









*Dependiente:*  
Intención de Permanencia

La hipótesis fundamental estriba en encontrar asociaciones positivas entre las variables mencionadas anteriormente. Una ventaja de los modelos estructurales (descritos brevemente más adelante) estriba en asignar una ponderación relativa a cada variable.

Es preciso mencionar también que la teoría de la reciprocidad (Gopulner, 1962) fundamenta este modelo. En efecto, se supone que si una persona recibe algunos beneficios se siente obligada a recompensar de alguna forma a la fuente de ellos.

**6. Instrumentos**

Se utilizaron los cuestionarios siguientes:

► **Compromiso Personal hacia la Organización**, de Meyer y Allen (1991), el cual fue construido con el propósito específico de medir los tres componentes del compromiso descritos antes. Dicho instrumento ha sufrido diversas modificaciones a lo largo del tiempo. Se tomó la versión dada a conocer por Meyer, Allen y Smith en 1993. Ha mostrado validez y confiabilidad en otras culturas, incluyendo la coreana (Ko, Price y Mueller, 1997). Vandenberghe (1996) aplicó una versión un tanto modificada de este instrumento entre personas dedicadas a la enfermería en la región francoparlante de Bélgica. Encontró apoyo para el modelo de los tres factores mencionados. En esas pesquisas, la confiabilidad de las escalas de compromiso afectivo y normativo han sido las aceptadas internacionalmente, mientras la correspondiente al compromiso de continuidad ha resultado baja. En México, igualmente, se encontraron índices adecuados de confiabilidad en las escalas de Compromiso Afectivo, y Normativo (*alphas* respectivas: Afecto, de .71 a .81; Normativo, de .63 a .82; de

Continuidad, de .47 a .48; Arias Galicia, Mercado y Beláusteguigoitia, 1998).

► **Intención de Permanecer**, el cual fue utilizado por Ko, Price y Mueller (1997) en una investigación a fin de validar el cuestionario de compromiso organizacional en Corea del Sur.

► **Clima Organizacional.** Se trata de un cuestionario diseñado por Brown y Leigh (1996) para medir los siguientes factores: Contribución del Trabajo a la organización, Reto representado por el Trabajo, Claridad del Rol, Expresión de Sentimientos, Apoyo del Superior, y Reconocimiento. Para esta investigación sólo se tomaron los dos últimos factores mencionados.

► **Apoyo Percibido de la Organización.** Es un cuestionario diseñado por Eisenberger y sus colaboradores (1986). Se compone de 13 reactivos.

► **Socialización.** Comprende cuatro factores: Definición del Papel, Perspectiva Futuras, Apoyo de los Compañeros, así como Capacitación y Desarrollo. Fue construido por Taormina (1994). Para este trabajo sólo se tomó el último factor mencionado.

Todos los reactivos de los cuestionarios citados se responden en una escala tipo Likert, con 7 ponderaciones: 1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Casi en desacuerdo; 4 = Indeciso; 5 = Casi de acuerdo; 6 = De Acuerdo; y 7 = Totalmente de acuerdo. A mayor puntuación, mayor la percepción de ese factor. No obstante, algunos reactivos están expresados en forma inversa, por lo cual es necesario invertirlos antes de la calificación.

**7. Método**

Se administraron los cuestionarios descritos antes en casi a la totalidad de empleados de una orga-



nización privada dedicada a la rehabilitación infantil. Algunos de ellos no respondieron por encontrarse ausentes: enfermos, de vacaciones, etcétera.

### 8. Análisis

Las escalas propuestas están en una escala ordinal (Stevens, 1957). Por tanto, se analizaron las varianzas asintóticas de las mismas y se empleó el método de Mínimos Cuadrados Ponderados, de acuerdo con las recomendaciones de Jöreskog & Sörbom (1998).

Se diseñaron diversos modelos para someterlos a prueba mediante sistemas de ecuaciones estructurales con el empleo de LISREL (Jöreskog & Sörbom, 1998).

En la figura 1 se presenta el modelo que ofreció un mejor índice de ajuste.

