

Análisis del compromiso organizacional de la zona escolar primaria en el centro de Tulancingo, Hidalgo

Analysis of the organizational commitment of the primary school zone in the center of Tulancingo, Hidalgo

Xanath Esmeralda Soto Escobedo ¹, Enrique Martínez Muñoz ² y Griselda Dzul Escamilla ³

¹Pasante de Ingeniería Industrial, del Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), México. Correo electrónico:
so360572@uaeh.edu.mx, Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-7681-9015>¹

²Doctor en Ciencias Administrativas, Profesor investigador en el Instituto de Ciencias Básicas e
Ingeniería, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), México. Correo electrónico:
emmunoz@uaeh.edu.mx, Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6418-5292>² (Autor de correspondencia)

³Dra. Griselda Dzul Escamilla, Profesora del Subsistema Telesecundaria de la Secretaría de
Educación Pública, Hidalgo. Correo electrónico: griz.azul48@gmail.com, Orcid:
<https://orcid.org/0000-0002-2105-7765>³

DOI: <https://doi.org/10.46589/riASF.vi41.632>

Recibido: 20 de marzo de 2024.

Aceptado: 12 de mayo de 2024.

Publicado: 19 junio 2024.

CÓMO CITAR

Soto Escobedo, X. E., MARTINEZ MUÑOZ, E., & DZUL
ESCAMILLA, G. (2024). Análisis del compromiso
organizacional de la zona escolar primaria en el centro de
Tulancingo, Hidalgo. *Revista De Investigación Académica Sin
Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas
Administrativas - Departamento De Ciencias Económico
Administrativas-Campus Navojoa*, (41).
<https://doi.org/10.46589/riASF.vi41.632>

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad conocer la percepción del compromiso organizacional de los docentes de nivel primaria de la zona centro escolar de Tulancingo de Bravo, Hidalgo, para realizar la investigación se utilizó una encuesta que mide la escala de compromiso organizacional en base a los estudios previos de Meyer y Allen, la cual está constituida por dos secciones, de las que la primera consta 5 preguntas que contribuyen para obtener datos generales de cada docente (edad, género, estado civil, etc) así como 18 reactivos de que van en una escala de: En total desacuerdo - Totalmente de acuerdo, con los que se conoce realmente la posición de cada uno de los maestros respecto al compromiso organizacional con la institución.

Para la realización de la investigación se tomó en cuenta a los docentes que laboran en la zona Centro en Tulancingo de Bravo, Hidalgo, que contempla 6 escuelas, 3 del turno matutino y 3 del turno vespertino. La información se obtuvo por medio de encuestas presenciales y electrónicas, durante los meses de mayo y junio del 2023.

Para el análisis de los datos obtenidos se realizó un análisis estadístico mediante el software IBM SPSS, version 22.0.

La información obtenida y analizada nos permite conocer que en base al compromiso organizacional, que está dividido en compromiso afectivo, normativo y de continuidad, el afectivo es el que cuenta con deficiencias, por lo que lo adecuado es fortalecer ese aspecto, a diferencia de los otros dos, que si cumplen de acuerdo a la escala del compromiso de Myer y Allen.

Palabras clave: Educaciónn básica, compromiso organizacional, clima laboral, desempeño docente.

Introducción

En la actualidad, el compromiso organizacional es un tema de gran importancia sobre todo en el ámbito laboral, respecto a la gestión de los recursos humanos y la psicología organizacional, pues hace referencia a la conexión emocional que los empleados experimentan con su organización (docente-institución) y va más allá de cumplir con las tareas designadas, implica un sentido de pertenencia o identificación con los objetivos, además de estar dispuesto a dar su máximo.

