



TRABAJOS FINALES DE MAESTRÍA

MDTH-P-2015-2017

Compromiso laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa

Propuesta de artículo presentado como requisito parcial para optar al
título de:

Magister en Dirección de Talento Humano

Por la estudiante:
María Esther CHELE PILAY

Bajo la dirección de:
Giraldo LEON RODRIGUEZ PhD

Universidad Espíritu Santo
Facultad de Postgrados
Guayaquil - Ecuador
Mayo de 2016

Compromiso laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa

Work commitment of employees Decentralized Autonomous Government of the Canton Jipijapa

María Esther CHELE PILAY¹

Resumen

El presente estudio examina el compromiso laboral que presentan los empleados del gobierno autónomo descentralizado de Jipijapa y a su vez, determina cuál de sus tres componentes: afectivo, normativo, y de continuidad es el más predominante entre sus colaboradores, aplicando un estudio inclusivo, descriptivo de enfoque cuantitativo, donde los compromisos organizacionales se ponderan utilizando el modelo multidimensional propuesto por Allen y Meyer en 1997, el mismo que fue llevado al español por Arciniega y Gonzales en 2006, compuestos por 18 ítems descritos en afirmaciones positivas. Así mismo, se comparan diversas combinaciones entre los compromisos con el propósito de ubicar el modelo más explicativo. El cuestionario fue aplicado a 200 empleados del GAD municipal de Jipijapa tomados como muestra mediante un muestreo probabilístico, que dio como resultado que los colaboradores del GAD en estudio presentan un elevado compromiso de continuidad.

Palabras clave:

Compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad, Gobierno autónomo descentralizado

Abstract

This study examines the work commitment of decentralized autonomous government of Jipijapa employees. Also, it determines which of its three components is the most predominant between its colleagues: Affection, normative or continuity; using an inclusive -descriptive study with a quantitative approach where organizational commitment is measured by the multidimensional model of Allen and Meyer in 1997, the same that was taken to Spanish by Arciniega and Gonzales in 2006, composed of 18 items described in positive affirmations. Besides, this investigation compares many combinations between the commitments to find the most explanatory model. The questionnaire was applied to 200 GAD of Jipijapa employees as a probabilistic sample. After that, the results showed that employees have a big continuity commitment.

Key words

Work commitment, affective commitment, normative commitment, commitment of continuity, Decentralized Autonomous Government

Clasificación JEL
JEL Classification

M31

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional o lealtad de los colaboradores es definido por Davis Newstrom (2000) citado por Ríos, Téllez y Ferrer (2010) como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Por su parte, Betanzos y Paz (2007) señalan que el compromiso laboral se lo considera como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para así estimular el apego de los empleados hacia la institución y con ello al éxito.

Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) afirman cuán importante es que las organizaciones conozcan el compromiso que sus colaboradores presentan y el grado del mismo. Así también, Betanzos y Paz (2007) señalan que:

Para los investigadores y personal de recursos humanos la importancia del compromiso organizacional se debe principalmente a que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros. (p.207)

En tal sentido, el compromiso de las personas que va más allá de cumplir con las obligaciones en sus puestos de trabajo, es considerado compromiso laboral u organizacional; este refleja las implicaciones intelectuales y emocionales de los trabajadores con su organización, y con ello contribuyen al éxito de la misma.

Sin embargo, hasta la fecha, el GAD municipal del cantón Jipijapa no ha sido sujeto de estudio acerca del compromiso laboral de sus empleados, ya que contar con esta información es poco relevante para la institución; y es por ello que este estudio se torna significativo, dado que la institución desconoce este tipo de información que actualmente es de conocimiento indispensable para toda administración, ya que hoy en día es de vital importancia que las empresas públicas o privadas conozcan a cada uno de sus colaboradores en cuanto a aptitudes, capacidades, habilidades y destrezas que estos poseen; así como también el

compromiso que ellos tengan para con la organización, debido a que en gran medida ese sería el factor más importante de su éxito o fracaso, puesto que, ellos son los que ponen en marcha los objetivos, planes y estrategias organizacionales; motivo por el cual las organizaciones buscan llegar a un nivel armónico entre empleados-organización, haciendo que esta dure en el tiempo.

Partiendo de conceptualizaciones básicas acerca del compromiso laboral y de su relevante importancia para el desarrollo de las organizaciones, se vincula la teoría con la práctica y se realiza este estudio, el mismo que tiene por objetivo determinar si los colaboradores del GAD Municipal de Cantón Jipijapa se encuentran con la institución y por ende conocer qué componente de compromiso predomina.

Por lo tanto, para poder cumplir con el objetivo de este trabajo se define cada concepto, variable o elemento que sea relevante para la investigación, partiendo de un conocimiento general de lo que es una institución del sector público y un GAD municipal, realizar un estudio específico del GAD municipal de Jipijapa acerca de su misión, visión, objetivos, así como también de sus principios y valores institucionales. Asimismo, se presentan definiciones sobre compromiso laboral y/u organizacional, estudios previos, importancia, componentes, variables y métodos de evaluación aplicados a los colaboradores; y, luego de ello, se desarrolla una evaluación para medir e identificar el compromiso laboral de los empleados y obreros.

Para la ejecución del presente trabajo investigativo, se utiliza el cuestionario de Meller y Allen con sus tres componentes (afectivo, normativo y de continuidad) traducida por Arciniega y Gonzales en 2006; para así determinar si el personal del GAD municipal está comprometido con la institución y cuál es el componente del compromiso organizacional que más prevalece.

