

LA RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL CON EL NIVEL DE ESTUDIOS, LA EDAD Y EL GÉNERO EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO EN EL LEÓN, GUANAJUATO

Juan Alberto Vargas Téllez¹

Juan Carlos Soto Patiño²

Karen Lizeth Rosas Ambriz³

Resumen

En una muestra de 241 trabajadores de cuatro empresas Pyme de la industria del calzado en León, Guanajuato, se aplicó una herramienta para identificar el Compromiso Organizacional y su relación con tres factores sociodemográficos: nivel de estudios, edad y género. Sólo se encontró una correlación significativa con la edad. También se pudo apreciar algunas diferencias significativas entre la empresa que tiene un mayor perfil de cultura de innovación con las de menor calificación, lo que puede apuntar a que, además de otros factores, el compromiso organizacional influya positivamente en el desarrollo de este tipo de cultura.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, factores sociodemográficos y cultura de innovación

¹ Profesor-investigador de la Escuela de Educación y Desarrollo Humano, Universidad De La Salle Bajío.

² Profesor-investigador del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Irapuato.

³ Egresada de la Escuela de Psicología de la Universidad De La Salle Bajío



The relationship of Organizational Commitment Level Studies, the Age and Gender at Workers Shoe Industry in León, Guanajuato

Summary

In a sample of 241 employees of four companies SMEs in the footwear industry in León, Guanajuato, a tool was implemented to identify the Organizational Commitment and its relationship with three demographic factors: level of education, age and gender. We only found a significant correlation with age. Was also seen some significant differences between the company that has a greater innovation culture profile with the lowest rating, which can point to, among other factors, organizational commitment positively influence the development of this type of culture .

Keywords: Organizational Commitment, socio demographic factors and Culture of Innovation.

CULTURA ORGANIZACIONAL E INNOVACIÓN

Actualmente, los procesos y actividades relacionados con la innovación y la competitividad, se han convertido en un tema central en las organizaciones productivas (e incluso en instituciones no empresariales); son también centro de convergencia de infinidad de estudios organizacionales desde diversas aproximaciones teóricas y metodológicas (Lundvall, 1988, Medina, 1994; Cimoli y Dosi, 1994; Villavicencio, 2000; Neffa, 2000; Lam, 2002). Políticas y recursos gubernamentales y de la iniciativa privada intentan impulsar estas actividades, como factores clave para el éxito de la economía y bienestar social, como lo demuestran los diferentes programas nacionales y regionales como el de CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología), de CONCYTEG (Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato; consejos similares existen en la mayoría de los estados), de la Secretaría de Economía, de la UTT (Unidad de Transferencia Tecnológica), por mencionar algunas dependencias. Sin duda esta perspectiva tiene estrecha relación con lo que hoy se denomina Economía Basada en el Conocimiento, haciendo alusión precisamente a la importancia que para las organizaciones tiene la generación y la gestión del conocimiento, como fundamento para desarrollar habilidades y tareas que impliquen innovar, crear nuevos conocimientos e ideas que permitan, a su vez, la generación de nuevos productos, procesos y organizaciones (David y Foray, 2002).



La innovación es ante todo un proceso (Gee, 1981; Piatier, 1987), que da inicio con la generación de una idea original, generalmente motivada para satisfacer una necesidad o resolver un problema específico, que lleva al desarrollo de un producto, técnica o servicio útil hasta que es aceptado en el mercado (Gee, 1981). Pavón y Goodman (1981), consideran que la innovación es un conjunto de actividades que tienen lugar durante un período de tiempo y en un espacio particular, que orientan la introducción con éxito en el mercado, por primera vez, una idea en forma de nuevos productos (o mejoras a los mismos), servicios o técnicas de gestión y organización.

Al economista Schumpeter (1934), suele considerársele como el principal precursor conceptual contemporáneo de la innovación. Su definición abarcó cinco aspectos relevantes: 1. Implica la introducción en el mercado de un nuevo bien o una nueva clase de bienes; 2. La introducción de un nuevo método de producción, fundamentado en algún descubrimiento científico dentro de un área tecnológica específica; 3. También puede referirse a la apertura de un nuevo mercado, dentro o fuera de una nación; 4. Proporcionar a alguna área industrial una nueva fuente de suministros de materias primas o de productos semielaborados; y 5. La integración de una nueva estructura de mercado.

Por lo tanto, puede considerarse que la innovación es un concepto amplio, que no sólo se refiere a la creación de productos u objetos novedosos, sino también a la realización de cambios o mejoras en procesos operativos, administrativos o humanos, así como de las propias formas de organización. Naturalmente, la generación de estos cambios o mejoras dependerá en gran parte de la cultura organizacional y de las formas específicas de organización del trabajo.

Según Schein (1992), la cultura organizacional hace referencia a:

Un patrón de asuntos básicos compartidos que un grupo aprendió para resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que funciona bien hasta el punto de ser considerado válido y deseable para transmitir a los nuevos miembros como manera correcta de percibir, pensar y sentir frente aquellos problemas. Schein (1992: 25).



Según Jacques (1951), es la manera rutinaria o tradicional de pensar y aceptar las cosas, compartida en gran parte por todos los miembros de la organización, que deben aprender y aceptar los nuevos miembros para ser aceptados en el servicio de la empresa.

