

**Estudio comparativo del compromiso organizacional en
trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa
industrial en la ciudad de La Paz**

**Comparative study of the organizational commitment in workers
with and without children, within an industrial
company in the city of La Paz**

Fabricio Ariel Vargas Aneiva¹
favarganeiv@gmail.com

**Instituto de Investigaciones en Ciencias Humanas y de la Educación,
Universidad La Salle-Bolivia**

Carlos Machicao²
carlos.machicao.m@gmail.com

**Instituto de Investigaciones en Ciencias Humanas y de la Educación,
Universidad La Salle-Bolivia**

..... •

Resumen

Abordando la problemática que tienen actualmente tanto individuos como organizaciones al momento de equilibrar el trabajo y la familia, en la presente investigación se realizó un estudio del compromiso organizacional, con el objetivo de comparar esta variable psicológica en el personal de una empresa de alimentos perteneciente al sector industrial en la ciudad de La Paz, en función de que tengan o no, hijos que sean dependientes de los mismos. Se utilizó una metodología de tipo descriptivo comparativo, donde se determinó que existe una diferencia significativa del compromiso organizacional en los 119 empleados participantes. A partir de los resultados, se pudo determinar que la diferencia puntuada por ambos grupos (con hijos = 90,42 y sin hijos = 84,02) es significativa al 5% de error.

1 Licenciado en Psicología de la Universidad La Salle en Bolivia.

2 Licenciado en Psicología; Esp. Psicología Organizacional y Recursos Humanos- Universidad Católica Boliviana

Palabras claves

Compromiso organizacional, comportamiento organizacional, familia, trabajo, entorno laboral, entorno familiar.

Abstract

Addressing the problem that both individuals and organizations currently have when balancing work and family, in the present investigation a study of organizational commitment was carried out, with the objective of comparing this psychological variable in the personnel of a food company that belongs to the industrial sector in the city of La Paz, depending on whether or not they have children who are dependent on them. A comparative descriptive methodology was used, where it was determined that there is a significant difference in the organizational commitment measured in 119 participating employees. From the results, it could be determined that the difference scored by both groups (with children = 90.42 and without children = 84.02) is significant at 5% error.

Key words

Organizational commitment, organizational behavior, family, work, work environment, family environment.



Introducción

Dentro del ámbito del trabajo y las organizaciones, el análisis de los diferentes factores que influyen en el rendimiento y productividad laboral del personal, ha sido fundamental para la optimización de los procesos que constituyen el medio para el logro de los objetivos de las diferentes organizaciones. De esta manera, al estar las mismas conformadas por personas, se hace innegable la importancia del estudio de los factores psicológicos relacionados al ámbito del trabajo, a fin de conocer y predecir de la forma más precisa posible, el comportamiento del individuo en relación al contexto laboral en el cual se desenvuelve (Loli, 2007).

Las organizaciones representan una parte trascendental de la vida de las personas. El desarrollo, consecución de objetivos y la producción de bienes en una organización se da a través del trabajo de las personas, quienes

encuentran de manera recíproca la realización personal, estabilidad económica y el crecimiento profesional en ella. Es así que, al igual que las personas, las organizaciones poseen determinadas metas, objetivos y valores con los cuales deben estar identificados sus empleados, logrando por ende un mejor desempeño de los mismos al momento de ejecutar una labor o tarea. A esta identificación psicológica que tiene la persona con la organización en la cual trabaja se la conoce con el nombre de compromiso organizacional (Blanco y Castro, 2011; Montoya, 2014).

Asimismo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), dentro del estudio de los factores que tienen una influencia relevante en el ámbito del trabajo se encuentra, de manera determinante, el entorno familiar. La relación entre la esfera familiar, que exige atenciones y cuidados, y el entorno laboral, que requiere de trabajo constante, puede llegar a causar conflictos en el trabajador al momento de desempeñar de forma óptima sus actividades dentro de la organización. Hoy en día las condiciones de trabajo han tornado muy difíciles, tanto a hombres como a mujeres, el poder equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de manera satisfactoria.

