

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO EN LAS ORGANIZACIONES DE RIO VERDE, S.L.P.

Gómez Sánchez, David¹; Recio Reyes, Ramón Gerardo²; Avalos Sekeres, Mario Fernando³; González Ortiz, Jorge Horacio⁴.

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio es identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral comprendiendo sus tres dimensiones (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) y el compromiso organizacional, comprendiendo también tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), considerando variables sociodemográficas de los trabajadores de las organizaciones de Rioverde, S.L.P. Es una investigación descriptiva, correlacional, transversal además de enfocarse a la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas r de Pearson, Rho de Spearman, ANOVA de un solo factor y t para muestras independientes. La muestra se integró de 196 trabajadores de las diferentes organizaciones de Rioverde S.L.P., se implementó la encuesta autoadministrada, utilizando el instrumento del cuestionario integrado por 30 variables, dividida en 12 variables para medir la satisfacción laboral y 18 variables para medir el compromiso organizacional, además de 7 variables de tipo socio demográfico. Los resultados obtenidos muestran que si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así como también las variables sociodemográficas influyen en el compromiso organizacional.

Palabras clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional

¹ Secretario Escolar y Profesor Investigador de Tiempo Completo adscrito a la Licenciatura en Mercadotecnia en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) Profesor con perfil PROMEP periodo 2010-2013 y certificación ANFECA periodo 2011-2014. e-mail: david.gomez@uaslp.mx

² Coordinador del Posgrado y Profesor Investigador de Tiempo Completo adscrito a la carrera de Licenciado en Administración en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la UASLP. Profesor con perfil PROMEP periodo 2010-2013. e-mail: reciog@uaslp.mx

³ Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), Director Académico en el periodo 2012-2016. e-mail: mfavalos@uaslp.mx

⁴ Secretario Académico y Profesor Investigador de Tiempo Completo adscrito a la carrera de Licenciado en Administración en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la UASLP. Profesor con perfil PROMEP periodo 2010-2013. e-mail: jorgonz@uaslp.mx

ABSTRACT

The main objective of this study is to identify the relationship between job satisfaction comprising three dimensions (with supervision, with the physical work environment and benefits received) and organizational commitment, also comprising three dimensions (affective, continuity and regulatory), sociodemographic consideration of workers' organizations Rioverde, S.L.P. It is a descriptive, correlational, cross focusing addition to quantitative research, statistical techniques were used Pearson's r , Spearman Rho , a single factor ANOVA for independent samples t . The sample was made up of 196 workers from different organizations Rioverde SLP, self-administered survey was implemented using the instrument of the questionnaire consists of 30 variables, divided into 12 variables to measure job satisfaction and 18 variables to measure organizational commitment, and type 7 sociodemographic variables. The results show that the correlation between job satisfaction and organizational commitment, as well as sociodemographic variables influence organizational commitment.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment

INTRODUCCIÓN

Poder captar el impacto que tienen tanto los individuos, grupos y estructura sobre el comportamiento que tienen hacia la empresa, accede a lograr una mejora en la organización y la importancia en los objetivos trazados por la misma. Este comportamiento prevalece en la organización debido a múltiples factores determinantes como por ejemplo: creencias, hábitos, valores, tradiciones entre otros, característicos de cada lugar donde se labora; esto es mejor conocido como cultura organizacional. Es revelador poder analizar aquellos factores que se interponen en dicho comportamiento, para poder corregir algunos errores que impidan alcanzar las metas trazadas por lo organización.

Así mismo las empresas en la ciudad Rioverde S.L.P. no son la excepción, así también como organización estas tienen la necesidad de alcanzar sus propios objetivos que conlleven a ofrecer servicios o productos de mano factura y seguridad, tanto a sus clientes externos como a sus clientes internos, es decir, a su personal de trabajo, ya que el hecho de que los trabajadores de dichas organizaciones se sientan comprometidos y satisfechos con lo que hacen (o con la organización misma); motivados, recompensados y parte importante para el logro de los objetivos, permitirá que se desempeñen de la mejor manera propia, asimismo alcanzando los objetivos eficientemente.