Por otra parte, las formas de organización del trabajo (o formas organizacionales), según Heydebrand (1989), son un sistema de variables estructurales y propone seis dimensiones o variables para delinearlas o categorizarlas: 1) Tamaño de la fuerza de trabajo, referido al número de personas que integran la organización; 2) Objeto de trabajo, identificando si se diferencian por producir utilidades, proporcionar servicios o manipular símbolos a través del procesamiento de la información y de la toma de decisiones; 3) Medios de trabajo, que es la naturaleza de la herramientas, máquinas o instrumentos utilizados, y en general, el tipo de tecnología o el grado de complejidad tecnológica que emplean en la producción; 4) División del trabajo, es la composición ocupacional y de competencias de la fuerza de trabajo, así como la estructura administrativa de control tal y como ésta se manifiesta en la estructura departamental y divisional de las organizaciones; 5) Control de trabajo, se refiere a la naturaleza de la fuerza, la autoridad, la coordinación y el control administrativo en el nivel del proceso de trabajo o del punto de producción; y 6) Propiedad y control, son las relaciones sociales de producción en el nivel institucional y social.

Algunos autores (Gallardo, 2007; De la Garza, 2007, Autor, 2009, 2010), suelen referirse a las formas organizacionales predominantes de los últimos cien años, como tres grandes modelos: 1) Pre-taylorismo, tradicional o artesanal, 2) Taylorismo-fordismo y más recientemente, 3) Toyotismo (también denominado *lean production* –producción ligera-). Otros autores suelen dividir los últimos siglos de la existencia humana en etapas o eras como premodernidad, modernidad y postmodernidad (Lyotard, 1993; Wilber, 2000), refiriendo éstas a características específicas de modos de pensamiento, comportamiento, organización social, ciencia y religión, etc. También, de acuerdo a las formas de organización productiva, suele dividirse en preindustrial, industrial y postindustrial (Bell, 1993).

Por lo que puede apreciarse, la cultura organizacional y las formas organizacionales son conceptos estrechamente vinculados, pues es claro que la primera determina en gran medida la



manera en que tienen lugar las segundas. Ambas, cultura y formas organizacionales son ámbitos en dónde tienen lugar las actividades humanas, en donde los seres humanos tienen modos particulares de interacción, desde las básicas relaciones formales jefe-subordinado y las de compañeros de trabajo, hasta todas aquellas que suelen llamarse informales, como las amistades y enemistades, los subgrupos y las subculturas, por ejemplo, que no son menos importantes para la dinámica organizacional. En ellas se han estructurado complejas relaciones de poder y de sumisión, de solidaridad o bien de confrontación; lugar, también en donde los individuos han dado sentido a sus vidas.

Desde los estudios de Elton Mayo ha quedado patente que la productividad organizacional se debe en gran medida al ambiente laboral (cultura, clima y satisfacción laborales), y especialmente a la comunicación informal. El perfil gerencial y la manera en que tienen lugar las relaciones jefe-subordinado son un factor fundamental para que las tareas productivas cotidianas tengan lugar de manera eficiente y exitosa. De ahí que sea lógico deducir que la forma específica de organización del trabajo (tamaño de la fuerza de tarea, división del trabajo, control y autoridad, etc.) tendrá un peso importante en generar ambientes de aprendizaje continuo, que a su vez promuevan y fortalezcan las capacidades de innovación. Así, cabe preguntar si las empresas están alineadas con las condiciones necesarias que los tiempos actuales demandan.

LA PRÁCTICA DE LA INNOVACIÓN EN LAS PYMES

Las PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas) son también centro de atención para impulsar su desarrollo y competitividad, como lo demuestra la creación de la Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa (dependiente de la Secretaría de Economía), que busca canalizar recursos financieros, tecnológicos y humanos para impulsar su crecimiento. Sin embargo, es claro que existen muchos desafíos y complicaciones que dificultan estos esfuerzos, como son el acceso al financiamiento, el escaso gasto en investigación y desarrollo, pobre tecnología, capital humano sin preparación suficiente, entre otros (López y Martínez, 2008).



Existe una tendencia creciente a debatir conceptual y políticamente sobre el papel que juegan las PYMES, sobre todo por su marcada participación en la generación de empleo y su importante aportación al PIB, no sólo en México, sino en muchos otros países. Además, esta relevancia se ha acentuado a propósito de la innovación, ya que algunos estudios afirman que, por su tamaño y dinámica, tienen potencialmente mayor rapidez y flexibilidad para realizar cambios y mejoras en diferentes niveles de la organización - procesos, productos, mercadeo, gestión de personal, etc. - (Pérez, 2008; López y Martínez, 2008).

La globalización económica y las rápidas transformaciones tecnológicas, contribuyen a crear un ambiente ampliamente competitivo, en donde las principales beneficiados son los países desarrollados y las grandes empresas, mientras que los países en desarrollo y las PYMES enfrentan cada día mayores dificultades de crecimiento, poniéndolas al borde de la sobrevivencia. En este contexto, las tecnologías de información y comunicación resultan esenciales para impulsar la competitividad, ya que facilitan una mejor conexión con las fuentes de conocimiento, generando nuevas oportunidades a través, por ejemplo, de redes de colaboración y vinculación con organizaciones encargadas de promover I+Di (investigación, desarrollo e innovación), como son los centros de investigación y las instituciones de educación superior. Castells (2004), considera que la información y el conocimiento son variables críticas para la productividad y la competitividad.

Puede suponerse que las PYMES están sólidamente vinculadas al proceso de innovación, ya que suelen ser más flexibles que las grandes empresas ante los grandes cambios, buscan economizar en investigación y desarrollo a través de la re-ingeniería de productos o la introducción de nuevas formas de organización. Aún cuando la globalización ha implicado altos riesgos de estabilidad y crecimiento para estas empresas, la internacionalización puede contribuir a mejorar su participación económica a través del aumento de la competitividad, siempre y cuando cuenten con el financiamiento, la tecnología y los conocimientos necesarios, pues de otro modo, debido a la presión de la competencia, reducción de subsidios directos y supresión de protección en algunos sectores (calzado, por ejemplo), no pueden ya contar con su mercado nacional con plena seguridad.



