

ANÁLISIS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COLOMBIANAS¹

Fernando Toro Alvarez

*Centro de Investigación e Interventoría
En Comportamiento Organizacional*

EL CONCEPTO.

El compromiso es un constructo que hace referencia a la buena disposición del empleado o trabajador hacia el trabajo, a la buena voluntad, al sentido de lealtad con la empresa (Toro, 1.998). Lodahl y Kejner (1.965) lo definen como el grado en que una persona se identifica con su trabajo. Insel y Moos (1.974) lo consideran como la medida en que los empleados se interesan en sus trabajos y se responsabilizan por ellos. Para Mowday, Steers y Porter (1.982) se trata de la relativa identificación e involucramiento de la persona, no solo con el trabajo sino también con la organización.

Allen y Mayer (1.990) identificaron tres componentes o dimensiones analíticas del compromiso organizacional: Afectivo, de Continuidad y Normativo. Becker (1.992) identificó diferentes tipos de compromiso: con la organización, con la alta gerencia, con el supervisor, con el grupo de trabajo, con la ocupación.

La investigación previa ha puesto en evidencia que el compromiso organizacional

es un concepto multifacético y multidimensional y, por tanto, no se trata de un concepto con un único sentido. Cada una de sus facetas y dimensiones analíticas tiene sus propias implicaciones teóricas y prácticas. Esto define perspectivas y posibilidades analíticas y aplicadas que el analista debe identificar y asumir en su trabajo.

ALGUNOS PRECURSORES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

En la investigación colombiana conocida se han tenido en consideración dos antecedentes o condiciones precursoras del compromiso organizacional: el Clima Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido.

El Clima Organizacional se refiere a las imágenes o percepciones compartidas que el personal de la organización se forma en relación con las diferentes realidades del trabajo y de la empresa (Toro, 2.001). En diversos estudios colombianos se han encontrado correlaciones positivas y significativas entre clima y compromiso. En un análisis teórico acerca de las relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional se concluyó que el clima organizacional es una variable independiente en relación con la motivación y el compromiso. También se

¹ Ponencia presentada en el XXVIII Congreso Interamericano de Psicología. Santiago de Chile, julio - agosto de 2.001

propuso allí que el compromiso es una manifestación genérica de la motivación. Por tanto, el clima organizacional es un agente regulador de la motivación y del compromiso organizacional (Toro, 1.998a). La medida del compromiso se obtiene a partir de un conjunto de 10 ítems que deben responderse de acuerdo con una escala de tipo Likert de cinco puntos, con extremos entre "totalmente de acuerdo" y "totalmente en desacuerdo". Esta es una medida global e independiente que se refiere, de modo particular, al concepto de Compromiso Afectivo de Meyer y Allen.

La tabla No.1 presenta los resultados de análisis de regresión llevados a cabo, a este respecto, en varias empresas colombianas.

Es evidente, al observar la tabla, que el clima organizacional es una realidad psicosocial que influencia de manera moderada pero significativa el compromiso en estas organizaciones. Puede variar entre unas empresas y otras, dependiendo de la calidad del clima organizacional y de otras condiciones. Otras realidades organizacionales y psicológicas tienen también capacidad para incidir sobre el compromiso.

Tabla No. 1 *Valores de regresión del clima organizacional sobre el compromiso, en empresas colombianas.*

EMPRESA	AÑO	SECTOR	R ²	Sig.
Almacenes Super Ley	2.001	Comercial	.34	.000
Orbitel	2.001	Telecomunicac.	.29	.001
Clorox	2.001	Químico	.20	.005
Banco República (Rec. Hnos.)	2.000	Financiero	.18	.001
Smurfit Cartón de Colombia	2.000	Industrial	.28	.003
Protección	2.000	Financiero	.38	.000
Colombates	2.000	Industrial	.24	.002
Almacenes Éxito	2.000	Comercial	.35	.006

Apoyo Organizacional Percibido (AOP) es un constructo que se refiere a la creencia general de un empleado acerca del grado en que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar (Eisenberger et al., 1.986). Para estos investigadores esta percepción funciona como un precursor del compromiso. Shore y Wayne (1.993) encontraron también que el AOP es un buen predictor tanto del compromiso afectivo como del compromiso de continuidad.

En los estudios colombianos se ha obtenido una medida derivada del análisis del clima organizacional, a partir de promediar las variables de clima Estilo de Dirección, Retribución y Disponibilidad de Recursos. La

tabla No. 2 muestra los resultados de los análisis de regresión del AOP como factor regulador del compromiso.

