho a esta empresa** con 0.592. Es de resaltar el hecho de que, si se sienten orgullos de laborar en la organización, puede impactar en las otras variables hasta en un 60% promedio, lo que indica que hay algunas que su interacción es mayor.

En esta misma sección se mencionan cuáles son los ítems que tienen mayor interacción con los demás, pero analizados por empresa. Para la Empresa D el ítem con mayor interacción es el que expresa que **la organización merece la lealtad**, con un promedio de 0.561; para la empresa



T, la mayor correlación está en el ítem que expresa que **los trabajadores se sienten parte de la organización** con un valor promedio de 0.535 y para la empresa E es el que dice que **está orgulloso de trabajar en la empresa** con un valor de 0.639. Esta condición hace que se observen cómo es que las organizaciones plantean estrategias en las que las personas sienten que su trabajo tiene un sentido más allá de lo laboral, que la empresa tan grande que es lo es porque ellos así la hacen.

La segunda sección en la que habla acerca del futuro de los trabajadores podemos encontrar que el ítem que más correlaciones tiene con el resto es el que expresa **“Si ahora decidiera dejar esta empresa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas”** pues tiene un promedio de correlación con los demás de 0.555, el segundo es **“Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí”** con un promedio de correlaciones de 0.543 y el tercero es el que expresa **“Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa”** con promedio de 0.533. Estas relaciones hacen que los empleados se sientan muy identificados con la organización para la que trabajan y que su ausencia pueda ser factor de negatividad en las relaciones de trabajo.

Las organizaciones presentan de manera individual los siguientes ítems como principales en estas secciones. La Empresa D tiene el ítem **“En este momento, dejar esta empresa supondría un gran coste para mí”** con un promedio de coeficientes de correlación de 0.544, para la empresa T el ítem con promedio de coeficiente alto es **“Si ahora decidiera dejar esta empresa, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas”** con promedio



Compromiso Organizacional en la industria...

de 0.485 y para la empresa E el que más se correlaciona con las demás es **“Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí”** con un valor promedio de 0.554. Estas condiciones hacen que el futuro de los trabajadores se vea en función de lo que les espera fuera de ellas.

La última parte de este análisis está compuesta por la estabilidad laboral, pero como tiene sólo 5 frases se analizarán las dos primeras y son **“Pienso seguir trabajando en la empresa porque me siento a gusto con mi equipo de trabajo”** con un promedio de coeficiente de 0.675 y la siguiente es **“Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta mi trabajo”** con promedio de coeficiente de 0.657. Para las Empresas de manera individual tenemos que para la Empresa D el ítem con mayor promedio de coeficiente de correlación es **“Pienso seguir trabajando en la empresa porque me gusta mi trabajo”** con un promedio de correlación de 0.741, para las empresas T y E la frase con mayor promedio es **“Pienso seguir trabajando en la empresa porque me siento a gusto con mi equipo de trabajo”** con promedio de correlaciones de 0.659 y 0.640 respectivamente. Estos resultados nos dicen que la estabilidad laboral depende del gusto por el trabajo y de las condiciones con que se conforme el equipo.

Análisis de confiabilidad

Después de aplicar un análisis de confiabilidad, el cuestionario nos da un coeficiente del alfa de Cronbach de 0.954 lo que indica que es un valor alto.



DISCUSIÓN

Las preguntas están bien planteadas en los ambientes adecuados y esto nos da una idea de que es posible que existan las condiciones adecuadas para que los trabajadores sientan esta condición del compromiso con la organización para la cual laboran.

Al analizar por secciones podemos darnos cuenta de que la satisfacción laboral es mayoritariamente favorable pues el resultado de la suma de las respuestas con valores algo a favor y a favor nos demuestran que el resultado es positivo en las tres secciones expuestas. De ellas la que mejores resultados presenta es la enfocada a la estabilidad laboral, pues los trabajadores presentan porcentajes mayores que las otras dos secciones. Y si el análisis se realiza por empresa, podemos observar que la Empresa E cuenta con datos más favorables que las otras dos; esto se comprueba con la ANOVA y posteriormente para cada par de organizaciones.

Con esta información podemos decir que los trabajadores de las organizaciones tienen diferentes expresiones con respecto al compromiso organizacional dependiendo de la empresa en que se localicen. Las percepciones dependen de la organización para la que se trabaje, pero aun así hay variables que podrían ser la clave para motivar las diferentes secciones de análisis. Se tomó la decisión de tomar los valores con valor p inferiores a 0.01, pero si se hubiera decidido por valor de significación de 0.05 el número de variables a tomar en cuenta sería mayor, casi el doble. De hecho, para las secciones futuro y estabilidad laboral todas las variables



Compromiso Organizacional en la industria...

entrarían con esta condición; lo que hace que con este nivel de confianza existan más diferencias entre las empresas.

Con el análisis de correlaciones podemos definir que para cada sección tendremos variables diferentes y que dependerán de cada organización; sin embargo, en la sección Estabilidad Laboral, hay concurrencia de variables que impactan en las demás y tienen que ver con el hecho de que retirarse de la empresa sería algo que no les gustaría; no se les preguntó en este cuestionario si podría ser una razón personal, familiar o social al interior de la empresa; es algo que se debe de indagar en posteriores trabajos.

CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados que se presentan en este trabajo tenemos evidencia suficiente para no rechazar la hipótesis expresada al inicio del trabajo donde manifestamos por un lado que el compromiso organizacional de los trabajadores de la industria automotriz de Zacatecas es favorable. Esto lo podemos afirmar con los resultados de las tablas en las que los porcentajes expresados de manera general tienen frecuencias mayores en las opciones favorables a cada variable. También podemos observar que en las correlaciones encontradas en las variables de análisis hay discrepancia entre lo que expresan las diversas empresas, motivando a buscar las condiciones por las que esta situación no es homogénea en las tres.

Es posible observar que se encuentra en las tres organizaciones una gran disposición por parte de los trabajadores a desarrollar con ahínco su labor



al interior de ellas, e inclusive, los resultados en el factor “Futuro”, se ven deseos de permanecer y ser parte de esta organización por los múltiples beneficios que es posible obtener o lograr a largo plazo.

REFERENCIAS

- Carmona, E., Chávez, R. y Palomo, H. (2017). Impacto de la escolaridad en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la industria maquiladora del Estado de Zacatecas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(4), 61-69.
- Carmona, E., Chávez, R., y Palomo, H. (2020). Análisis De La Satisfacción Laboral En Una Fábrica Pequeña (Analysis of Labor Satisfaction in a Small Factory). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 13(2), 37-47.
- García, A. R. (2015). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores, región norte 2012 [Tesis de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Mathieu, J. E., y Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., y Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-266.



Compromiso Organizacional en la industria...

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Santacruz, O. (2021). Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de una empresa manufacturera del ramo automotriz en Guadalupe, Zac. [Tesis de Maestría en Administración]. Universidad Autónoma de Zacatecas, México.
- Serna, M., García, B., Olguín, J., y Vásquez, D. (2018). Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo: una aproximación desde el meta-análisis. *Contaduría y Administración*, 63(2). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1120>.