Según un estudio de la OCDE (2005), entre los obstáculos internos más relevantes para la internacionalización (algunos de estos elementos también se relacionan estrechamente con la innovación), de las PYMES están los relacionados con la información (por diferentes motivos carecen de datos confiables para la toma de decisiones oportuna), obstáculos funcionales (pobre desarrollo organizacional y capital humano no capacitado), obstáculos en materia de productos y precios, y aquellos relacionados con la distribución y la logística. Respecto a obstáculos externos, se encuentran la infraestructura escasa e ineficaz, la falta de recursos financieros, la pobres políticas (o a veces inexistentes) reguladoras, obstáculos gubernamentales, entorno empresarial poco colaborador y, por supuesto, las dificultades del acceso al financiamiento, por diversidad de motivos, desde el desconocimiento de las instancias que pueden otorgarlo hasta las propias trabas legales y administrativas que éstas implican, especialmente para lograr créditos benignos (enfrentan a tipos de interés elevados, plazos de amortización más cortos y falta de garantías patrimoniales tradicionalmente solicitadas por el sistema financiero, pues en general las perciben como de mayor riesgo que a las grandes corporaciones). Todo esto, en su conjunto deja un cuadro adverso para las PYMES.

Este panorama podría dar la impresión de que son sobre todo los factores externos como los antes enlistados los que dificultan el crecimiento de las PYMES, pero es justo decir que también los factores internos (mencionados más arriba), pueden ser de alta influencia. En especial, un factor interno que puede contribuir es el propio perfil del empresario, en cuanto a conocimientos, actitudes y motivación para involucrarse de lleno en el cambio que los tiempos demandan. Un estudio sobre las MPYMES en el estado de Guanajuato (De la Garza, 2001), concluyó, entre otros aspectos importantes, que una mayor formalización de la práctica administrativa, correlaciona positivamente con un mejor enfrentamiento hacia el cambio de la organización y, naturalmente, esta formalización depende en gran parte de la disposición de dueños y gerentes para formalizar esas prácticas.

LAS ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO



Existen algunos estudios sobre la manera en cómo se organiza el trabajo, se genera el aprendizaje, la innovación y sobre otros tópicos en las empresas del calzado del país (Bazán, 1982; Calleja, 1994; Martínez, 1999 y 2006, 2007; Vargas, 2008, 2009). En relación a las formas organizacionales, Vargas (2009), estudió a un grupo de 13 empresas del calzado en León y reporta que en su mayoría, reúnen las características del Taylorismo-Fordismo, si bien con diversos tintes de pre-Tayloristas, conservadoras o tradicionales. Por ejemplo, para asignar a un trabajador de nuevo ingreso a su puesto de trabajo, los mecanismos básicos son la propuesta del jefe o supervisor, y a veces por el departamento de recursos humanos; ocasionalmente hacen examen de conocimientos. Prácticamente ninguna empresa realiza exámenes de conocimientos. La mayor parte de la capacitación se realiza en el mismo puesto de trabajo, no existen periodos precisos para esta función. La organización del trabajo es fundamentalmente centralizada y con baja participación de los trabajadores en los procesos claves. Si bien algunas empresas mencionaron contar con manuales de procedimientos, su utilización no es frecuente; al respecto, existieron contradicciones entre lo dicho por los gerentes y los trabajadores. Para los últimos, en general, no existen dichos manuales o se utilizan poco, y para los jefes, comúnmente sí existen y se manejan con frecuencia. Sin duda, la percepción que se tiene de una misma realidad tiende a diferir por los diferentes actores involucrados en un contexto determinado.

La comunicación y la supervisión fueron consideradas relevantes, y la tendencia general de los tres niveles de aplicación de la encuesta fue a calificarlas como buenas o aceptables. Sin embargo, éstas son evidentemente más verticales que horizontales; si bien se mencionó el uso frecuente de trabajo en equipo, en general estos son muy dependientes de la supervisión y no gozan de autonomía. Respecto a la movilidad interna, las empresas estudiadas, la realizan poco y fundamentalmente para cubrir faltas, demandas excesivas de producción o cambios de departamento. La escasa movilidad puede limitar el desarrollo del trabajador y resquebrajar la flexibilidad laboral. De la Garza (1998: 178) comenta al respecto:

Los niveles de movilidad interna y sus principales determinantes pueden indicar la medida en que la organización del trabajo posibilita o estimula la realización de un abanico más o menos amplio de funciones productivas, lo cual podría estar relacionado con la confección de nuevas formas de organización del trabajo flexibles y proclives a un desempeño profesional cercano a la polivalencia.



En general, estos hallazgos son similares a los encontrados por Martínez (2007), en un estudio sobre las maquiladoras del estado de Guanajuato y por De la Garza (2001) en un estudio de MPYMES, también en este estado.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El desarrollo de características culturales como las mencionadas anteriormente, debe suponer un compromiso con el futuro y hace considerar de manera especial el esfuerzo que hacen las organizaciones y las personas para adquirir estas capacidades. En este sentido, el compromiso de los colaboradores resulta fundamental para el objetivo estratégico de las empresas. El uso y atribuciones que la literatura especializada hace del compromiso organizacional son bastante convergentes. El compromiso es un estado mental que se caracteriza por un deseo de involucrarse en un determinado curso de acción. Todas las definiciones sobre compromiso parecen reflejar tres características: 1) una atracción afectiva a la organización; 2) una percepción de que separarse de la organización origina unos determinados costos; y 3) una obligación a mantenerse en la organización (Meyer y Herscovitch, 2001). A partir de estas características comunes, en general la literatura establece la siguiente tipología para el compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Las anteriores características suponen dos importantes implicaciones. Por una parte, el compromiso se constituye en una importante fuerza de estabilización de los empleados; y, por otra, el compromiso ofrece una dirección al comportamiento de las personas; Unido con la flexibilidad que requiere la empresa moderna, al cambio constante y a la asunción de riesgos que implica la innovación, el compromiso organizacional es una fuerza complementaria, genera seguridad, consolidación de los avances y confianza para seguir avanzando. Desde un punto de vista teórico, se admite que cuando la empresa sigue patrones de flexibilidad, los factores sociales y humanos pueden ser los principales determinantes del resultado empresarial (Hitt, Keats y Demarie, 1998). Además, una parte importante de la literatura apoya la idea de que ciertas estrategias de sobre el capital humano desarrolladas al amparo o con la intención de generar compromiso organizacional, pueden resultar óptimas para las iniciativas de introducir flexibilidad