Por lo tanto, se hace referencia a dos temas, compromiso organizacional y satisfacción laboral que, en los últimos años, han venido tomando gran relevancia en el mundo laboral, permitiendo conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización, que a su vez influyen en sus actitudes y comportamiento, siendo esto de gran importancia, ya que el compromiso influirá en la motivación y satisfacción del individuo, contribuyendo a alcanzar o fracasar en el alcance de los objetivos propuestos desde un principio.

El compromiso organizacional al igual que la satisfacción laboral, son condicionantes en el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones, lo cual determina en las personas un “enraizamiento, arraigo y permanencia” (Guedez, 1998), generando en el comportamiento “eficacia, diferenciación, innovación y adaptación” (Valle, 1995).

Con respecto a lo ya mencionado, el presente trabajo se orienta a identificar la relación que existe entre los constructos satisfacción laboral y compromiso organizacional en cada una con sus respectivas dimensiones, dirigidos a los trabajadores de la ciudad de Rioverde, S.L.P.

Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral, comprendiendo sus tres dimensiones (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) y el compromiso organizacional comprendiendo también tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), teniendo en consideración variables sociodemográficas de los trabajadores de las organizaciones de Rioverde, S.L.P.

Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral que tienen los trabajadores en la ciudad Rioverde, S.L.P.
2. Establecer la relación entre la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde, S.L.P.
3. Establecer la relación entre el compromiso organizacional al y las variables sociodemográficas de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde, S.L.P.

2 MARCO TEORICO

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional ha sido estudiado como un constructo relacionado con las personas y su trabajo; y en relación hacia diferentes enfoques como puede ser la organización, el director general, el director, supervisor o coordinador de área. Por consiguiente es un tema que ha interesado desde hace más de cuatro décadas a directivos y a los estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones.

Para el presente estudio se tomó como base el concepto desarrollado por Meyer, Allen y Smith (1993), quienes definen el compromiso organizacional, como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Se asume que el compromiso organizacional es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones o empresas cualquiera que sea.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer, Allen y Smith (1993) desarrollaron una propuesta sobre el compromiso organizacional, la cual se conoce como el modelo tridimensional, en la que definen las tres dimensiones que, a su vez, se dividen en seis variables cada una. Según Marín, Melgar & Castaño (1998, las cuales se describen a continuación:

Compromiso afectivo

Se refiere a la relación emocional que las personas forjan con la organización, ya que refleja el apego emocional y sentimental al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización (puede ser un deseo) (Meyer et al, 1993).

Compromiso de continuidad

Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa (es una necesidad) (Meyer et al, 1993).

Compromiso normativo

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una

oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador (siendo esto un deber) (Meyer et al, 1993).

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral ha constituido un tópico de interés social y laboral para las personas que se preocupan por el bienestar o la calidad de vida en el trabajo y en el éxito de la organización. A pesar de los muchos resultados de acumulados que hay pocas afirmaciones de esta naturaleza pueden hacerse, debido a las diferentes metodologías utilizadas en los diferentes estudios (Cavalcante, 2004) mencionado por Balderas (2011).

Para llevar a cabo esta investigación se tomó como base la definición dada por Peiró, Gonzales, Zurriaga, Ramos & Bravo (1989), donde la definen como el estado placentero que depende de las relaciones sociales que mantienen los empleados dentro de la organización, de sus valores y de las expectativas que tienen cerca del trabajo.

Dimensiones de la satisfacción laboral

El modelo de análisis de satisfacción laboral propuesto por Meliá & Peiró (1989), define en tres grandes dimensiones. Las cuales se describen a continuación:

Satisfacción con la supervisión

Es la forma en que los directivos juzgan las labores realizadas, la supervisión recibida, la proximidad y la frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores y la igualdad y justicia de trato recibida en la empresa (Meliá & Peiró 1989).

Satisfacción con el ambiente físico del trabajo

Es lo relativo al espacio físico y el lugar de trabajo, la limpieza, la higiene, salubridad y la temperatura del lugar de trabajo (Meliá & Peiró 1989).

Satisfacción con las prestaciones recibidas

Es el grado en el que la empresa cumple en convenio, las disposiciones, leyes laborales y la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales (Meliá & Peiró 1989).