En América Latina ha predominado por mucho tiempo un modelo tradicional de organización del trabajo basado en la asignación de actividades laborales remuneradas al hombre y de las tareas de cuidado en el hogar, no remuneradas, a las mujeres. No obstante, en la actualidad se ha debilitado el supuesto de familias biparentales, con matrimonios estables y la renuncia de la mujer a la independencia económica. La estructura familiar se ha transformado, los cambios demográficos en la organización del trabajo y en los valores sociales han generado un desequilibrio entre la vida familiar y la laboral, debido en gran parte a la persistencia de construcciones culturales tradicionales sobre los roles de hombres y mujeres (Blanco y Castro, 2011; OIT, 2009).

Todo esto representa una problemática para las empresas, que implica aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, inamovilidad laboral y otros beneficios, los cuales aumentan el

bienestar y satisfacción laboral del personal. De esta manera, se logra un menor nivel de estrés en el trabajador, mayor control personal del trabajo y del tiempo familiar, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad (Jiménez y Moyano, 2008).

Culturas organizacionales con alto grado de formalidad y jerarquía, muestran menor bienestar en su personal y mayor dificultad para integrar trabajo-familia. Este es el caso de las empresas del sector industrial en Bolivia donde, según un estudio publicado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA, 2009), la industria (en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz) sigue una tendencia a la precarización de las condiciones de trabajo, que se resumen en la inestabilidad laboral, pagos retrasados, incertidumbre, bajos salarios y la extensión de la jornada laboral más allá de las ocho horas, las cuales repercuten en el entorno familiar y social del trabajador. Es así, que en las empresas de este sector, se hace recurrente la aplicación de estrategias que promuevan la contratación de personal menos propenso a, en primer lugar, tener hijos y por lo tanto adquirir responsabilidades familiares (CEDLA, 2017).

Asimismo, en la presente investigación se hará un estudio que tomará en cuenta tanto la variable del compromiso organizacional (y su importancia como factor influyente en el desempeño y productividad laboral), como la problemática actual del trabajo y la familia (la cual incentiva a las empresas a generar mayor tendencia a la contratación de personal menos propenso a presentar responsabilidades familiares). Dicho estudio se realizará a través de un análisis descriptivo comparativo del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del sector industrial, en función de si tienen o no, hijos que dependan económicamente de estos, con el objetivo de determinar si existe una diferencia significativa entre ambos, que pueda determinar la formulación de estrategias más efectivas tanto para el bienestar del personal, como para el alcance de los objetivos de la empresa.

Referentes Conceptuales

El compromiso organizacional es definido en 1991 por los autores Meyer y Allen como el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene una persona con una organización, donde dicho estado tiene repercusión en la decisión de continuar formando parte de ésta o dejarla. De esta manera, el concepto de compromiso organizacional hace referencia a las actitudes del trabajador hacia el trabajo que realiza y a la identificación psicológica del mismo con la organización en la cual trabaja (Montoya, 2014; Loli, 2007).

De igual forma, Meyer y Allen (1997) señalan la existencia de tres componentes fundamentales del compromiso organizacional: el compromiso afectivo, el compromiso de permanencia y el compromiso normativo. El primer componente es el compromiso afectivo, el cual hace referencia al lazo emocional que forjan los trabajadores con la organización y refleja el apego emocional de estos al percibir la satisfacción de expectativas y de necesidades (especialmente psicológicas). El segundo componente es el compromiso de permanencia, el cual hace referencia a los costos (de carácter financiero, físico, psicológico, etc.) que representaría el abandonar la organización, así como las escasas oportunidades de encontrar otro empleo (en caso de decidir renunciar), el trabajador se siente vinculado a la institución ya que ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero, además de ver que sus oportunidades fuera de la empresa son reducidas, incrementándose su apego hacia la organización. El tercer componente es el compromiso normativo, el cual hace referencia a la creencia de lealtad hacia la organización por parte del empleado, quien desarrolla un fuerte deseo de permanecer en ella como reacción emocional al sentirse en “deuda” u “obligación” por haber recibido algún tipo de prestación, oportunidad o recompensa de gran valor para este (Blanco y Castro, 2011).