en la organización. De esta forma, los modelos de organización del trabajo orientados al compromiso y a la flexibilidad deben ser analizados conjuntamente, puesto que al parecer se complementan. Más concretamente, desde la teoría basada en los recursos se postula que una estrategia definida por la flexibilidad modera los efectos del compromiso de los empleados en el resultado empresarial. Cuanto mayor es el grado de flexibilidad, mayor es el efecto positivo del modelo del capital humano basado en el compromiso de los empleados sobre los resultados (Roca, Beltrán-Martín, Escrig y Bou, 2005).

La literatura también deja bastante claro cuándo existe un modelo organizacional orientado al compromiso. Entre las características más relevantes de este modelo se pueden citar el desarrollo interno de los empleados, la comunicación abierta e intensiva entre directivos y empleados, la participación de los empleados en la toma de decisiones y el reconocimiento explícito de que la cooperación de los empleados son vitales para el sistema (Kelliber y Perrett, 2002; Bowen y Ford, 2002; Writhg y Snell, 1998).

El modelo de Meyer y Allen (1997), se basa, en gran medida, en todas estas características y en las múltiples herramientas que la organización utiliza cuando define las prácticas de gestión del capital humano, tales como la correcta aplicación de los procesos de selección, los beneficios, la formación y el desarrollo, los incentivos y todas las prácticas consideradas progresivas o de alto rendimiento. Los anteriores autores establecen que el modelo de gestión del capital humano basado en el compromiso organizacional funciona cuando la vinculación entre prácticas y compromiso se establece sobre una base sólida percibida por los empleados y definida por las siguientes tres variables: percepción de soporte organizativo, justicia procedimental y confianza en la organización.

Conforme al planteamiento de Meyer y Smith (2000), puede afirmarse que la naturaleza de la influencia entre las políticas y prácticas de gestión del capital humano y el compromiso de los empleados puede ser determinada por la percepción que los empleados tienen del funcionamiento de dichas prácticas.

El compromiso organizacional y sus tres componentes (afectivo, de continuidad y normativo) ha sido ampliamente estudiado por considerarlo un potente indicador de la rotación de personal, encontrando una fuerte y negativa relación entre ellos (Lin y Ma, 2004; Susskind,



Borchgrevonk, Kacmar y Brymer, 2000; Van Breukelen, Van der Vlist y Steensma, 2004). También hay estudios que sustentan la relación entre compromiso y desempeño del trabajador (Baugh y Roberts, 1994; Benkoff, 1997; Ward y Davis, 1995), aún cuando los resultados no son tan contundentes.

Otros estudios han relacionado el compromiso organizacional con otros factores. Por ejemplo, su interacción con clima organizacional (Chiang, Salazar, Nuñez y Martín, 2009); con el impacto de las buenas prácticas de formación del personal (Grueso, 2007); con el estrés ocupacional (Cabrera y Urbiola, 2012).

En México también se han realizado diversos estudios sobre el compromiso organizacional, sobre todo con el modelo de Meyer y Allen. Por ejemplo, Edel, García y Casiano (2007), estudiaron su relación con el clima organizacional en una institución educativa del estado de Veracruz, pero no encontraron una relación significativa entre ambas variables. Ramos (2005), analizó su relación con el desempeño docente en un grupo de profesores de la Universidad de Colima, quienes encontraron que de los tres componentes, el afectivo correlacionó alta y positivamente con este factor, en segundo lugar el normativo y en tercero el de continuidad. Tejada y Arias (2005), investigaron su relación con las prácticas organizacionales, comprobando que la vinculación más fuerte con la empresa se da en el compromiso afectivo. Ríos, Rayos y Ferrer (2010), analizaron el *empowerment* como un predictor del compromiso organizacional en Pymes de la ciudad de Celaya, encontrando que sólo el componente afectivo tiene un impacto directo.

Objetivo: Identificar las diferencias del compromiso organizacional con respecto a la cultura de innovación de la empresa, el nivel de estudios de los trabajadores y variables sociodemográficas en trabajadores de empresas del calzado en León, Gto.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las diferencias del compromiso organizacional con respecto a la cultura de innovación de la empresa, el nivel de estudios de los trabajadores y variables sociodemográficas en trabajadores de empresas del calzado en León, Gto?

Hipótesis

1. Existe diferencia estadísticamente significativa en el compromiso organizacional entre hombres y mujeres trabajadores de las empresas participantes.
2. A mayor nivel de estudios mayor nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de las empresas participantes.
3. A mayor edad mayor nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de las empresas participantes.
4. Se presenta una diferencia significativa en el compromiso organizacional de la empresa con mayor cultura de innovación en trabajadores de las empresas participantes.

METODOLOGÍA

Participantes.

Se aplicó una encuesta que identifica el compromiso organizacional a trabajadores del área de producción de cuatro empresas de la industria del calzado de León, Guanajuato, entre octubre y noviembre del 2012 (caracterización de las empresas tabla 1).