Hipótesis

H₁ Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde S.L.P.

H₂ Existe relación entre la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde, S.L.P.

H₃ Existe relación entre el compromiso organizacional con las variables sociodemográficas de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde S.L.P.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis "quienes van a ser medidos". (Hernández et al, 2010), está formada por los trabajadores de los distintos niveles ocupacionales en las diversas organizaciones de Rioverde, S.L.P., como son: gerente, jefe de área, secretario, empleado u obrero; los cuales fueron participes en contestar el cuestionario que se les aplicó sobre la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Tipo de Investigación

El estudio es transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa.

Población

Población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Se determinó que dentro de este estudio la población son los trabajadores que laboran en cualquiera de las organizaciones de la ciudad de Rioverde S.L.P. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Muestra

La muestra se define como el conjunto de casos extraídos de una población, seleccionados por algún método de muestreo (Latorre, Rincón & Arnal, 2003). Se determinó que la muestra de estudio sería de 196.

Lo anterior se determinó a partir de la ecuación 1 de (Berenson & Levine, 1996) para poblaciones infinitas ya que no se conoce la población exacta, para lo cual se asignaron valores al nivel de confianza, error muestral y probabilidad de éxitos quedando en un 95%, 7% y 50%.

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{e^2} \qquad n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{0.07^2} = 196$$

Muestreo

La clase de muestreo que se llevó a cabo fue el muestreo no probabilístico, en el cual el número la selección de elementos de la población se basa, en parte, en el juicio del investigador o del entrevistador de campo (Kinneer & Taylor, 2008).

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta autoadministrada la cual requiere de la participación directa del encuestado, llenando el cuestionario o respondiendo a las preguntas él mismo (Zikmund, 1998).

Instrumento de medición

El cuestionario que se aplicó en este estudio se conformó con dos instrumentos, para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de Meliá & Peiró (1989), el cual está compuesto por tres dimensiones (satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) y 12 variables referidas a distintos aspectos del trabajo. Para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer et al, (1993), integrado por 18 variables divididas en sus tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo). Con la finalidad de hacer menos denso los dos cuestionarios a los participantes, se procedió a fusionar ambos instrumentos en uno.

Se incluyeron además 7 variables de tipo sociodemográfico: sexo, estado civil, edad, escolaridad, puesto actual, años de antigüedad en la empresa y años que lleva desempeñándose en el mismo puesto. Está realizado bajo una escala de tipo Likert, de cinco categorías que van desde: 1 para totalmente en desacuerdo hasta 5 para totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad del instrumento.

La validez según Hernández et al, (2010) se refiere al grado en que el instrumento realmente mide la variable que se pretende medir. La validez se comprobó a través de expertos.

La confiabilidad se define como el grado en que un instrumento de varios ítems mide consistentemente una muestra de la población (Gliner, Morgan & Harmon, 2001). La confiabilidad se determinó a través del programa SPSS versión 17.0 en español, aplicándose el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados (Cortina, 1993). Para esta investigación se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.701, por lo tanto es un valor aceptable.

Análisis correlacional

Las técnicas estadísticas que se utilizaron para este estudio fueron el análisis correlacional y dentro de ellas las técnicas bivariadas r de Pearson, Rho de Spearman, Análisis de varianza ANOVA y la prueba t para muestras independientes.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis de Datos Sociodemográficos

El 55.7% de los trabajadores encuestados pertenecen al sexo femenino y el 44.3% al sexo masculino. En cuanto al estado civil el 57.5% se encuentran solteros, e 32.6% están casados, el 6.2% viven en unión libre, el 2.6% se encuentran divorciados y el 1% son viudos. La edad de los trabajadores oscila entre 17 y 24 años con un porcentaje de 46.4%, entre 25 y 32 años con un 29.8%, con un 15.8% tiene entre 24 y 32 años y el 10% tiene más de 41 años. Respecto a la escolaridad el 24.4% tiene una licenciatura, el 1.6% un posgrado, el 19.2% una carrera técnica, el 33.2% ha cursado la preparatoria y el 21.7% la secundaria. En cuanto al puesto actual el 59.4% es empleado(a), el 16.1% es jefe de área, el 9.4% es gerente y el 3.6% son obreros. Respecto a la antigüedad en la organización el 71.4% tienen entre 1 y 5 años, el 15.6% entre 6 y 10 años, 6.2% más de 11 años y sólo el 0.5% tiene 6 meses. Asimismo en la antigüedad en el mismo puesto el 75.4% manifestó tener entre 1 y 5 años, el 14.1% entre 6 y 10 años, 9.2% más de 11 años y únicamente el 1% menos de 1 año.