FUNDAMENTACION TEÓRICA

Las instituciones del sector público son organismos encargados de satisfacer las necesidades colectivas, sujetos a un régimen jurídico especial, y al control de autoridad competente. El objeto de este

tipo de administración es prestar servicios permanentes, regulares, continuos, iguales, eficientes y eficaces para satisfacer las necesidades e intereses generales. Por lo tanto, se define al GAD Municipal como persona jurídica de derecho público con autonomía política, administrativa y financiera tal como lo establece la COOTAD en su art. 5; además, es una institución de servicio que tiene como misión trabajar articuladamente con los diferentes niveles de administración, entregando servicios de calidad y vinculando la participación ciudadana para mejorar la calidad de vida de los habitantes y el Plan Nacional del Buen Vivir.

Originariamente, los Gobiernos Autónomos Descentralizados orientarán el proceso urbano y territorial del cantón o distrito para lograr un desarrollo armónico, sustentable y sostenible, a través de la mejor utilización de los recursos naturales, la organización del espacio, la infraestructura y las actividades conforme a su impacto físico, ambiental y social con el fin de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y alcanzar el buen vivir (Solís, 2012, p.178).

Además, la institución y sus colaboradores se rigen bajo principios y valores establecidos por la dirección administrativa en colaboración de la Unidad Administrativa del Talento Humano, aquello determina un marco de dirección y orientación de las actividades para el conjunto de personas que hacen vida en la organización, es por ello que los principios y valores institucionales u organizacionales hacen referencia a las creencias y convicciones que influyen decisivamente en el comportamiento de los miembros de la organización. Edwards y Cable (2009) citado en Gabel, Yamada y Dolan (2013) indican:

Los sistemas de valores organizacionales sirven para varios fines. Entre estos se mencionan los principales: 1) son los componentes esenciales de la cultura organizacional ya que definen su "personalidad" (sus características), 2) crean sentido de identidad y de pertenencia a la organización, 3) proporcionan las cualidades y normas que especifican cómo deben comportarse los miembros de la organización, 4) predominan en los

procesos de toma de decisiones para alcanzar los objetivos estratégicos y 5) pueden predecir las actitudes y comportamientos de los individuos en las organizaciones. (p.84)

Para que los valores organizacionales sean efectivos, los miembros del grupo deben ejercerlos por convicción propia y no por imposición, es decir, cada individuo tiene que estar convencido de que actuar bajo ciertas normas de conducta le será de beneficio propio e institucional. Así Fernald et al (1997) citado en Palomino, Espinoza y López (2012) determinan que "los valores organizacionales se constituyen la base para las decisiones, acciones, en dirección a los empleados y las directrices para la gestión diaria" (p.31).

Pues bien, los estudios acerca del compromiso laboral u organizacional se han ido fortaleciendo y tomando mayor relevancia con el pasar del tiempo.

En la última década del presente siglo, numerosos estudiosos de las ciencias administrativas han desarrollado importantes investigaciones sobre los individuos y grupos en las organizaciones, que quizás pareciera un tema nuevo, pero en esencia no es más que traer a la memoria importantes aportes de los precursores de esta relevante ciencia; es así como entre 1901 y 1921, Taylor despertó el interés por las personas (principios de la gerencia estratégica), preparando el desarrollo del comportamiento organizacional; Henry Fayol inicio el estudio de la conducta humana en el trabajo; Hugo Muensterberg profundizó en la psicología y eficiencia industrial; dos décadas después (1921–1942) Henry Fayol, Elton Mayo y Fritz Rothlisberger, concluyeron que una organización es un sistema social y el trabajador es sin duda el recurso más importante. (Moreno y Godoy, 2012, p. 58)

Tal es así que, en la literatura se pueden encontrar diferentes conceptualizaciones del compromiso organizacional como variable. Una de las primeras aproximaciones fue propuesta por Becker (como lo citó Frutos, Ruiz y San Martín, 1998) quien, desde la perspectiva del intercambio social, lo define como el

vínculo que los trabajadores de una organización establecen con ella, como resultado de las diferentes inversiones que éstos han realizado a lo largo del tiempo, es decir, los empleados permanecen en las organizaciones porque cambiar de entorno laboral supondría sacrificar las diversas inversiones realizadas.

Desde la perspectiva psicológica Meyer y Allen (1997) lo definen como un estado psicológico que permite caracterizar las relaciones que se establecen entre una persona y la organización en la que labora. Posteriormente, en el año 2001 Meyer y Hersovitch (como lo citó Juaneda y Gonzales, 2007), redefinieron el concepto de compromiso organizacional planteado que éste, es la fuerza con la que los empleados se vinculan a una empresa e implica el seguimiento de un patrón de acción relevante para la organización.

Por su parte, autores como Bayona, Goñi y Madorrán (2000) plantean que el compromiso organizacional puede ser considerado como un mecanismo estratégico de Recursos Humanos, debido a que les proporciona información relevante sobre el grado de lealtad y vinculación que los trabajadores poseen con su lugar de trabajo, relación entendida como identificación de los empleados con la empresa, o como congruencia que el trabajador percibe entre sus objetivos y los de la organización.