Tabla 1. Empresas y número de participantes

Empresa	Giro	Participantes	Encuesta CI
E1	Calzado	91	75%
E2	Curtiduría	27	60%
E3	Calzado	38	60%
E4	Calzado	85	59%
		241	

Fuente. Elaboración propia

Las empresas fueron seleccionadas de las 92 participantes de un estudio previo sobre cultura de innovación⁴ (Vargas, 2012), en la cual se aplicó una encuesta a los gerentes generales o de operaciones, lo que permitió obtener un perfil de este rubro calificado porcentualmente (última columna de la tabla 1- CI -), es decir, a mayor porcentaje, mayor calificación en el perfil de cultura de innovación. Las cuatro empresas participantes se seleccionaron por su disposición a la colaborar, por lo que se trata de una muestra intencional no probabilística.

En la tabla 1 se pueden observar los puntajes obtenidos en la encuesta para obtener el perfil de cultura de innovación; la E1 obtuvo el 75%, lo que es un puntaje alto, ya que el promedio fue de 70%; las empresas E2 y E3 obtuvieron el 60% y la E4 el 59%. Una suposición del presente trabajo es que la de mayor porcentaje obtendrá un mayor compromiso organizacional que las de menor calificación.

Se encuestó a 241 trabajadores que representan el 50% de los trabajadores de las empresas seleccionadas. En relación al sexo se presenta que 61% (n=147) son hombres y el 39% (n=94) son mujeres. La edad de los trabajadores presenta una $x = 32.44 + 12.11$, lo que implica que la mayoría se encuentran entre adulto joven y adultos. En el nivel de estudios se identifica que el 1.24% (n=3) no cuenta con estudios, el 37.34% (n=90) tiene primaria, el 51.04% (n=123)

⁴ La encuesta denominada “Cuestionario de cultura, actividades y necesidades sobre innovación” aborda temas como el concepto que los gerentes tienen sobre innovación, qué actividades realizan al respecto para promoverla, si la estructura organizacional y la gestión del capital humano la favorece o no, entre otros aspectos. En el estudio referido, participaron 92 empresas y menos del 10% de ellas obtuvieron una calificación promedio superior al 70%.



presenta secundaria, el 9.96% (n=24) con preparatoria y finalmente el 0.42% (n=1) con estudios técnicos⁵.

Instrumento.

El compromiso organizacional fue medido con el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et. al (1993) en la versión adaptada de Arias (1998). El cuestionario está integrado por tres escalas de compromiso: afectivo, normativo y continuidad, cada una con seis reactivos, siendo 18 en total.

La escala de compromiso afectivo mide el apego emocional e identidad con el área laboral, la escala de compromiso normativo evalúa la obligación y responsabilidad que el sujeto tiene con la organización; finalmente, la escala de compromiso de continuidad verifica la necesidad de permanencia con respecto a los costos ó inversiones que realiza el trabajador en la empresa y la disponibilidad de otras fuentes de trabajo. Las tres escalas presentan su contextualización en relación a la continuidad en la organización donde realiza sus actividades laborales.

Cada reactivo está construido en escala Lickert con cinco opciones que van desde totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, en acuerdo y totalmente en acuerdo con puntajes de 1 a 5 puntos sucesivamente. Los puntajes son sumados por escala para obtener el puntaje final de la misma. Para la revisión del estado del sujeto en cada una de las escalas, se realiza promedio de puntajes en los reactivos que integran cada escala.

En cuanto a la confiabilidad (*alpha* de *Cronbach*) se han obtenido los siguientes coeficientes en investigaciones en organizaciones mexicanas: 0.71 a 0.81 para compromiso afectivo, 0.63 a 0.82 para compromiso normativo y de 0.47 a 0.48 para compromiso de continuidad en una muestra de personal académico y gubernamental (Arias, 1998; Belasteguigoitia & Mercado, 1998). Uribe, Moreno & Martínez (2001) obtuvieron coeficientes

⁵ Se aplicó prueba χ^2 en sexo y nivel de estudios y ANOVA *one way* para edad para verificar la homogeneidad de las empresas en dichas variables. Encontrándose en las tres aplicaciones una $p > 0.05$, por lo que se establece que la distribución por sexo y nivel de estudios, así como la edad de los trabajadores entre las empresas son iguales.



de 0.81, 0.48 y 0.82 (compromisos afectivo, de continuidad y normativo) en ejecutivos de México. En una investigación con trabajadores de una institución financiera se reportó 0.7 para compromiso afectivo, 0.33 para compromiso de continuidad y 0.69 para compromiso normativo (Littlewood Zimmerman, 2006). Finalmente, Arias & Mercado (2001) identificaron coeficientes de 0.51 a 0.60 en compromiso afectivo, 0.51 a 0.58 en compromiso normativo y 0.53 a 0.64 en compromiso de continuidad, lo anterior en trabajadores de tres hospitales en el Estado de México.

En cuanto a la validez Meyer & Allen (1990) realizaron un análisis factorial y encontraron que las tres dimensiones cuentan con validez convergente y discriminante aceptable, lo que implicaría con las escalas son conceptual y empíricamente diferentes. Lo que implicaría al compromiso tridimensional. Dichos resultados han sido ratificados en estudios posteriores de los autores (Allen & Mayer, 1996; Meyer, Allen y Smith., 1993; Hacket, Bycio & Hausdorf, 1994; Jaros, Jermier, Koehler y Sincich, 1993). Así mismo, se han realizado cuestionamientos al constructo en atención a que se han identificado correlaciones altas entre compromiso normativo y compromiso afectivo (Ko, Price & Muller, 1997), lo que indicaría que son parte de la misma dimensión de compromiso afectivo actitudinal (Brown, 1996).