Análisis Descriptivo del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral

El compromiso organizacional tiene una media de 3.41 mientras la satisfacción laboral tiene una media de 3.66, encontrándose mejor posicionado el constructo de satisfacción laboral.

Tabla 1 Media de los constructos

Compromiso Organizacional	Satisfacción Laboral
3.41	3.66

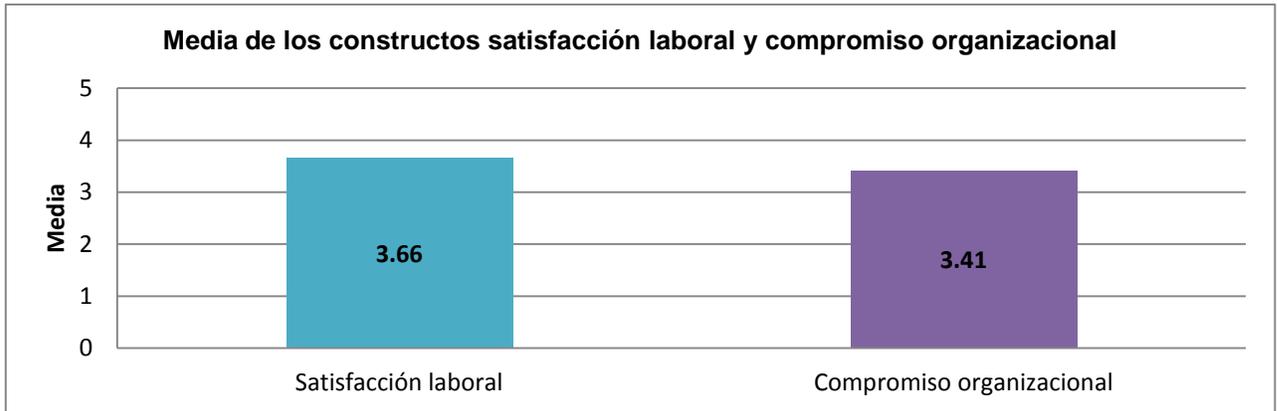


Grafico 1. Media de compromiso organizacional y satisfacción laboral

En las dimensiones del constructo satisfacción laboral, la satisfacción con la supervisión muestra una media de 3.61, la satisfacción con el ambiente físico de trabajo arroja una media de 3.85 la cual es la más alta de las tres dimensiones y la satisfacción con las prestaciones recibidas mostro una media de 3.50 (Ver Tabla y gráfico 2).

Tabla 2 Medias de las dimensiones de la satisfacción laboral

Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Satisfacción con las prestaciones recibidas
3.61	3.85	3.50

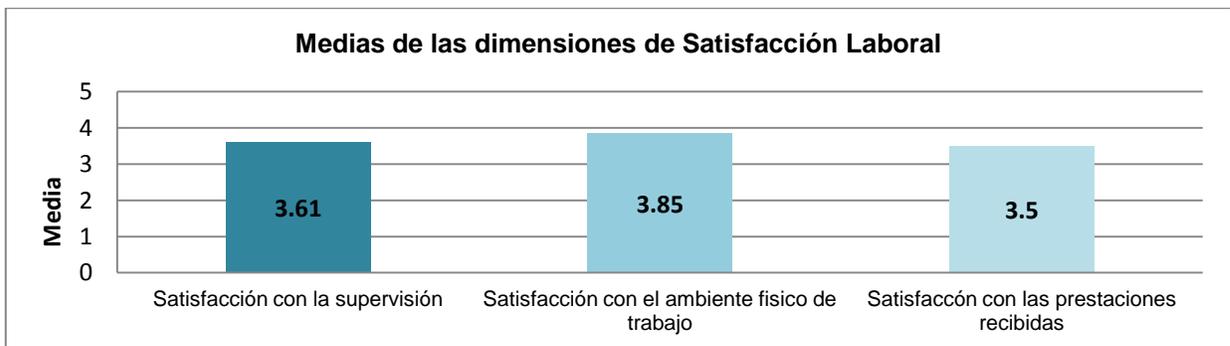


Grafico 2. Medias de las dimensiones de satisfacción laboral

En las dimensiones de compromiso organizacional podemos observar las diferencias entre las medias, el compromiso afectivo tiene una media de 3.54, el