Es evidente que el AOP determina proporciones relativamente bajas pero significativas del compromiso general (afectivo) evaluado por el medio descrito. Se aprecia una cantidad importante de la varianza en compromiso que no es explicada por el AOP. Tal varianza debe ser explicada por otras condiciones de empresa como las políticas administrativas, el liderazgo, las especificaciones de la tarea, el clima organizacional, los esquemas de retribución, por ejemplo, y por condiciones psicológicas como diversos motivadores relativos al trabajo, las expectativas, los valores

Tabla No. 2 *Valores de regresión del Apoyo Organizacional Percibido sobre el compromiso, en empresas colombianas.*

EMPRESA	AÑO	SECTOR	R ²	Sig.
Almacenes Super Ley	2.001	Comercial	.29	.000
Orbitel	2 001	Telecomunicac.	.19	.000
Clorox	2.001	Químico	.19	.000
Banco República (Rec Hnos.)	2 000	Financiero	.08	.017
Smurfit Cartón de Colombia	2.000	Industrial	.24	.000
Protección	2.000	Financiero	.25	.000
Colombates	2 000	Industrial	.15	.000
Almacenes Éxito	2 000	Comercial	.31	.000

y creencias de la persona en relación con el trabajo y con la empresa..

OTROS TIPOS DE COMPROMISO EVALUADOS EN COLOMBIA

El desarrollo de algunos instrumentos psicométricos nos ha permitido obtener medidas de algunos otros tipos de compromiso, tal como lo propuso Becker (1.992) y que definimos a continuación.

- Compromiso con la Tarea. Equivale al concepto de Implicación en el trabajo (Job Involvement) de Brown y Leigh (1.996). Se mide a través de promediar las variables Logro, Autorealización, Dedicación a la Tarea y Contenido del trabajo, todas ellas medidas objetivamente con el cuestionario de motivación para el trabajo CMT. Se refiere al entusiasmo y sentido de responsabilidad en relación con la tarea, con las actividades y operaciones signadas a la persona (Toro, 1.998b).
- Compromiso con el Grupo de Trabajo. Se refiere a la disposición a trabajar en equipo, a la adhesión y cumplimiento de patrones colectivos de actuación en la empresa y en el trabajo. Se evalúa mediante el promedio de las variables Afiliación, Aceptación de Normas y Valores e Interés por el Grupo de Trabajo, variables que mide el cuestionario

de motivación para el trabajo CMT.

- Compromiso con la Autoridad Organizacional. Se refiere a la disposición a respetar a las personas con autoridad y a condescender con las personas investidas de autoridad en la organización. Es también la disposición a acoger y asimilar las normas y principios de actuación emanados de las personas con autoridad. Se evalúa mediante el promedio de las variables del CMT Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Interés por la Supervisión.
- Compromiso con los Objetivos y Metas Institucionales. Se refiere a la disposición a actuar en concordancia con la misión, los valores, las políticas, los planes y las estrategias organizacionales. Se evalúa mediante dos ítems diseñados para el propósito e incorporados en la escala ECO, diseñada y validada para el estudio del clima organizacional.
- Compromiso con la Organización. Este concepto equivale al de Compromiso Afectivo de Allen y Meyer. Lo hemos definido como una disposición favorable a experimentar interés hacia el trabajo y hacia la empresa, que mueve a la persona a dar apoyo, a realizar esfuerzo adicional, a dar cumplimiento cabal a sus responsabilidades. Por supuesto, estos constructos requieren

estudio y el soporte de investigación pero llaman también la atención acerca de la multidimensionalidad del concepto, tal como lo ha demostrado la investigación previa. Sugieren que el compromiso de una persona puede ser más intenso en relación con el grupo, la tarea, la empresa, las metas o la autoridad.

Esto determina que distintas personas puedan exhibir diferentes tipos e intensidades de compromiso. Por otra parte, el compromiso organizacional general puede estar más o menos determinado por la intensidad de cada una de las facetas o dimensiones del compromiso que lo componen.

Referencias

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment in the organization. *Journal of Applied Psychology*, vol. 63, 1-18.
- Becker, T.E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35, 232-244
- Brown, S.P. & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Eisenberger, R. Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Insel, P. & Moos, R. (1994). *Work environment scale*. California: Consulting Psychologists Press.
- Lodahl, T. & Kejner, M. (1995). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33
- Mowday, R. Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee - organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. San Diego: Academic Press.
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.
- Toro, F. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. Vol. 14, No. 3
- Toro, F. (1998a). Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol.17, No. 2
- Toro, F. (1998b). Motivación para el trabajo: Derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol.17, No. 1