### 9. Comentarios

Como se acostumbra cuando se emplea un sistema de ecuaciones estructurales, en el primer modelo (saturado), se establecieron trayectorias directas entre todas las variables independiente con el dependiente. Sin embargo, los índices de ajuste resultaron relativamente bajos. Por tanto, se sometieron a prueba otros, en los cuales fueron eliminándose trayectorias paulatinamente, hasta llegar al presentado en la Figura 1.

Es necesario hacer resaltar varios puntos. En primer lugar las variables independientes no mostraron ninguna trayectoria directa con la dependiente. Por el contrario, el Compromiso se denotó como variables intermedias. Además, el Apoyo del superior Inmediato y Compromiso de Continuidad no alcanzaron los criterios para ser incluidas en el modelo.

Los resultados indican una preponderancia del Apoyo Organizacional Percibido (AOP) sobre el

Compromiso Afectivo. Además, el AOP denotó el mayor efecto total sobre la variable dependiente, lo cual puede verse fácilmente pues el Compromiso Afectivo también tiene una ponderación alta en la determinación del compromiso afectivo, el cual a su vez tienen el mayor peso sobre la variable dependiente. Igualmente, el Compromiso Afectivo pesa sobre la Satisfacción General en el Trabajo, la cual a su vez tiene influencia sobre la variable dependiente.

La Expectativa de Recompensas quedó en segundo lugar en cuanto a la influencia sobre el Compromiso Normativo. Igualmente influye sobre la Satisfacción, al igual que la Capacitación.

Sin embargo, antes de generalizar estos resultados a otras instancias es necesario continuar con esta línea de investigación.

### Referencias

- Arias Galicia, F. *et al.* (1973). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Arias Galicia, F., Belásteguigoitia Rius, I. y Mercado Salgado, Patricia (1998). "Assessment of Meyers and Allen's Three-component model of organizational commitment in Mexico". (Artículo inédito),
- Becker, H.S. (1960). "Notes on the concept of commitment", *American journal of sociology*, 66, 32-42.
- Brown, S.P. y Leigh, T.W. (1996). "A new look at psychological climate and its relationships to job involvement, effort, and performance", *Journal of applied psychology*, 81, 358-367.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1998). *El capital intelectual*. Bogotá: Norma.

Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchinson, S. & Sowa, D.(1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). "Perceived Organizational Support and employee diligence, commitment and innovation", *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.

Erez, Miriam & Earley, P.C. (1993). *Culture, self-identity and work*. Nueva York: Oxford University Press.

Fullagar, C.J.A. *et al.* (1995). "Impact of early socialization on union commitment and participation: a longitudinal study", *Journal of applied psychology*, 80, 147-157.

Gouldner, A.W. (1960). "The norm of reciprocity: a preliminary statement", *American Sociological Review*, 25, 161-178.

James L.A. y James, L.R. (1989). Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning. *Journal of applied psychology*, 74, 739-751.

Jöreskog, K. & Sörbom, (1998). *D. LISREL 8: user's reference guide*. Chicago: Scientific Software.

Ko, J., Price, J.L. y Mueller, C.W. (1997). "Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea", *Journal of applied psychology*, 82, 961-973.

Meyer, J.P. y Allen, Natalie J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.

Meyer, J.P.; Allen, Natalie J. y Smith, Catherine A. (1993). "Commitment to organizations and occu-



## Comentarios

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



pations: extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of applied psychology*, 538-551.

Randall, D.M. (1987). Commitment and the organization: the organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12, 460-471.

Real Academia Española (1994). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Espasa Calpe.

Steers, R.M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

Stevens, S.S. (1959). *La medición y el hombre*. Suplementos del Seminario de Problemas Científicos y Filosóficos. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Taormina, R.J. (1994). "The Organizational Socialization Inventory", *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-145.

Taormina, R. (1998). "Employee attitudes toward organizational socialization in the People's Republic of China, Hong Kong and Singapore", *Journal of Applied Behavioral Science*, 34, 468-485.

Taormina, R.J. (1999). "Predicting employee commitment and satisfaction: the relative effects of socialization and demographics", *International Journal of Human Resource Management*, 10, 1060-1076.

Toro Álvarez, F. (1998). "Predicción del Compromiso del Personal a partir del análisis del Clima Organizacional", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

Vandenberghe, C. (1996). "Assessing organizational commitment in a Belgian context: evidence for the three-dimensional model", *Applied psychology: an international review*, 45, 371-386. 