compromiso de continuidad tiene una media de 3.39 y el compromiso normativo muestra una media de 3.26 (Tabla y grafico 3).

Tabla 3 Medias de las dimensiones del compromiso organizacional

Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
3.54	3.39	3.26

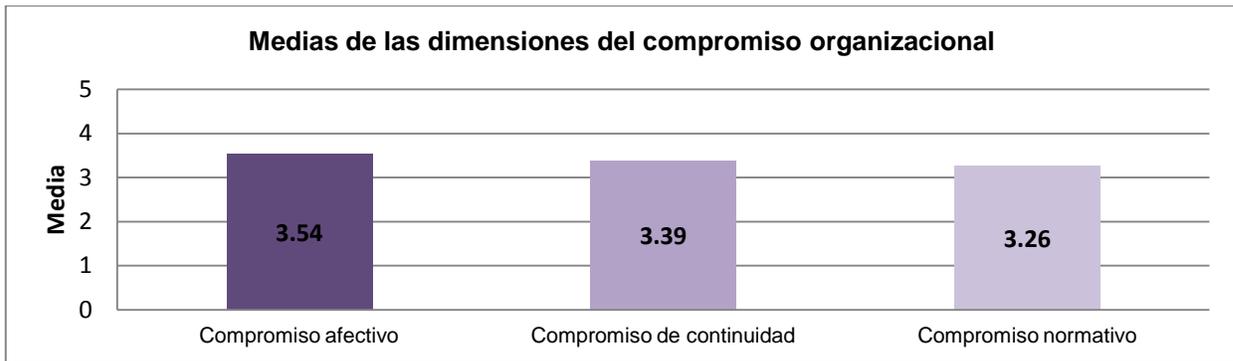


Grafico 3. Medias de las dimensiones del compromiso organizacional

Análisis Correlacional **Hipótesis 1H₁** Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde S.L.P.

Tabla 4 Resumen de la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral		
		Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Satisfacción con las prestaciones recibidas
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	r= 0.504** Sig.= 0.000	r= 0.317** Sig.= 0.000	r= 0.554** Sig.= 0.000
	Compromiso de continuidad	r= 0.294** Sig.= 0.000	r= 0.205** Sig.= 0.005	r= 0.373** Sig.= 0.000
	Compromiso normativo	r= 0.367** Sig.= 0.000	r= 0.288** Sig.= 0.000	r= 0.478** Sig.= 0.000

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 17.0 en español.

En la tabla 4 se muestra los resultados obtenidos de la correlación entre las dimensiones de los constructos satisfacción laboral y compromiso organizacional. La satisfacción con la supervisión tiene una correlación moderada con el compromiso afectivo ($r= 0.504^{**}$, Sig.= 0.000), una correlación débil con el compromiso de continuidad ($r= 0.294^{**}$, Sig.= 0.000) y débil con el compromiso normativo ($r= 0.367^{**}$, Sig.= 0.000).

En cuanto a la dimensión de satisfacción con el ambiente físico de trabajo se encontró una correlación débil para todas las dimensiones, compromiso afectivo ($r= 0.317^{**}$, Sig.= 0.000), compromiso de continuidad ($r= 0.205^{**}$, Sig.= 0.005) y compromiso normativo ($r= 0.288^{**}$, Sig.= 0.000).

Y por último la satisfacción con las prestaciones recibidas, presenta una correlación moderada con el compromiso afectivo ($r= 0.554^{**}$, Sig.= 0.000), una correlación débil con el compromiso de continuidad ($r= 0.373^{**}$, Sig.= 0.000) y una correlación moderada con el compromiso normativo ($r= 0.478^{**}$, Sig.= 0.000).