Procedimiento.

El primer contacto se realizó con las empresas con avances en cultura de innovación de acuerdo a estudio previo realizado en la ciudad de León, Gto (Vargas, 2012). Se contactó a los Jefes de Recursos Humanos, a los que se les describió el objetivo y beneficios del estudio. Estableciendo la empresa su anuencia para participar en la investigación.

Se aplicó el cuestionario al 50% de los empleados de las empresas participantes, exceptuando al personal que no se encontraba presente el día de la aplicación. La aplicación del instrumento se realizó de manera grupal en las instalaciones de las empresas en horarios posteriores a su jornada laboral en convocatoria realizada por los Jefes de Recursos Humanos (18:00 hrs). En la aplicación se describió la finalidad del estudio, así como que la información sería de carácter anónima y voluntaria. Posteriormente se distribuyeron los cuestionarios y se presentó de manera oral las instrucciones para su llenado, que se respondieron en un tiempo de 20 minutos.

El cuestionario integra en su parte inicial los datos de las variables sociodemográficas (sexo y edad), puesto, nivel de estudios y antigüedad en la empresa, datos requeridos para atender las preguntas del presente estudio.

El instrumento fue calificado de acuerdo a las normas establecidas en el manual del mismo y concentrado los datos en base SPSS v. 19.

La variable compromiso en sus tres vertientes (afectiva, continuidad y normativa) se considera la variable dependiente, mientras que las variables sexo, nivel de estudios, edad y cultura de innovación son las variables independientes del estudio. Inicialmente se realiza la descripción de la población mediante el cálculo de las medias y desviaciones estándar para las escalas de compromiso en cada una de las categorías de las variables dependientes. Para establecer las diferencias en relación al compromiso en función al sexo, se aplicó prueba *t student* a dos colas. Para verificar la diferencia del compromiso con respecto a nivel de estudios, cultura de innovación y edad, se aplicó prueba ANOVA *one way* con aplicación de prueba *post hoc* por mínimos.

Se utilizó el paquete *Statiscal Packege for the Social Sciences* (SPSS) v. 19, con la finalidad de obtener las medias, desviaciones estándar, *t student*, ANOVA *one way*.

RESULTADOS

En relación al compromiso presentado por sexo (tabla 2), se identifican para el Compromiso Afectivo valores medios en hombres y mujeres, no identificándose diferencia estadísticamente significativa entre los grupos.

Tabla 2. El compromiso organizacional por género de trabajadores en empresas de calzado de León, Gto.

Compromiso	Hombres		Mujeres		t	P
	Media ± DE	DE	Media ± DE	DE		
Afectivo	18.62 ±	3.89	18.24 ±	4.07	0.82	0.41

De Continuidad	19.71 ±	3.56	20.05 ±	3.74	-0.86	0.42
Normativo	19.16 ±	4.98	19.28 ±	4.72	-0.20	0.84

Fuente: elaboración propia

El compromiso organizacional con respecto al nivel de estudios de los trabajadores presenta puntajes medios en sus tres vertientes (afecto, continuidad y normatividad), lo que implica contar con las características necesarias para su participación laboral. No se identifica diferencia estadísticamente significativa en los puntajes de compromiso organizacional por nivel de estudios (Tabla No 3)

Tabla 3. El compromiso organizacional por nivel de estudios de trabajadores en empresas de León, Gto.

<i>Compromiso</i>	Primaria		Secundaria		Preparatoria		Universidad		ANOVA	<i>p</i>
	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE		
Afectivo	18.95	3.56	18.25	4.25	18.49	3.58	22.50	6.36	0.93	0.45
De Continuidad	19.44	3.59	20.13	3.87	19.41	2.79	20.00	4.01	1.20	0.29
Normativo	19.64	4.57	18.81	5.38	19.59	4.01	19.00	4.24	1.15	0.33

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la relación del compromiso organizacional y la edad, se manifiestan correlaciones positivas y estadísticamente significativas para los elementos normativo y afectivo,

lo que implicaría que a mayor edad aumenta el nivel de compromiso en sus elementos normativo y afectivo (tabla 4).

Tabla 4. El compromiso organizacional y la edad de los trabajadores en empresas de calzado de León, Gto.

	Continuidad		Normativo		Afectivo	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Edad	0.60	0.27	0.14	0.007(**)	0.149	0.006(**)
<i>N</i>	241		241		241	

** Correlación significativa al nivel 0.01

Fuente: elaboración propia

Tabla No 5. El compromiso organizacional y el perfil cultura de innovación en empresas de calzado de León, Gto.

<i>Compromiso</i>	E1		E2		E3		E4		ANOVA	<i>p</i>
	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE		
Afectivo	19.42	4.23	18.83	3.13	18.79	6.30	17.72	3.02	3.25	0.01
De Continuidad	20.47	3.87	20.60	3.37	19.97	3.97	18.73	3.38	4.51	0.001
Normativo	19.65	5.05	20.34	4.45	19.20	5.61	18.02	4.72	2.99	0.01

Fuente: elaboración propia

La tabla 5 muestra que de acuerdo al tipo de empresa se manifiesta ciertas diferencias estadísticas en los diversos tipos de compromiso. De acuerdo al *post hoc* se manifiesta que para CA hay



diferencia entre la empresa E1 y E4. Para CC y CN se encuentra diferencia entre E1 y E4, así como E2 y E4. De acuerdo a lo expuesto, hay diferencias entre las empresas con mayor calificación y la de menor calificación en el perfil de cultura de innovación.