Para Álvarez de Mon et al. (como citó Chiang, Gómez y Wackerling, 2016) el concepto de "compromiso laboral" se identifica en las empresas como:

El vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo. (p. 134)

Finalmente, según la RAE define que el compromiso como tal es una obligación contraída; es decir; no es más que un deber adquirido hacia una persona o institución. A partir de las definiciones propuestas por los diferentes autores anteriormente citados, se puede establecer que el compromiso organizacional implica el lazo que crea una persona con la organización, la misma que si es concebida

como positiva o favorable hace que el colaborador tenga un deseo de permanencia en ese entorno laboral y busque alinear sus objetivos con los de la empresa y se esfuerce por alcanzarlos. Por su parte, Domínguez, Ramírez y García (2013) señalan:

El compromiso laboral buscará que los individuos se impliquen en la organización con base en sus propios intereses; si los costos de abandonar la organización son muy elevados debido a políticas salariales, incentivos, relaciones, prestigio u otras políticas de gestión de recursos humanos, los individuos tienden a permanecer en ella manteniéndose de nuevo las capacidades colectivas dentro de la misma, como sustento de las ventajas sostenibles y duraderas que la organización sería capaz de conseguir. (p.61)

Es por ello que, la importancia del compromiso laboral para la organización es que, un empleado comprometido con la organización representa una ventaja competitiva, dado que, ven a la organización con sentido de pertenencia y por lo tanto realizan sus funciones con mayor eficiencia y eficacia; por el contrario, aunque una persona puede estar obligada formalmente mediante un contrato jurídico a desempeñar una labor dentro de la organización, no necesariamente va a sentir el compromiso para con la misma, esta podría más bien desarrollar sus tareas con inconformidad, con menor calidad e intensidad y hasta llegar a odiar a la organización, elevando así los costos para la misma y para la sociedad (Arias, Valera, Pina y Quintana, 2002).

Sin embargo, es importante mencionar que un empleado demasiado comprometido con la empresa pueda causar consecuencias negativas, ya que el empleado puede presentar resistencia al cambio o inclusive afijaciones en cuanto a derroteros equivocados, como lo señalan Brokner (1992) y Staw (1976) citado en Arias et al. (2002), es por ello que se debe de analizar en cada institución u organización el grado de compromiso de sus colaboradores. Pero ello no descarta que los directivos busquen encontrar colaboradores realmente comprometidos o con la "camiseta bien puesta" y que tenga en cuenta el mejoramiento de la productividad de la organización más que una aspiración,

más bien como una meta que se debe lograr; es decir, directivos o funcionarios deben estar alineados en que la única manera de alcanzar el progreso y el bienestar individual y de la institución es elevando el rendimiento y la productividad, y ello requiere de trabajadores comprometidos con su organización (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1994).

Pero, ¿Cuándo se establece que una persona ha creado un vínculo de compromiso laboral?, en las conceptualizaciones estudiadas por Harter, Schmidt y Hayes (2002), se señala que el compromiso ocurre cuando los individuos están emocionalmente conectados a otros y cognitivamente vigilantes; situación en la cual los empleados saben qué se espera de ellos, tienen lo que necesitan para hacer su trabajo y sienten que pueden lograr impacto y cumplimiento en el mismo; por otra parte, perciben que son significativos para sus compañeros, en quienes confían, y consideran tener oportunidades para mejorar y desarrollarse.

Es fundamental mencionar que existen factores, determinantes o características que pueden hacer o no sentir satisfecho y comprometido a un individuo (Galup, Klein y Jiang, 2008). Gallardo, Sánchez López y Nascimento (2010) citado en Gonzales, López y Sánchez (2014) señalan que entre estos factores se pueden diferenciar aquellos que están relacionados con el puesto de trabajo, de aquellos que son inherentes al propio individuo y que tienen que ver, entre otras cuestiones con sus características individuales.

En tal sentido, Álvarez (2008) establece como determinantes del compromiso organizacional, las características personales demográficas de los individuales, las experiencias y apreciaciones de su ámbito laboral, y las características del puesto y condiciones laborales. Álvarez cita a diversos autores quienes mencionan que las características demográficas consideradas incluyen la edad, el sexo, el nivel de educación, y si el individuo está o no casado. Evidencias empíricas muestran un efecto positivo de la edad sobre el grado de compromiso que ha sido justificado, fundamentalmente, en base a la correlación de esta variable con la antigüedad en la empresa. Así, los trabajadores de mayor edad tienden a llevar más tiempo en la empresa, lo que se puede traducir en una mayor socialización dentro de la organización. La autora manifiesta que la edad está relacionada

con el componente afectivo, ya que con el pasar de los años, los individuos ven reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementa el costo de dejar la organización.

De la misma manera, se mencionan estudios que establecen que los números de años que los trabajadores han estado en la organización y el alcance de su identificación con el trabajo, estaban positivamente relacionados con el compromiso. El efecto del sexo, por su parte, no ha sido claramente establecido ya que Baugh y Jacobsen encuentran resultados de compromiso en mujeres como en hombres respectivamente. En cuanto a el efecto de la educación sobre el grado de compromiso, Modway, Porter y Steers (1982) citado en Álvarez (2008), justifican una relación negativa basándose en que, posiblemente, los individuos con un mayor nivel de educación tengan unas mayores expectativas que la institución no es capaz de cubrir. Por último, una opinión bastante extendida entre los empresarios es que los trabajadores casados y más aún si tienen hijos, son comprometidos y responsables porque dependen en mayor medida de la empresa, así lo indican Martin, Magenau y Peterson (1986) citado en Álvarez (2008).

Sin embargo, dado que las responsabilidades de estos individuos son mayores, se piensa que experimentan un mayor conflicto entre su vida laboral y la no laboral porque tienen menos tiempo y energía para dedicar a la organización en términos de compromiso, lo que, podría afectar de manera negativa al compromiso laboral. (Álvarez, 2008, p.79)

Entre las variables de las experiencias y apreciaciones de su ámbito laboral se encuentran la satisfacción con el trabajo en general, la percepción de posibilidades de promoción y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa. De tal manera, se adopta la idea que los trabajadores más satisfechos tienden a estar más comprometidos; las posibilidades de promoción, siendo la línea de carrera y ascenso un elemento de pertinente aspiración; y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa, las cuales reflejan la interacción sobre todo entre directivos y empleados (Álvarez, 2008).