Por lo tanto existe evidencia para aceptar la hipótesis 1, afirmando que si existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Hipótesis 2

H₂ Existe relación entre la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde, S.L.P.

Tabla 5 Resumen de la relación entre las variables satisfacción laboral y las variables sociodemográficas

Técnicas estadísticas	Variables sociodemográficas	Satisfacción Laboral		
		Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Satisfacción con las prestaciones recibidas
t para muestras independientes	Sexo	t = 0.513 Sig.= 0.908	t = -0.367 Sig.= 0.665	t = 1.620 Sig.= 0.717
ANOVA de un solo factor	Estado civil	F = 0.533 Sig.= 0.712	F = 0.531 Sig.= 0.713	F = 1.483 Sig.= 0.209
Rho de Spearman	Edad	Rho = 0.088 Sig.= 0.241	Rho= 0.173* Sig.= 0.020	Rho= 0.100 Sig.= 0.186
Rho de Spearman	Escolaridad	Rho = 0.090 Sig.= 0.218	Rho = 0.030 Sig.= 0.678	Rho = 0.151* Sig.= 0.037
ANOVA de un solo factor	Puesto Actual	F = 0.618 Sig.= 0.650	F = 1.129 Sig.= 0.344	F = 0.688 Sig.= 0.601
Rho de Spearman	Antigüedad en la empresa	Rho = -0.038 Sig. = 0.610	Rho = 0.066 Sig. = 0.362	Rho = -0.007 Sig. = 0.927
Rho de Spearman	Antigüedad en el mismo puesto	Rho = 0.007 Sig. = 0.922	Rho = 0.103 Sig. = 0.158	Rho = 0.073 Sig. = 0.322

*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 17.0 en español.

En el análisis de correlaciones de la tabla 5, se observa que únicamente se presentó una correlación muy débil entre la satisfacción con el ambiente físico de trabajo y la variable sociodemográfica edad (Rho= 0.173*, Sig.= 0.020) y una correlación muy débil con la satisfacción con las prestaciones recibidas y la variable escolaridad (Rho= 0.151*, Sig.= 0.037).

En base a lo anterior existe evidencia para rechazar la hipótesis 2, existiendo una muy débil correlación solo en dos variables sociodemográficas.

Hipótesis 3

H₃ Existe relación entre el compromiso organizacional con las variables sociodemográficas de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde S.L.P.

Tabla 6 Resumen de la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y las variables sociodemográficas

Técnicas estadísticas	Variables sociodemográficas	Compromiso Organizacional		
		Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
t para muestras independientes	Sexo	t = 1.326 Sig.= 0.011	t = 0.855 Sig.= 0.942	t = 1.984 Sig.= 0.047
ANOVA de un solo factor	Estado civil	F = 4.919 Sig.= 0.001	F = 2.364 Sig.= 0.055	F = 4.262 Sig.= 0.003
Rho de Spearman	Edad	Rho = 0.232** Sig.= 0.002	Rho = 0.157* Sig.= 0.037	Rho = 0.084 Sig.= 0.271
rho de Spearman	Escolaridad	Rho = 0.146* Sig.= 0.044	Rho = -0.024 Sig.= 0.743	Rho = 0.172* Sig.= 0.044
ANOVA de un solo factor	Puesto Actual	F = 0.911 Sig.= 0.459	F = 0.497 Sig.= 0.738	F = 1.706 sig.= 0.151
rho de Spearman	Antigüedad en la empresa	Rho = 0.170* Sig. = 0.020	Rho = 0.079 Sig. = 0.283	Rho = -0.050 Sig. = 0.497
rho de Spearman	Antigüedad en el mismo puesto	Rho = 0.164* Sig. = 0.024	Rho = 0.098 Sig. = 0.185	Rho = 0.093 Sig. = 0.213

*La correlación es significativa para un 0.05

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 17.0 en español.