El compromiso con la organización, es una actitud muy deseable para lograr, de manera beneficiosa, el mejor desempeño en el trabajo y la aplicación de esfuerzos adicionales en la ejecución de las tareas por parte del personal. Es así, que el compromiso de los trabajadores hacia la

organización se constituye como un factor considerablemente importante para la elaboración de estrategias que planteen un mejor rendimiento por parte de los funcionarios (empleados), al momento de llevar a cabo las distintas labores o tareas asignadas a los mismos según el cargo que desempeñen (Böhrt, Romero, y Díaz, 2014).

Método

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo comparativo, ya que se llevó a cabo una descripción del fenómeno estudiado (compromiso organizacional), realizando una comparación entre el conjunto de participantes que tienen hijos dependientes y el conjunto de aquellos que no tienen hijos. No se manipuló ninguna variable, por lo que corresponde a un tipo de estudio no experimental. Las variables se explicaron de manera cuantificable, por lo que también corresponde a un estudio de carácter cuantitativo. El estudio fue realizado en un determinado momento, por lo que corresponde a un tipo de estudio transversal. Finalmente, el diseño de la investigación es de tipo “ex post facto” (no experimental). Es decir que se efectuó un estudio de los fenómenos, luego de que estos ya hayan ocurrido (Salkind, 1998; Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

El conjunto de participantes estuvo constituido por 183 empleados de una empresa de alimentos perteneciente al sector industrial, donde se registraron 157 trabajadores de sexo masculino y 26 trabajadoras de sexo femenino. Sin embargo, cabe mencionar que la población total fue reducida a un total de 119 participantes (103 varones y 16 mujeres), ya que durante la fase de aplicación de la escala de compromiso organizacional se tuvo acceso a un total de 156 empleados, de los cuales 17 solicitaron no realizar la prueba y 20 fueron descartados al responder incorrectamente la prueba (reactivos dejados en blanco, datos no llenados, etc.). Es importante aclarar que no se tomó en cuenta ningún criterio de muestreo, ya que al tratarse de una población reducida, se tomó en cuenta a cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, es decir que se llevó a cabo un estudio tipo censo.

El presente estudio utilizó la Escala de Compromiso Organizacional,

creada por Meyer y Allen en 1991. En numerosas ocasiones y en diversos contextos, se ha estudiado la validez de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En Perú, por ejemplo, se realizaron investigaciones que aportan a la confiabilidad de la escala. Un estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas (Figuroa, 2016), arrojó la confiabilidad del cuestionario con un total de .88 según alfa de Cronbach. Es importante añadir que los índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron de .79 de compromiso afectivo, .77 de compromiso de permanencia y .72 de compromiso normativo, lo cual demuestra la consistencia de la prueba (Hernández E., 2014).

La estructura de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen está constituida por 18 ítems, los cuales se encuentran diseñados para la medición de cada una de las tres dimensiones del compromiso organizacional general, de la siguiente manera: Compromiso Afectivo (ítems 1, 3, 7, 10, 11, 12, 15), Compromiso de Permanencia (ítems 4, 8, 13, 16, 17) y Compromiso Normativo (2, 5, 6, 9, 14, 18). Los ítems de la prueba se responden de acuerdo a una escala tipo Likert de 7 opciones donde: 1= En fuerte desacuerdo, 2= En moderado desacuerdo, 3= En ligero desacuerdo, 4= Indiferente, 5= En ligero acuerdo, 6= En moderado acuerdo, 7= En fuerte acuerdo (Montoya, 2014; Hernández E., 2014).