Las características relacionadas con el puesto de trabajo incluyen la antigüedad y el tipo de puesto o área en la que se desenvuelve el individuo. El compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Asimismo, como ya se ha mencionado cabe esperar que a mayor antigüedad del individuo dentro de la organización mayor sea su grado de compromiso (Álvarez, 2008).

Por otro lado, existen apreciaciones acerca de las dimensiones por las cuales está constituido el comportamiento organizacional, Lagomarsino (2003) tres dimensiones: compromiso económico, de crecimiento y moral. El primero se puede apreciar en individuos que pertenecen a sus organizaciones debido a los beneficios monetarios derivados de sus tareas o funciones; la dimensión de crecimiento o necesidad de desarrollo profesional es aplicado por las personas que permanecen en sus puestos de trabajo porque las actividades que realizan son desafiantes, implican retos, aquellos que motivan al empleado a esforzarse cada vez más. Y, por último, en el compromiso moral se destaca la identificación que los empleados perciben entre sus valores y los de la organización. Aquellas personas que poseen un alto nivel de compromiso moral comprenden que permanecer en la organización es correcto.

Desde la óptica de Meyer y Allen (1990) citado en Flores y Madero (2012) el modelo organizacional se encuentra constituido por tres tipos de compromisos: el compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN).

El CA refleja la implicación emocional del trabajador con los valores y metas de su empresa, el disfrute en la relación laboral y un sentimiento de lealtad y pertenencia a su empresa. "Los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan con la organización porque así quieren hacerlo" (Loli, 2006, p.40) por su parte, San Martín (2013) señala que "uno de los posibles antecedentes del CA del trabajador es la confianza" (p.14). Otro determinante del comportamiento afectivo es la satisfacción laboral, tal como lo menciona Brasear, Boles, Bellenger y Brooks (citado por San Martín, 2013), la cual es definida como los sentimientos positivos derivados de la interacción con sus compañeros y jefes y

de todos los aspectos del trabajo, como el sueldo y horario de trabajo.

En otro contexto, Loli (2007) citado en Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) indica que, el compromiso de continuidad se refiere a la necesidad de permanecer en la organización y puede ser definido como la conciencia del empleado respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo, es decir; "los empleados están conscientes de los costos que implicaría dejar la organización por lo necesitan permanecer en la ella" (Cabrera y Urbiola, 2012, p.17).

Chiang, Gómez y Wackerling (2016) aluden: "el compromiso normativo (deber): en él se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia un empleado" (p. 135). Por tanto, "los empleados con un fuerte compromiso normativo están unidos a la organización por sentimientos de obligación y deber" (Bohrt, Solares y Romero, 2014, p.40).

Los colaboradores pueden experimentar cualquiera de estos tres compromisos, aun en grados variables (Peralta, Santofimio, Segura, 2007).

Un modelo relacionado con el de Meyer y Allen es el expuesto por Ayensa y González (2007) quienes sugieren que para entender el compromiso organizacional se debe emplear un modelo actitudinal, el cual propone, que ésta variable está constituida por tres dimensiones: la primera vinculada al carácter afectivo, la segunda relacionada con los temores y miedos de las personas a abandonar el puesto de trabajo y finalmente, la tercera asociada a las obligaciones dados por la gratitud y la obligación moral.

En otro sentido, el modelo de compromiso organizacional de Caykoylu, Egri, Havlovic y Bradley (2011) plantea siete causas relativas al empoderamiento, motivación, identidad, confianza ambigüedad y conflicto, las cuales inciden en el compromiso a través de la satisfacción. Hermosa (2006) citado en Carreón (2015) indica.

Un aumento en el empoderamiento y la motivación propiciaría un

incremento en la satisfacción y compromiso. Sin embargo, la reducción de la ambigüedad y conflicto al relacionarse negativamente con la satisfacción inciden en un incremento del compromiso. Antes bien, la identidad y la confianza al aumentar también influyen en la satisfacción y el compromiso. (p. 37)

Mathieu y Zajac (1990) citado en Sánchez (2013) establecen que, el compromiso organizacional también cuenta con variables que determinan el grado de compromiso que tienen los empleados y trabajadores con sus empresas estos pueden agruparse en tres grupos:

- Rasgos de personalidad: son las características del empleado.
- Las variables relacionadas con el puesto de trabajo y funciones que desempeña.
- Las características basadas en la organización es decir a las actividades que se dedica la organización, su mercado meta, su lineamiento.

Así también está dividido en tres elementos según lo determinó Maslach, Schaufeli y Leiter (como se citó en Sánchez, 2013): “el vigor, la dedicación y la absorción” (p.88).

Finalmente, existen autores que detallan o especifican aún más las variables laborales que condicionan el nivel de compromiso y son: (a) antigüedad en la organización y en el puesto de trabajo, (b) variedad de tareas realizadas, (c) justicia interaccional, (d) clima de trabajo, (e) estructura organizativa y (f) sistema de gestión de calidad, entre otros. Cabe mencionar que existen autores como Martínez y Olivos (2010) que no observan relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad, afectivo y normativo y las variables sociodemográficas, edad y género. (Castro, Martínez, Robledo & Sierra, 2014).