En la tabla 6 se presenta las correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional con las variables sociodemográficas. El compromiso afectivo

muestra una relación estadísticamente significativa con las variables sexo ($t=1.326$, $\text{Sig.}=0.011$) y con el estado civil ($F=4.919$, $\text{Sig.}=0.001$), así mismo una correlación débil con la variable edad ($Rho=.232^{**}$, $\text{Sig.}=0.002$), muy débil con la escolaridad ($Rho=0.146^*$, $\text{Sig.}=0.044$), correlación muy débil con la antigüedad en la empresa ($Rho=0.170^*$, $\text{Sig.}=0.020$) y muy débil para antigüedad en el mismo puesto ($Rho=0.164^*$, $\text{Sig.}=0.024$).

En cuanto al compromiso de continuidad se presentó únicamente una correlación muy débil con la variable edad ($Rho=0.157^*$, $\text{Sig.}=0.037$).

Y por último con el compromiso normativo se presentaron relaciones estadísticamente significativas con las variables de sexo ($t=1.984$, $\text{Sig.}=0.047$) y estado civil ($F=4.262$, $\text{Sig.}=0.003$) asimismo se presentó una correlación muy débil con la escolaridad ($Rho=0.172^*$, $\text{Sig.}=0.044$).

Por lo tanto existe evidencia para aceptar la hipótesis 3, existiendo relación entre el compromiso organizacional con las variables sociodemográficas de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde S.L.P.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación muestran que si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde, S.L.P, mostrando correlación en el análisis bivariable al cruzar las dimensiones de satisfacción laboral (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) con las del constructo compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) presentando relación con todas las dimensiones.

Se encontró relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y variables sociodemográficas únicamente entre la edad y la satisfacción con el ambiente físico de trabajo así como la escolaridad con la satisfacción con las prestaciones recibidas. Concluyendo que la hipótesis se rechaza al no encontrar más correlaciones dentro del análisis.

Respecto al compromiso organizacional con las variables sociodemográficas, se encontró relación entre el compromiso afectivo con el sexo, estado civil. Edad, escolaridad, antigüedad en la empresa y antigüedad en el mismo puesto. El compromiso de continuidad únicamente se relacionó con la edad y el compromiso normativo con el sexo y estado civil. Por lo que existe evidencia de aceptar la hipótesis.

REFERENCIAS

- Balderas E. (2011). **Comportamiento organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la clínica ISSSTE de Rioverde, S.L.P.** (Tesis de Licenciatura). UASLP UAMZM. México.
- Berenson, M., & Levine, D. (1996). **Estadística Básica en Administración, conceptos y aplicaciones.** México, Pearson Education
- Cavalcante J, (2004), **Satisfacción en el trabajo de los directores de las escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahia- Brasil).** (Tesis Doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona
- Cortina J (1993) What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. **J Appl Psychol.** 78 (1) pp 98-104
- Guedez V (1998) **Gerencia, Cultura y Educación.** Caracas: Fondo Editorial. Tropykos
- Gliner J, Morgan G, Harmon R. (2001) Measurement reliability. **J Am Acad Child Adolesc Psychiatry.** 40, (4), pp 486-488.
- Hernández R.; Fernández C. & Baptista P. (2010). **Metodología de la investigación.** México. McGraw-Hill.
- Kinnear, T. & Taylor J. (2008). **Investigación de mercados.** México. Pearson.
- Latorre, A., Rincón D. & Arnal, J. (2003) **Bases Metodológicas de la Investigación Educativa.** Experiencia S.L., Barcelona.
- Marín J, Melgar A & Castaño C. (1998). **Teoría y técnicas de desarrollo organizacional.** Guatemala. OPS-OMS.
- Meliá, J. & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. **Psicologemas**, 5, (2), pp. 59-74.
- Meyer, J.; Allen, N. & Smith, C.. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization", **Journal of Applied Psychology.** Vol. 78, (Número. 4), pp. 538-551.
- Peiró, J; González V; Zurriaga, R.; Ramos, J. & Bravo, M. (1989) El cuestionario de satisfacción laboral de profesionales de la salud en equipos de atención primaria. **Revista de Psicología de la Salud**, 1 (2), pp. 135-174
- Valle, R. (1995) **Gestión Estratégica de los Recursos Humanos.** Estados Unidos. Ed. Addison Wesley Iberoamericana.
- Zikmund, W. (1998). **Investigación de mercados.** México: Prentice Hall.