Resultados

Para dar inicio a cualquier análisis estadístico de datos, es necesario tomar aspectos generales de los resultados obtenidos, que permitan determinar la forma en la que debe ser procesada la información. En este sentido, se habla de poder establecer si la distribución de los datos obtenidos en relación al nivel de compromiso organizacional, corresponde a una distribución normal o no. En caso de ser una distribución normal se aplicarán pruebas paramétricas al análisis de resultados, en caso de ser una distribución no normal, se procederá con la aplicación de pruebas no paramétricas.

En las siguientes tablas se muestran los datos descriptivos generales sobre la distribución de los datos en función del compromiso organizacional como

principal variable de estudio, a la cual se asignaron cuatro categorías (bajo, medio bajo, medio alto y alto), con el objetivo de agrupar los resultados en intervalos, de manera que esos puedan ser analizados con mayor facilidad.

Tabla 1: Distribución de datos en función del compromiso organizacional

Categoría	Intervalo	f	%
Bajo	18 a 44	1	0,80
Medio Bajo	45 a 71	18	15,10
Medio Alto	72 a 98	70	58,80
Alto	99 a 126	30	25,20
Total		119	100

Fuente: Elaboración propia.

Los valores expresados en la Tabla 1 indican de qué manera se distribuyen los datos en relación al compromiso organizacional en general, donde las frecuencias generales en tanto al nivel de compromiso organizacional fueron agrupadas en categorías para su análisis. Se observa que la mayoría de los participantes (58,8%), registraron un nivel de compromiso organizacional medio alto, es decir entre 72 y 98 como puntuación general de la escala.

Comparación entre los resultados obtenidos por los trabajadores con y sin hijos en relación al compromiso organizacional

Como fue establecido en el objetivo general del presente trabajo de investigación, se realizará un análisis que permita determinar si existe una diferencia significativa en cuanto al nivel de compromiso organizacional general del personal con y sin hijos de la empresa industrial en la que se basa este estudio.

Tabla 2: Distribución de datos según la variable tiene o no, hijos dependientes

Categoría	Intervalo	Si tiene hijos dependientes		No tiene hijos dependientes	
		f	%	f	%
Bajo	18 a 44	0	0	1	2
Medio Bajo	45 a 71	9	13	9	18
Medio Alto	72 a 98	38	55,10	32	64
Alto	99 a 126	22	31,90	8	16
Total		69	100	50	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 2 se muestra la distribución de datos en relación al nivel de compromiso organizacional, en función de la variable “tiene o no hijos dependientes”, donde es posible observar los porcentajes obtenidos en cada categoría por ambos grupos de trabajadores, con y sin hijos. El grupo de trabajadores sin hijos obtuvo un porcentaje levemente mayor al grupo de trabajadores con hijos, en los niveles de compromiso organizacional bajo, medio bajo y medio alto. Mientras que el grupo de trabajadores con hijos puntuó un porcentaje notablemente mayor al grupo de trabajadores sin hijos, en el nivel de compromiso organizacional alto.

Tabla 3: Comparación entre los grupos con y sin hijos, en función del nivel de compromiso organizacional general

Grupos	CO	%
Si tiene hijos	90,42	71,76
No tiene hijos	84,02	66,68
Grado de significancia		0,047

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3 se muestran los promedios registrados por ambos grupos, donde el grupo de trabajadores con hijos obtuvo un promedio de 90,42 en la escala de compromiso organizacional, mientras que el grupo de trabajadores sin hijos registró un promedio de 84,02. Aparentemente se puede observar que hay un mayor nivel de compromiso organizacional en

el grupo de trabajadores con hijos dependientes, sin embargo, se deberá determinar si esta diferencia es significativa a partir de una prueba de diferencia de medias (U de Mann-Whitney). Y como es posible observar en la Tabla 3, el grado de significancia es del 0,047 con 5% de grado de error. Es decir, que al ser menor a 0,05 se comprueba que efectivamente existe una diferencia significativa entre ambos grupos.