Dentro de las formas psicométricas de evaluar y medir compromisos se encuentran, la de Becker en 1992 que presenta diferentes tipos como: compromiso con las tareas que se refiere a la implicación de los empleados en el trabajo. Se basa en promediar las variables logro, autorrealización, dedicación al a tarea y contenido en el trabajo, todas medidas objetivamente con el cuestionario

de motivación para el trabajo CMT. El segundo es el compromiso con el grupo de trabajo refiriéndose a las actitudes del empleado y obrero al trabajar en equipo, se evalúa mediante el promedio de las variables afiliación, aceptación de normas en valores e interés por el grupo de trabajo, el cual se mide por el cuestionario de motivación para el trabajo CMT. El tercero estaría dado el compromiso con la autoridad organizacional y se refiere a el nivel o grado de respeto que tiene el colaborador con la autoridad, se evalúa mediante el promedio de las variables de aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, interés por la supervisión, de CMT. Y por último, el compromiso con los objetivos y valores institucionales, se refiere a actuar en concordancia con los valores, misión y visión de la institución, se evalúa mediante dos ítems diseñados para el propósito e incorporados en la escala ECO, diseñada y validada por el estudio del clima organizacional. Y el quinto es el compromiso con la organización, es cuando el colaborador experimenta interés hacia el trabajo y hacia la empresa, da apoyo y realiza esfuerzo adicional (Toro, 2002).

Arias, Valera, Pineda y Quintana (2002) señalan que otra manera de medir el compromiso organizacional que presenta un individuo es por medio del cuestionario de Meyer y Allen que toma los tres componentes del compromiso, así, la naturaleza del compromiso es respectivamente el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Los tres tipos de compromiso han sido sometidos a revisión e investigaciones para demostrar la validez y confiabilidad de la escala (Meyer, Allen y Smith, 1993; Meyer y Allen, 1997). Cabe resaltar que, debido a ello, la escala de Meyer y Allen ha tenido algunas modificaciones desde sus inicios.

En un principio, Meyer y Allen (1984) desarrollaron dos sub escalas de compromiso para medir el compromiso organizacional: afectivo y de compromiso continuo. Años más tarde, se introdujo la escala de compromiso normativo (Allen y Meyer, 1990), la cual intentaba medir la internalización de las normas que guían el comportamiento del trabajador a comprometerse con los objetivos

organizacionales. Esta última escala es la que mayor repercusión ha generado ante muchos autores, ya que su definición ha tenido múltiples interpretaciones. De manera que todas las revisiones se han centrado en medir el compromiso normativo (Meyer, Allen & Smith, 1993; Meyer y Allen, 1997).

Por otro lado, la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen ha tenido al largo de los años una modificación estructural, ya que ha ido evolucionando conforme otros autores han criticado la teoría y es con el aporte de los mismos que se ha seguido investigando y probando el modelo en lo que al constructo respecta. Es importante saber que la ya mencionada escala, en sus inicios, contaba con 24 ítems, que abarcaban sus tres tipos de sub escalas (afectivo, continuo y normativo), luego fue modificada y el número de sus ítems fue reducido a 21.

Posteriormente, con los estudios de revisión de Meyer (1993), la escala fue modificada por 18 ítems, manteniendo la base de sus tres tipos de sub escalas. La tercera modificación aparece en Meyer (1997), donde no se alteran las sub escalas de compromiso afectivo, ni la normativa, pero sí se hace una subdivisión de la sub escala de compromiso de continuidad en dos sub escalas: la percepción de alternativas (con 3 ítems) y sacrificio personal (con otros 3 ítems).

DISEÑO METODOLÓGICO

Diseño

La investigación presenta un estudio inclusivo, descriptivo de enfoque cuantitativo dado que se recolectan datos o componentes sobre los diferentes aspectos de los colaboradores de la institución en estudio, y se realiza un análisis y medición de los mismos. Para Glass y Hopkins (como se citó en Abreu, 2012) “la investigación descriptiva consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos” (p.192).

A su vez, se muestra una investigación exploratoria, la misma que Niño (2011)

menciona que se trata de una investigación cuyo propósito es proporcionar una visión general sobre una realidad o un aspecto de ella; este tipo de investigación ayuda a conocer y mejorar el conocimiento sobre los fenómenos de estudio para explicar mejor el problema a investigar, el cual para el trabajo en estudio es el desconocimiento por parte del GAD Municipal del Cantón Jipijapa acerca del tipo compromiso organizacional que presentan los funcionarios y empleados de la institución.

Además, se expone un estudio de corte transversal dado que se centra en el estudio de una determinada población en un tiempo señalado. Así lo señalan Ato, López y Benavente (2013) “los estudios transversales se utilizan primordialmente para evaluar cuestiones de prevalencia (o sea, se proponen determinar el número de casos que existen en una determinada población en un momento temporal específico)” (p.1049).

Procedimiento de aplicación

El cuestionario fue manual y entregado personalmente a los miembros de la institución en estudio a ser encuestados; la participación de los colaboradores fue discrecional. La aplicación del cuestionario fue personal, y sin control de tiempo. Todos los sujetos a encuestar recibieron el cuestionario y en él se detallaban los objetivos de la investigación. Durante el transcurso de tres días, fueron aplicadas las encuestas a los funcionarios y empleados de la institución.

Para el análisis de la información recabada se hizo uso del paquete estadístico SPSS de Windows para procesar la información recabada en las encuestas y posteriormente realizar el debido análisis.

En primera instancia se determina el nivel de fiabilidad de las variables mediante la prueba de Alfa de Cronbach, y luego se establece el nivel de validez del instrumento utilizado.