CONCLUSIONES

Se presentaron puntajes medios para los componentes afecto, continuidad y normatividad del compromiso organizacional. Lo que implica que puede ser un adecuado elemento para sus actividades laborales al interior de la empresa. También se observó que en tanto aumenta la edad de los trabajadores, los componentes de afecto y normatividad del compromiso organizacional presentan un incremento importante. Esta consideración es relevante, especialmente para aquellas empresas que no suelen valorar al personal de mayor edad y antigüedad.

Por otra parte, se pudo apreciar algunas diferencias significativas entre la empresa que tiene un mayor perfil de cultura de innovación (E1) con la de menor calificación (E4), y aún cuando las diferencias de la empresa E1 no fueron significativas con las empresas E2 y E3, en general su grado de compromiso en algunos de los elementos tendieron a ser más bajos, lo que puede apuntar a que, además de otros factores, el compromiso organizacional influya positivamente en el desarrollo de este tipo de cultura.

Referencias Bibliográficas

- Allen, N. J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N.J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Arias, G.F. (1998). *Los cuestionarios de compromiso personal y clima organizacional*. Ponencia presentada en el IV Foro Nacional de Investigación en las Disciplinas Financieras-



Administrativas, Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.

- Baugh, S.G. y Roberts, R.M. (1994). Professional and organizational commitment among engineers: conflicting or complementary? *IEEE Transactions on Engineering Management*, Vol. 41, No. 2, 108-114.
- Bazán, L. et al. (1982). *La situación de los obreros del calzado en León, Guanajuato*. México, ediciones de la Casa Chata.
- Belasteguigoitia, I & Mercado, P (1998). Assessment of Meyers and Allen's Threecomponent model of organizational commitment in Mexico. (Artículo inédito).
- Bell, D. (1993). Las Telecomunicaciones y El Cambio Social. En De Moragas, Miguel (ed.). *Sociología de la Comunicación de Masas*. Barcelona, Gustavo Gil.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: new approaches established the missing link between commitment and performance. *Human Relations*, Vol. 50, No. 6, 701-726
- Bowen, J. and Ford, R.C. (2002). Managing service Organizations: Does having a thing make a difference? *Journal of Management*, nº 28, pp. 447-469.
- Brown, R.B. (1996). Organizational Commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 230-251.
- Cabrera, J.J. y Urbiola, A.E. (2012). Compromiso Organizacional y Estrés Ocupacional: un estudio de caso en la una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. *Gestión y Estrategia*, No. 41, 15-28.
- Calleja Pinedo, Margarita (1994). *Microindustria: principio y soporte de la gran empresa, La producción de calzado en León, Guanajuato*. México, Universidad de Guadalajara.
- Castells, M. (2004). *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. [Documento en línea]. Disponible en <http://www.google.com>. [Consulta: 2010, Octubre 25
- Chiang, M., Salazar, M, Nuñez, A. y Martín, M. (2009). La relación entre el compromiso del trabajador hacia su organización y el clima organizacional: un estudio empírico. Universidad del Bio-Bio, Concepción de Chile.
- Cimoli, M. y Dosi, G. (1994), De los Paradigmas Tecnológicos a los sistemas nacionales de Producción e Innovación, *Comercio exterior*, vol. 44, no. 8, agosto, pp. 669-682.



- David, P. y Foray, D. (2002). Una introducción a la economía y a la sociedad del saber. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 171.
- De la Garza T., E. (2007). Organización y flexibilidad del trabajo, debate teórico y estado de la investigación en México. En *Convenios y Bonos de Productividad en Empresas Mexicanas*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- De la Garza T., E. (2008), docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/configuraci.pdf, Mayo. Recuperado el 30 de octubre de 2009.
- De la Garza, T. (2001). *Evaluación del Desempeño Del Micro, Pequeño y Mediano Empresario ante el Cambio Organizacional: Un Estudio en el Estado de Guanajuato*, México. Tesis Doctoral, Instituto Politécnico Nacional, ESCA.
- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) *Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>*
- Gallardo V., A. (2007). Nuevas Formas de Organización frente a la reestructuración productiva. *Gestión y Estrategia*, Departamento de Administración, Edición Internet.
- Gee, S. (1981). *Technology transfer, Innovation and International Competitiveness*. Nueva York; Wiley & Sons.
- Grueso, M.P. (2007). Impacto de las buenas prácticas de formación en el desarrollo del compromiso organizacional. *Cuadernos de Administración*, Universidad del Valle, no. 38, 95-102.
- Hackett, R.D. Bycio, P., & Hausdorf, P (1994). Further assessments of Meyer and Allen's 1991 threecomponent model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 1-9.
- Heydebrand, Wolf. (1989). New Organizational Forms. *Work and Occupations*, vol. 16, no. 3, Sage Publications, 323-357.
- Hitt, M.A.; Keats, B.W.; Demarie, S.M. (1998). Navigating in the new competitive landscape: Building strategic flexibility and competitive advantage in the 21st century. *Academy of Management Executive*, vol. 12, n° 4, pp. 22-42.
- Jacques, E. (1951). *The changing culture of a factory*. London: Tavistock Institute.