Compromiso organizacional en sus componentes afectivo, de permanencia y normativo

Para poder realizar un estudio de los resultados obtenidos por parte de los participantes del presente trabajo de investigación, en función a cada uno de los componentes del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso de permanencia y compromiso normativo), se calculó el promedio general puntuado en cada una de ellas. Al consistir la escala implementada de un número diferente de reactivos por cada dimensión, se promediaron los resultados generales (de cada componente) y, finalmente, se convirtieron los resultados a porcentajes en relación al máximo puntaje posible por dimensión.

Tabla 4: Compromiso organizacional por dimensiones

Dimensión	CO	Máx.	%
Compromiso Afectivo	37,084	49	75,68
Compromiso de Permanencia	20,815	35	59,47
Compromiso Normativo	29,832	42	71,03

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4 se observan los puntajes promedio, registrados por el total de participantes de este trabajo de investigación, en función de cada una de los componentes del compromiso organizacional. Para el compromiso afectivo el promedio porcentual registrado fue del 75,68%; seguidamente, se registró un promedio porcentual del 59,47% de compromiso de permanencia; finalmente, los resultados del compromiso normativo registraron un promedio porcentual del 71,03%.

Comparación de los grupos de trabajadores con y sin hijos, en relación a los componentes afectivo, de permanencia y normativo del compromiso organizacional

Para la comparación de los resultados obtenidos por los grupos de trabajadores con y sin hijos, en relación a los tres componentes (afectivo, de permanencia y normativo) del compromiso organizacional, se realizó el mismo procedimiento que en el anterior apartado, promediando los resultados generales de cada componente, para finalmente convertir los resultados a porcentajes en relación al máximo puntaje posible por dimensión.

Tabla 5: Comparación de los resultados obtenidos por los grupos de trabajadores con y sin hijos en función de los componentes del compromiso organizacional.

Dimensión	Trabajadores con hijos			Trabajadores sin hijos		
	CO	Máx.	%	CO	Máx.	%
Compromiso Afectivo	37,87	49	77,29	36	49	73,47
Compromiso de Permanencia	21,78	35	62,23	19,48	35	55,66
Compromiso Normativo	30,77	42	73,26	28,54	42	67,95

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 5 se pueden observar los resultados obtenidos por los grupos de trabajadores con y sin hijos, en relación a los componentes del compromiso organizacional, donde el grupo “con hijos” puntuó medias más altas en cada componente en comparación con el grupo “sin hijos”. En el caso del compromiso afectivo, el grupo “con hijos” obtuvo un promedio de 77,29, mientras que el grupo “sin hijos” obtuvo un promedio de 73,47. Dentro del compromiso de permanencia se registró la diferencia más grande, el grupo “con hijos” obtuvo un promedio de 62,23, mientras que el grupo “sin hijos” obtuvo un promedio de 55,66. Finalmente, en el caso del compromiso normativo, el grupo “con hijos” obtuvo un promedio de 73,26, mientras que el grupo “sin hijos” obtuvo un promedio de 67,95.

Compromiso organizacional en relación a variables socio-demográficas

A continuación, se exponen los resultados de las variables socio-demográficas:

Compromiso organizacional en relación a la variable edad

Tabla 6: Distribución de datos en relación a la variable edad

Cat.	Int.	De 20 a 29 años		De 30 a 39 años		De 40 a 49 años		De 50 a 59 años		De 60 a 69 años	
		CO=	f	CO=	f	CO=	f	CO=	f	CO=	f
		91,87		79,92		88		100,57		78	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	18 a 44	0	0	1	2,5	0	0	0	0	0	0
M. Bajo	45 a 71	2	3,6	14	35	2	12,5	0	0	0	0
M. Alto	72 a 98	35	63,6	18	45	11	68,8	5	71,4	1	100
Alto	99 a 126	18	32,7	7	17,5	3	18,8	2	28,6	0	0
Total		55	100	40	100	16	100	7	100	1	100

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 6 muestra la distribución del compromiso organizacional en relación a la variable edad, donde primeramente se puede observar que los promedios más altos de compromiso, se encuentran en los grupos de 20 a 29 años y de 50 a 59 años de edad, con 91,87 y 100,57 respectivamente.