Posterior a ello, se procede a correlacionar los indicadores de cada componente mediante la prueba de r de Pearson.

La **tabla 3** muestra que todos los componentes presentan una correlación lineal positiva.

Tabla 3. Matriz de correlaciones entre componentes de compromiso organizacional

	Correlaciones		
	Afectivo	Normativa	Continuidad
Afectivo	1	,947**	,880**
Normativa	,947**	1	,839**
Continuidad	,880**	,839**	1

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

Nota. Elaborada con SPSS.

Instrumento de medida

Para el acercamiento al objeto de estudio se utilizó la encuesta ya que proporciona una descripción cuantitativa de tendencias, actitudes u opiniones de una población y el instrumento utilizado fue el cuestionario, característico de los enfoques cuantitativos para explorar ideas, creencias y opiniones de los participantes.

El cuestionario aplicado fue el de "Compromiso organizacional" de Meyer Allen en su tercera edición de 1997, el mismo consta de 18 ítems, y que por recomendación del autor fue llevado a español por Arciniega y Gonzales (2006).

Pero la encuesta como tal, estuvo elaborada en dos apartados; en el primero se da a conocer estudio en curso y se solicitaban los datos socio demográficos y personales de los entrevistados, en el caso del sexo, se ha definido una variable binaria que toma el valor 1 para los hombres. El estado civil ha sido recogido a través de una variable ordinal en la que se consideran cuatro posibilidades (soltero, casado, divorciado, unión libre). Dentro de las características del puesto de trabajo o condiciones laborales en este trabajo, la antigüedad fue una variable abierta en la cual el encuestado ubicaba específicamente sus años de antigüedad. Además, se presenta una interrogante que hace referencia al régimen laboral con el que se ve amparado el colaborador, presentando una variable binaria que toma el valor 1 para Código de trabajo y 2 para LOSEP.

En el segundo apartado se ofrecen los 18 ítems acerca del compromiso organizacional, los mismos que al ser traducidos fueron reformulados en positivos, estos tienen por objetivo conocer si existe compromiso organizacional por parte de los empleados y el tipo de compromiso organizacional que presentan los mismos. El cuestionario está estructurado por los tres componentes:

"afectivo, de continuidad, y normativo" (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010, p.91) cada uno de ellos evaluados en 6 afirmaciones respectivamente. Los indicadores 3, 7, 10, 11, 12 y 15 hacen referencia al componente afectivo; 2, 5, 6, 9, 14 y 18 al componente normativo; y a su vez los indicadores 1, 4, 8, 13, 16 y 17 al componente de continuidad. Las afirmaciones para cada compromiso fueron las siguientes:

Compromiso afectivo

- A1. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.
- A2. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.
- A3. Me siento como parte de una familia en esta empresa.
- A4. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.
- A5. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.
- A6. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.

Compromiso normativo

- N1. Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.
- N2. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.
- N3. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.
- N4. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.
- N5. Esta empresa se merece mi lealtad.
- N6. Creo que le debo mucho a esta empresa.

Compromiso de continuidad

- C1. Me siento contento de trabajar en esa empresa, y lo hago porque me gusta y no por necesidad.
- C2. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.
- C3. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi

empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.

- C4. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.
- C5. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.
- C6. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.

Por su parte, los ítems de cada variable han sido previamente validados mediante juicios de expertos, por ejemplo, Arciniega y González (2006), validaron y trasladaron los ítems originales de la escala reformulados en positivo. Para medir la validez de constructo se empleó un análisis factorial exploratorio con rotación oblimín y se obtuvo como resultado la aprobación de las 3 dimensiones.

Ahora bien, para validar el constructo del instrumento se realizó de la misma manera un análisis factorial de componentes principales y de rotación varimax, obteniendo resultados considerables.

Además, se mide la fiabilidad del instrumento utilizando el Alfa de Cronbach que es el “índice de facto para evaluar el grado en que los ítems de un instrumento están correlacionados” (Gonzales y Pazmiño, 2015, p. 64), la **tabla 1** muestra la fiabilidad el instrumento en general.

Tabla 1. Estadística de fiabilidad del compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
,956	,957	18

Nota. Tomada de Arciniega y Gonzales (2006).

Se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.956, el cual representa una alta fiabilidad y consistencia interna de la escala.

A su vez, se calcula el alfa de Cronbach para cada uno de los componentes del compromiso organizacional, presentando los siguientes valores:

- Compromiso afectivo. Alpha estandarizado = 0,922

- Compromiso de continuidad. Alpha estandarizado = 0,775
- Compromiso normativo. Alpha estandarizado = 0,906

Determinando que el compromiso afectivo y normativo presenta una excelente consistencia interna, mientras que el compromiso de continuidad muestra una consistencia interna aceptable.

La escala de medida en las que se basó el cuestionario fue la de tipo Likert de 7 medidas con la finalidad que los encuestados tengan más opciones para decidir; los puntos de la escala van de 1 a 7 desde totalmente en desacuerdo, hasta totalmente de acuerdo; la misma que se muestra en la **Tabla 2**.

Tabla 2. Consideraciones en la escala de Likert para medir el compromiso organizacional

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nota. Tomada de Arciniega y Gonzales (2006)

Descripción de la población y muestra

En la presente investigación, la población objeto de estudio, estuvo conformada por los empleados del GAD Municipal del Cantón Jipijapa, con un total de 417.