- Jaros, S.J., Jermier, J.M., Koehler J.W. y Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equations models. *Academy of Management Journal*, 36, 951-995
- Kelliber, C.; Perret, G. (2002). Business strategy and approaches to HRM: A case study of new developments in the United Kingdom restaurant industry. *Personnel Review*, nº 30, pp. 421-437.
- Ko, J.W. Price, J.L. y Mueller, Ch.W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Lam, Alice (2002), *Los modelos sociales alternativos de aprendizaje e innovación en la Economía del Conocimiento; Madrid: OEI*. En: <http://www.campus-oei.org/salactsi/lam.pdf> Consultada el 26 de mayo de 2010.
- Littlewood Zimmerman, H.F (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación Administrativa*. 97, 7 – 26.
- Lin, C.P. y Ma, H.C. (2004). Career commitment as a moderator of the relationship among procedural justice, perceived organizational commitment, and turnover intentions. *Asia Pacific Management Review*, Vol. 9, No. 3, 519-538.
- López Santiago, Noemí y Martínez Gómez, Francisco (2008). *La Capacidad Innovativa de las PYMES, un Elemento Determinante para la Conformación de un Sistema Regional de Innovación*. Ponencia Congreso SINNCO 2008, Guanajuato, México.
- Lundvall, B. (1988): Innovation as an interactive process: From userproducer interaction to the national system of innovation, G.Dosi y otros (ed.), *Technical Change and Economic Theory*, Londres, Printer Publishers.
- Lyotard Jean-Francois. (1993). *La Condición Postmoderna*. México, REI
- Martínez, A. (1999). *Dinámicas de Aprendizaje en la Industria del Calzado: el caso de un distrito industrial*. Revista CIECAS, vol. I, 4, octubre-diciembre, México; IPN, pp. 41-54.
- Martínez, A. (2006). *Capacidades Competitivas en la Industria del Calzado en León*. México, Plaza y Valdéz.



- Martínez, A. (2007). Sistema Integral de Incentivos, un caso atípico de la industria del calzado leonesa. En Enrique de la Garza Toledo, *Convenios y Bonos de Productividad en Empresas Mexicanas*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Medina, S. C. (1994). La innovación en las organizaciones modernas. *Gestión y estrategia*, UAM, num. 5 Enero-Junio.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. y Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J (1997). *Commitment in the work place: Theory, research, and application*, Thousand Oaks, CA: Sage publications
- Meyer, J.P. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, n1 11, pp. 299-326.
- Meyer, J.P. y Smith, C.A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Science*, vol. 17, pp. 319-331.
- Neffa, J.C. (2000). Las innovaciones científicas y tecnológicas. Una introducción a su economía política. *Asociación Trabajo y Sociedad, Programas de Investigaciones Económicas sobre tecnología, trabajo y empleo* (CEIL-PIETTE CONICET). Editorial LUMEN/HVMANITAS, Buenos Aires, Argentina.
- OCDE, (2005). Informe de la Reunión de expertos sobre el aumento de la capacidad de producción de las empresas de los países en desarrollo mediante la internacionalización. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Ginebra, Suiza.
- Pavón, J. y Goodman, R. A. (1981). La Planificación del Desarrollo Tecnológico, Proyecto MOLDETEC. CDTI-CSIC, Madrid.
- Pérez, Laura M. (2008). *Factores Determinantes del Proceso Innovador. Caso: Pyme Metalmecánica del Municipio de San Cristóbal, Táchira, Venezuela*. Ponencia Congreso SINNCO 2008, Guanajuato, México



- Piater, A. (1987). *Les innovations transnectorielles et la transformation des entreprises*. ESADE, Barcelona.
- Ramos, A. (2005). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima. Tesis doctoral, Facultad de Pedagogía, Universidad de Colima, México.
- Ríos, M., Rayo, M. y Ferre, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, UNAM. No. 231, 103-25
- Roca, V.; Beltrán-Martín, I.; Escrig, A.B.; Bou, J.C. (2005). Strategic flexibility as a moderator of the relationship between commitment to employees and performance in service firms. *The international Journal of Human Resource Management*, vol. 16, nº 11, pp. 2075-2093.
- Schein, E (1992). *Psicología de la Organización*. México, Prentice-Hall.
- Schumpeter, J. (1934) *The theory of economic development* Harvard Economic Studies, Cambridge
- Susskind, A.M., Borchgrevink, C.P., Kacmar, K.M. y Brymer, R.A. (2000). Customer service employees, behavioral intentions and attitudes an examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management*, vol. 19, No. 1, 53-77.
- Tejada, J.M. y Arias, F. (2005). Prácticas Organizacionales y el Compromiso de los Trabajadores hacia la Organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, Universidad Veracruzana. Vol. 10. No. 2, 295-309.
- Uribe, F., Moreno, G. & Martínez, E. (2001). Compromiso Organizacional y Maquiavelismo en ejecutivos mexicanos. XII Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y IX Congreso Iberoamericano de Recursos Humanos.
- Van Breukelen, W., Van der Vlist, R. y Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover combining variables from the traditional turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 7, 893-914.
- Vargas, J. A. (2008). Autoactualización Gerencial, Satisfacción Laboral y Productividad: Un Estudio Correlacional en Empresas del Bajío. *Revista Electrónica Nova Scientia*, Universidad de La Salle Bajío, México.



- Vargas, J. A. (2009). Formas Organizacionales, Perfiles Gerenciales y Satisfacción Laboral: Un Estudio Descriptivo de PYMES en León, Guanajuato. *Observatorio de la Economía latinoamericana*, No, 121.
- Vargas, J. A. (2010). Análisis de la relación de las formas organizacionales con el perfil gerencial y la satisfacción laboral: un estudio en Pymes del bajío, en el VI Congreso ALAST (Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo), México.
- Vargas, J. A. (2012). Cultura de innovación en empresas del estado de Guanajuato. Ponencia en el *XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. UNAM, México.
- Villavicencio, D. (2000). La innovación en las empresas como espacio de análisis sociológico. *Sociología del Trabajo*, nueva época, nú, 40 58-79
- Ward, E.A. y Davis, E. (1995). The effect of benefit satisfaction on organization commitment. *Compensation and Benefits Management*, Vol. 11, No. 3, 35-40.
- Wilber, Ken. (2000). *Una Visión Integral de la Psicología*. México, Alamah.
- Wright, P. y Snell, S. (1998). "Towards a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resources management", *Academy of Management*, vol. 23, no. 4, pp. 756-772.