Compromiso organizacional en relación a la variable grado académico

Tabla 7: Distribución de datos en relación a la variable grado académico

Categoría	Empírico		Primaria		Secundaria		Bachiller		Universitario		Técnico		Licenciado		
	CO = 80,5	CO = 102,5	CO = 94,89	CO = 88,4	CO = 82,64	CO = 93,47	CO = 77,36	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	1	2,5	0	0	0	0	0	0	0	0

Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz

M. Bajo	1	25	0	0	1	5,3	5	12,5	2	18,2	0	0	9	40,9
M. Alto	3	75	1	50	10	52,6	23	57,5	7	63,6	16	76,2	10	45,5
Alto	0	0	1	50	8	42,1	11	27,5	2	18,2	5	23,8	3	13,6
Total	4	100	2	100	19	100	40	100	11	100	21	100	22	100

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 7 expone la distribución del compromiso organizacional en relación a la variable grado académico, donde inicialmente se puede observar como promedio más alto (102,5), al grupo de trabajadores que registró una formación académica hasta el nivel primario. Por ejemplo, en el grupo “primaria”, los porcentajes se concentran en los niveles Medio Alto y Alto de la escala, mientras que en el grupo “licenciado”, los porcentajes se mantienen en los niveles Medio Bajo y Medio Alto de la escala.

Compromiso organizacional en relación a la variable área funcional

Tabla 8: Distribución de datos en relación a la variable área funcional

	Admin. Finan.		Comercial		Op. y Log.		A. de Calidad	
Categoría	CO = 85,07		CO = 82,89		CO = 88,54		CO = 98,5	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	1	1,3	0	0
M. Bajo	2	14,3	4	21,1	12	15	0	0
M. Alto	10	71,4	13	68,4	44	55	3	50
Alto	2	14,3	2	10,5	23	28,8	3	50
Total	14	100	19	100	80	100	6	100

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 8 muestra la distribución del compromiso organizacional en relación a la variable área funcional, donde primeramente se pueden observar promedios bastante cercanos en las áreas de Administración Financiera, Comercial y de Operaciones y Logística, destaca el área de Aseguramiento de Calidad con un promedio de 98,5.

Compromiso organizacional en relación a la variable antigüedad

Tabla 9: Distribución de datos en relación a la variable antigüedad en la empresa

Categoría	Intervalo	Menos de 10 años		Más de 10 años		Más de 20 años	
		f	%	f	%	f	%
		CO = 86,39		CO = 96,3		CO = 93,87	
Bajo	18 a 44	1	1	0	0	0	0
Medio Bajo	45 a 71	17	16,8	0	0	1	12,5
Medio Alto	72 a 98	59	58,4	6	60	5	62,5
Alto	99 a 126	24	23,8	4	40	2	25
Total		101	100	10	100	8	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 9 se observa la distribución del compromiso organizacional en relación a la variable antigüedad en la empresa, donde se presentan promedios entre 86 y 96, siendo el grupo con más de 10 años en la empresa, el que presenta el promedio más alto (96,3), seguido muy de cerca por los participantes con más de 20 años en la empresa (93,87).