Para el cálculo de la muestra se utilizó la técnica de muestreo probabilístico, según el cual todas unidades de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas. Para determinar el número de colaboradores del GAD Municipal de Jipijapa a ser considerados para la muestra se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N \cdot e^2) + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Donde:

- Z= nivel de confianza
- p= probabilidad a favor
- q= probabilidad en contra
- e= error muestral
- N= universo

Simplificando:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(417)}{(417)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 200 trabajadores de los cuales 105 son hombres y 95 mujeres, con edad promedio entre los 39 y 47 años, con una media de 15 años de antigüedad.

RESULTADOS

El GAD Municipal del cantón Jipijapa tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida de la población del Cantón Jipijapa, en el marco del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, a través del desarrollo de las fortalezas de la ciudadanía mediante la aplicación de una política participativa, procurando el bienestar de la colectividad y contribuyendo al fomento y protección de los intereses locales. A largo plazo la institución tiene como visión ser una institución fortalecida que cuenta con un sistema administrativo, financiero y operativo eficiente entregando a la comunidad servicios municipales de calidad y con relaciones de participación ciudadana establecidas, reglamentadas y consolidadas para el beneficio de la colectividad cantonal.

Dentro de los principios y valores que presiden el funcionamiento de los colaboradores del GAD de Jipijapa el primordial es el compromiso tanto de funcionarios, empleados y obreros para con la institución. Este GAD Municipal cuenta con 270 obreros, 130 empleados y 17 contratados con un total de 417 colaboradores, los cuales forman parte fundamental para el desarrollo del municipio y del cantón; los mismos que son considerados el recurso más importante y como tal, es imprescindible conocer si están comprometidos con la institución, para ello se debe tener claro lo que es el compromiso laboral, sabiendo que este nos ayuda a determinar el nivel de involucramiento de los colaboradores, la satisfacción y el entusiasmo con las que realizan sus actividades, ayudando por ende a conocer el grado de lealtad que tienen hacia la organización, el mismo que radica en la identificación y creencia acerca de sus tareas diarias, la necesidad y utilidad de dichas tareas y la importancia de ellas para el GAD (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010).

Para obtener los resultados del objetivo propuesto se llevó a cabo un análisis de cada componente y así determinar cuál o cuáles de ellos son los más predominantes; empezando así por el afectivo.

Dentro de este componente el 60,5% de los colaboradores están medianamente de acuerdo que la institución tiene un gran significado personal para ellos y un 70% estaría feliz de en continuar el resto de su vida trabajando en esta institución; sin embargo, en torno a este componente se encuentra que 52% de los encuestados consideran tener una débil sensación de pertenencia con el GAD Jipijapa, relacionándolo así con el 82,5% de colaboradores que no se sienten en un vínculo familiar con los compañeros de trabajo, además un 86,5% no asume los problemas de la institución como problemas propios. Por su parte una cifra considerable, correspondiente al 91% muestra un deficiente gusto al hablar de la institución con terceros. Dado estos resultados, se puede detectar que los empleados del GAD municipal de Jipijapa presentan un compromiso afectivo débil.

El siguiente componente a analizar es el de continuidad; en primera instancia se determina que dentro de este componente no se halla respuesta alguna por debajo de la calificación "ni en acuerdo ni en desacuerdo" denotado por el número 4; es decir, que toda la población encuestada se encuentra en cierta medida identificado con este indicador.

Los porcentajes más altos son aquellos que responden a las afirmaciones "me siento contento de trabajar en esta organización, y lo hago por gusto y no por necesidad" y "una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí" con un 81,5% y 92,5% respectivamente. Por su parte, un 62% de los encuestados están completamente de acuerdo que afuera les resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tienen en el GAD y el 36% se encuentra medianamente de acuerdo con esta; de la misma manera un representativo 78,5% correspondiente a 157 colaboradores opinan que no tienen muchas opciones de trabajo igual para dejar de desempeñar actividades en el municipio, teniendo así estas variables descritas una alta relación con aquellas referentes al sueldo y prestaciones recibidas en la institución. En el mismo sentido, un 77,5% de los colaboradores

encuestados piensan que al dejar la institución muchas cosas de su vida - ámbito personal- se verían interrumpidas, relacionándolo a su vez con el 72% que, aunque quisiera renunciar al trabajo no lo haría.

En cuanto al componente normativo se presentan los siguientes resultados: tan solo un 35% de los encuestados sienten medianamente la obligación moral de permanecer en la institución y un 11% no abandonaría la institución porque se siente obligado con su gente. El 58% afirma que no sentiría remordimiento alguno de abandonar ahora la institución y por su parte, un 61% consideraría abandonar la institución si en otra tuviese ventajas; por lo tanto, es razonable que le 66,5% de la población encuestada este débilmente agradecido con la institución.

Sin embargo, un 69% de los colaboradores le son leal al GAD municipal en estudio, pero este porcentaje se podría ver influenciado por el factor monetario mas no por el moral. Es así que se logra determinar que los trabajadores no sienten reciprocidad con la institución y por tanto no han creado un vínculo de obligación moral de permanecer en ella.

Posteriormente, se relacionó la antigüedad de los colaboradores con los 2 ítems más significativos del comportamiento afectivo para con ello conocer si a mayor de antigüedad mayor pertenencia a la institución.

CONCLUSIÓN

En el presente estudio se determinó que los colaboradores de GAD municipal de Jipijapa presentan compromiso organizacional para con la institución, y determina qué componente de continuidad es el más predominante, ya que los colaboradores muestran apego a la organización por los costos tales como financieros o beneficios que esta les ofrece, por lo tanto; consideran que necesitan permanecer en la organización porque caso contrario toman el riesgo de no encontrar un empleo similar que les brinde las mismas condiciones salariales, coincidiendo así con Cabrera y Urbiola (2012).