El compromiso organizacional y el buen clima laboral están estrechamente relacionados en el entorno educativo y en cualquier otra organización. El compromiso organizacional de los empleados, se refleja en su nivel de dedicaciónn, pasión y sentido de pertenencia hacia la institución educativa. Cuando los educadores se sienten comprometidos, están más dispuestos a colaborar, aportar ideas, y trabajan con un alto grado de motivación y satisfacción. Este ambiente laboral positivo, donde los educadores se sienten valorados, escuchados y respaldados, contribuye a la creación de un buen clima laboral. A su vez, un buen clima laboral fomenta un mayor compromiso organizacional, creando un ciclo positivo en el que los educadores se sienten inspirados a dar lo mejor de sí, lo que a su vez beneficia a la institución educativa en términos de calidad educativa y retención del personal. Tal como lo menciona (Martínez E, 2020), el clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de una organización o un obstáculo en su desempeño; los empleados son un factor clave para el éxito de una empresa; su lealtad, entusiasmo, habilidades, entre otras variables contribuyen en los resultados.

Es importante mencionar que existen ya diversas investigaciones respecto al tema, la teoría de Meyer y Allen es de las más reconocidas ya que presenta una escala que mide el compromiso organizacional dividiéndolo en tres tipos: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad.

El compromiso afectivo, es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización (en este caso las escuelas primarias de la zona 22 en Tulancingo), caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella, que va más allá del sueldo. Es entonces, este vínculo es el que promueve que los trabajadores disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen (Johnson & Chang, 2006).

Por otro lado, el compromiso continuo hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual (Arias, 2001).

Por último, el compromiso normativo, es definido como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien (McDonald & Makin, 2000). Entonces, de acuerdo con Meyer y Allen (1991) quienes definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que destaca la relación entre una persona y una organización y que influye en la decisión de continuar o dejar la organización.

El compromiso con la educación primaria debe ser tanto de los docentes como de los padres, pues se debe hacer un trabajo en conjunto para cumplir con los objetivos que establece cada ciclo escolar y contribuir a la finalización de los estudios en los próximos niveles, es decir; secundaria, preparatoria y universidad.

Materiales y Métodos

Meyer y Allen (1991) identifican 3 componentes del compromiso organizacional: afectivo, normativo y de continuidad que ofrecen una perspectiva integral que aborda tanto los aspectos emocionales como los cognitivos del compromiso laboral.

Una organización se considera existente cuando al menos dos personas interactúan con el propósito de alcanzar objetivos que pueden lograrse exitosamente gracias a la contribución de sus habilidades y recursos. Bajo esta perspectiva, el éxito de una organización se encuentra estrechamente ligado a las relaciones humanas que la conforman. Estas relaciones, a su vez, están influenciadas por variables actitudinales, como el compromiso organizacional. En consecuencia, el compromiso y la implicación de los miembros con la organización desempeñan un papel fundamental en su desempeño y logro de objetivos.

Por lo tanto, al obtener la información necesaria para la elaboración de este artículo, se empleó la técnica conocida como encuesta. La razón de elegir esta técnica radica en su capacidad para provocar una serie de respuestas individuales, interpretarlas y extrapolarlas (Ghiglione y Matalon, 1989; p. 8). La encuesta permite recopilar y cuantificar datos que se convierten en una fuente permanente de información; por lo tanto, resulta ser un recurso de investigación adecuado cuando el investigador se embarca en el estudio de un tema específico (Babbie, 1988).

En cuanto a los instrumentos utilizados para medir la variable de compromiso organizacional, se empleó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptado por Arciniega y Gonzales (2006). Este cuestionario evalúa el nivel de compromiso que los docentes tienen hacia su institución y se compone de tres dimensiones ya mencionadas anteriormente y que de forma breve hacen referencia a lo siguiente:

Compromiso afectivo: Esta dimensión se define según Meyer y Allen (1991) como el vínculo emocional que los trabajadores desarrollan y expresan hacia la institución debido a que sus necesidades psicológicas y expectativas son satisfechas. Está relacionado con la percepción personal de las características objetivas y subjetivas de la organización, lo que es esencial para su satisfacción, motivación profesional y éxito organizacional (Neves, Graveto, Rodrigues, Marôco y Parreira, 2018).