Discusión

Realizando un contraste con investigaciones similares, particularmente el estudio llevado a cabo por M. Blanco y P. Castro (2011) en el cual se llega a la conclusión de que no hay una diferencia del compromiso organizacional entre mujeres madres y mujeres que no lo son, pertenecientes al cargo de cajeras en un banco. Resultado que, según se explica en dicho estudio, es consecuencia de un déficit en la identificación con la empresa por parte del área de cajas, la cual tiene mayor interacción con los clientes a diferencia de otras áreas, las cuales tienen mayor interacción con el personal interno. De esta manera, la diferencia obtenida en la presente investigación sustenta lo concluido anteriormente, pues fue realizada en múltiples áreas funcionales de una empresa perteneciente a un sector diferente (industrial), donde la mayor parte del personal interactúa entre sí y por ende tiende a desarrollar una mayor identificación con la empresa. El compromiso organizacional

está influenciado por diferentes variables, entre ellas la identificación del personal con la organización, lo cual explica que el hecho de haberse obtenido resultados desiguales entre estos estudios, se debe a la variación entre las características del tipo de empresa y participantes en las cuales se llevaron a cabo.

Conclusiones

En relación al objetivo general propuesto para el presente trabajo de investigación, fue posible realizar un estudio comparativo del nivel de compromiso organizacional entre los trabajadores con y sin hijos de una empresa perteneciente al sector industrial. A partir de la prueba U de Mann-Whitney, para distribuciones no normales, se pudo determinar que la diferencia puntuada por ambos grupos (con hijos = 90,42 y sin hijos = 84,02) es significativa al 5% de error. Por lo cual podemos responder a la pregunta de investigación: “¿Existirá una diferencia significativa entre el compromiso laboral de los trabajadores que tienen hijos en comparación a los que no, dentro de una empresa industrial?”, aclarando que sí, efectivamente existe una diferencia significativa entre ambos grupos, por lo tanto, el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores con hijos será significativamente mayor que el registrado por el grupo de trabajadores sin hijos.

En cuanto a este primer resultado, se concluye que la responsabilidad familiar juega un papel determinante en relación al compromiso que mantiene cada persona con su fuente de trabajo, ya que a diferencia del trabajador con hijos, la responsabilidad con la familia será mayor en la mayoría de los casos de trabajadores con hijos. Estos últimos perciben una cantidad mayor de necesidades provenientes del entorno familiar, en contraste con el primer grupo, quienes se encontrarán en la mayoría de los casos velando por necesidades propias e individuales. Asimismo, el haber demostrado que aquellos empleados de la empresa que afirmaron tener hijos mostraron un compromiso mayor con la organización en la que trabajan, indica que a pesar de que en un principio el contar con personal con hijos resulte un costo para empresa, la misma podrá obtener beneficios

de esto, percibiendo un mayor compromiso por parte de dichos empleados. Como se había explicado anteriormente, el compromiso elevado hacia una organización va de la mano con un mayor desempeño por parte del personal. Contar con personal comprometido con la empresa repercute de manera positiva en el desempeño laboral del empleado, reduce los casos de absentismo, genera mayor satisfacción laboral, mejora el clima en la organización y reduce el índice de rotación. De esta manera, el costo que implica la paternidad y maternidad de los trabajadores, pasa a convertirse de manera más precisa en una inversión para la empresa.

Asimismo, se estableció dentro de los objetivos específicos el poder determinar el nivel de cada una de los componentes del compromiso organizacional. Esto fue posible ya que se obtuvieron los promedios del compromiso afectivo, del compromiso de permanencia y del compromiso normativo. A través de estos resultados, es posible observar un nivel del compromiso de permanencia menor, en comparación a los promedios obtenidos tanto en el compromiso afectivo, como en el compromiso normativo. Esto indica que en los sujetos participantes existe un menor compromiso relacionado a las consecuencias que traería el abandonar la empresa en la cual trabajan y a la oportunidad de obtener trabajos similares en otras organizaciones, probablemente esto se deba a que, en su mayoría, los trabajadores de la empresa, no perciben grandes dificultades al encontrar trabajo en otras empresas del mismo sector, pues como se había afirmado anteriormente, el sector industrial representa un número importante en relación a la oferta de oportunidades laborales.