A pesar de ello, el componente afectivo también se hace presente en baja medida entre los colaboradores de la institución en

estudio, ya que tan solo dos ítems son altos, justificando estos de tal manera que el 60,5% que siente pertenencia en la institución y el 71% que les gustaría continuar el resto de su vida laboral en la misma son aquellos que están por encima de los 15 años trabajando en el GAD Jipijapa, y por ende están ya acostumbrado a estar remunerados de manera satisfactoria.

A su vez, se pudo observar que una afirmación del compromiso normativo presenta un porcentaje por encima del 50% y es aquel que está determinando que los empleados muestran lealtad hacia la organización, entendiendo así que ellos lo hacen porque se siente conforme con las prestaciones y más no porque siente la obligación moral de hacerlo.

Para lograr el objetivo se aplicó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, traducido por Arciniega y Gonzales en el 2006, compuesto por 18 ítems. El uso de este instrumento fue el más adecuado, dado que su fiabilidad es excelente y se encuentra validado; obteniendo resultados reales. Además, según los estudios revisados este es el instrumento más usado que aporta resultados confiables acerca del tema tratado.

Por otro lado, es importante conocer el tipo de compromiso organizacional que tienen los colaboradores de la institución objeto de estudio, ya que este tiene consecuencias respecto al desempeño laboral y el tiempo de permanencia, y además permiten tomar decisiones idóneas y crear herramientas eficaces para fidelizar y retener al trabajador; por ende, los comportamientos del personal de la institución son factores relevantes para el responsable del talento humano y contar con esta investigación le sirve como soporte para futuras estrategias centradas en trabajar el componente afectivo y normativo, que contribuyen en mayor medida a un correcto desempeño laboral. Otro punto indispensable es que el responsable de talento humano cree la necesidad de invertir en el intelecto de sus colaboradores para que en cierto tiempo ellos sientan reciprocidad con la organización por contribuir con su crecimiento profesional.

En el desarrollo de esta investigación se presentaron ciertas limitaciones como la poca investigación realizada en los últimos años acerca del tema tratado y el acceso

restringido a bases de datos que podrían haber contribuido a un mayor soporte teórico, sin embargo, pese a estos impedimentos se consiguió cumplir con el objetivo planteado.

Para finalizar, resulta conveniente seguir utilizando el instrumento aplicado en este estudio para medir el compromiso organizacional, pues parece integrar las dimensiones que conforman el constructo de forma global. Además, se sugiere realizar estudios en el cual se relacione el compromiso organizacional como tal, con el desempeño laboral o con el clima organizacional en instituciones municipales.

Referencias Bibliográficas

Abreu, J. L. (2012). Hypothesis, Method & Research Design. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197.

Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, (18), 73-88.

Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, 21 (1), 35-50.

Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración* (200).

Arias, F., Valera, D., Pineda, A. y Quintana, M. (2002). El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: evidencias provenientes de Perú. *Liberabit*, 11-24.

Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.

Bayona, C., Goñi, S. y Mandorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los

recursos humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 9(1), 139-149.

Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23 (2) 207-215.

Böhrt, R., Solares, L., & Romero, C. (2014). Evolución del Contrato Psicológico y el Compromiso Organizacional con la Edad y la Antigüedad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 12(1), 33-63.

Cabrera, J., y Urbiola, A. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas IP en Costa Rica. *Gestión y Estrategia*, (41).

Castro, D. Martínez, A. Robledo, D. Sierra, E. (2014). Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región. *Revista de Psicología - Universidad Viña del Mar*, 3(6) 34-51.

Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31-51.

Caykoylu, S., C. Egri, S. Havlovic y C. Bradley (2011). Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and non-clinical staff. *Journal of Health Organization and Management*, (25) 7-33.

Chiang, M., Gómez. N., y Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138.

Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., y Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama socioeconómico*, 28(40), 92-103.

Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso

- organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.
- Flores, R., y Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22(2), 24-31.
- Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). *Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización*. *Psicológica*, 19, 345-366.
- Gabel, R., Yamada, G., y Dolan, S. (2013). Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 83-90.
- Galup, S., Klein, G., y Jiang, J. (2008). The impacts of job characteristics on is employee satisfaction: a comparison between permanent and temporary employees. *Journal of Computer Information Systems*, 48(4): 58-68.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1994). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Irwin, Illinois: Burr Ridge.
- González, F., López, T., y Sánchez, S. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *Intangible capital*, 10(1), 189-211.
- González, J., y Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-67.
- Harter, J., Schmidt, F. & Hayes, T. (2002). Bussines unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and bussines outcomes a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268-279.
- Juaneda, E. y González, M. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Ayala Calvo, J.C. y grupo de investigación FEDRA*, 3590- 3609.
- Loli, E. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 37-67.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., y Chaires. A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. (3ª Ed.) Estados Unidos de América: Sage Publications Inc.
- Meyer, J. y Allen, N. (1984). Testing the "side-best theory" of organization commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378
- Meyer, J.P., Allen, N.J. y Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
- Moreno, F., y Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Palomino, J., Espinoza, J., y López, R. (2012). Valores Organizacionales en las MIPYMES. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(2), 29-41.
- Peralta, M., Santofimio, A. y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización.

Psicología desde el caribe. (19) 81-109.

Ríos, M., Ramírez, Téllez, M., y Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, (231), 103-125.

San Martín, S. (2013). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y administración*, 58(2), 11-38.

Sánchez, M. (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas. *Pecunia*. 16(17) 85-100.

Solís, D. (2012). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*.

Toro, F. (2002). Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas. *Revista Internacional de psicología ocupacional*, 21(1)14-17.