Al comparar los resultados obtenidos por los grupos de trabajadores con y sin hijos, en función de los componentes del compromiso organizacional, se obtienen resultados similares a lo explicado anteriormente. Tanto el compromiso afectivo, como el normativo se mantienen con puntuaciones más altas en comparación con el compromiso de permanencia. Sin embargo, lo más relevante en este caso son las diferencias entre los puntajes de cada grupo en relación a cada componente. En comparación, el grupo de trabajadores con hijos tiene un puntaje mayor al grupo de trabajadores sin hijos. Es en el compromiso de permanencia que se observa una mayor

diferencia en los resultados, esto se puede deber a que en el grupo de empleados con hijos, existirá una mayor inclinación por permanecer en una determinada labor, por las consecuencias que tendrían si decidieran abandonar la organización.

Es importante establecer las diferentes limitaciones que se encontraron a lo largo de la realización del presente trabajo de investigación, pues esto permitirá a los siguientes estudios que aborden la variable compromiso organizacional y las variables que tienen influencia en esta, puedan realizarse con mayor efectividad y logren un mayor alcance en sus resultados. En este sentido, una de las limitaciones de mayor peso para este trabajo de investigación, fue el poder contar como caso único al personal de una sola empresa. Puesto que, para poder generalizar los datos u obtener un resultado que permita afirmar con mayor confiabilidad la probabilidad de que se repitan los estos resultados en diferentes contextos organizacionales, hubiera sido precisa la intervención en un número mayor de individuos, que pertenezcan a distintas organizaciones. Por esta razón, la recomendación fundamental para futuros estudios, será el poder contar con una cantidad mayor, tanto de organizaciones, como de sujetos participantes, para poder realizar una generalización de los resultados y conclusiones obtenidas.

Otra gran limitación que se encontró durante el progreso del presente trabajo de investigación fue la participación de todo el personal de la empresa, ya que durante la fase de aplicación del instrumento, una porción de los participantes prefirió no participar del estudio, puesto que afirmaron que, al tomarse en cuenta una considerable cantidad de variables socio-demográficas, se podría perder la condición de confidencialidad y anonimato en el proceso de análisis de resultados. En este sentido, una recomendación importante para futuros trabajos de investigación será la realización de grupos focales, constituidos por participantes, que permitan obtener una opinión directa de la percepción podrían tener los trabajadores, con respecto a la escala a ser realizada por estos, logrando de esta manera, un mayor grado de predisposición en la aplicación y ejecución de las pruebas.

Referencias

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. Ciudad de México: Cengage Learning Editores.
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, 215-233.
- Böhrt, R., Romero, C., & Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu*, 227-245.
- Camarena, J. (2016). La Organización como Sistema: El Modelo Organizacional Contemporáneo. *Oikos Polis, Revista Latinoamericana*, 135-174.
- CEDLA. (8 de Mayo de 2017). Empleo industrial es frágil y deja sin defensa a obreros. *Cedla.org*. Obtenido de <http://cedla.org/obess/hiloitem/2117>
- Diario, E. (2016). Desciende crecimiento del sector industrial en Bolivia. *Economía*.
- Figuroa, C. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Hernández, E. (2014). *La Estrella*. Obtenido de <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Interamericana Editores.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 116-133.
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Producción y gestión*, 30-37.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *En Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

- OIT. (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Chile: Maval.
- Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, F. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del CONICET*, 203-215.
- Salkind, N. (1998). *Métodos de Investigación*. México: Prentice Hall.
- Stinus, E. (2014). Conciliar trabajo y familia: ¿Ilusión o realidad? *Políticas de conciliación laboral y familiar*. Cataluña, España.

Artículo Recibido: 12-02-2020

Artículo Aceptado: 17-08-2020