Compromiso de continuidad: Esta dimensión se refiere a la conciencia del individuo sobre la inversión de tiempo y esfuerzo que perdería si decidiera dejar su institución para buscar otro empleo (Loli, 2006). Según Llapa-Rodríguez, Trevizan, Shinyashiki y Mendes (2009), se caracteriza por aquel trabajador que está físicamente presente en su trabajo pero que no invierte completamente su capital humano, es decir, permanece no por un vínculo emocional, sino porque los costos de abandonar su empleo pueden ser muy altos.

Compromiso normativo: Esta dimensión se refiere al sentido de deber y lealtad hacia la institución, así como a la reciprocidad que los trabajadores sienten hacia ella (Arias, 2001, citado por Osorio, Ramos y Walteros, 2016). También se define como la sensación por parte del trabajador

de una fuerte obligación de permanecer en la organización para la cual trabaja y revela los sentimientos de compromiso del trabajador (Ríos, Téllez y Ferrer, 2010).

Resultados

El análisis estadístico del compromiso organizacional a través de la perspectiva de Meyer y Allen arrojó información importante de las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad que se repartieron en 18 ítems. La valoración de los ítems del cuestionario es mediante la escala de Likert (muy de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo), mediante el uso del software IBM SPSS, de donde surgieron las siguientes tablas:

Tabla 1: Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	20	19	19
	Masculino	85	81	100
Total		105		

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 1 (Género) que, de los docentes encuestados, la mayoría son del género masculino, pues representan el 81% a diferencia del femenino que es por lo consiguiente minoría con un porcentaje de 19.

Tabla 2: Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	De 18 a 24 años	2	1.6	1.9
	De 25 a 31 años	6	4.8	7.6
	De 32 a 38 años	14	11.3	21
	De 39 a 45 años	40	32.3	59
	De 46 o más años	43	34.7	100
	Total	105	100	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 (Edad) con base a las 105 encuestas realizadas arrojó los siguientes datos: hay únicamente 2 docentes entre 18 y 24 (1.6%), 6 en el rango de 25 a 31 años (4.8%), 14 entre 32 y 38 años (11.3%), el número de entre 39 a 45 años aumentó significativamente con un número de 40 (32.3%) y por último y con un número muy cercano se encuestaron 43 docentes de 46 años o más (34.7%)

Tabla 3: Antigüedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de un año	6	4.8	5.7
	De 1 a 5 años	3	2.4	8.6
	De 6 a 9 años	14	11.3	21.9
	De 10 o más años	81	65.3	100
	Total	105	105	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 (Antigüedad) muestra que 6 personas llevan trabajando menos de un año (4.8%), 3 han trabajado entre 1 y 5 años (2.4%), 14 personas han trabajado entre 6 y 9 años (11.3), finalmente la mayoría de los encuestados han trabajado más de 10 años (65.3%).

Tabla 4: Nivel Académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	0	0	0
	Secundaria	3	2.9	2.9
	Bachillerato	17	16.2	19
	Licenciatura	60	57.1	76.2
	Posgrado	25	23.8	100
	Total	125	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se puede observar que 3 de las personas encuestadas tienen el nivel de educación primaria (2.9), 17 el bachillerato (16.2%), 60 que es el número más representativo la licenciatura (57.1) y únicamente 25 tienen un posgrado (23.8%).

Tabla 5: Fuerte sensación de permanecer en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	3	2.9	2.9
	En desacuerdo	1	1.0	3.8
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo.	19	18.1	21.9
	De acuerdo	38	36.2	58.1
	En total acuerdo	44	41.9	100
	Total	105	100	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla número 5, el 41.9% siente una fuerte sensación de pertenecer a la institución, el 36.2% está de acuerdo con pertenecer, el 18.1% no está de acuerdo ni en desacuerdo respecto a estar dentro de la institución, el 1% está en desacuerdo y por último el 2.9% está en total desacuerdo, es decir no tiene la sensación de permanencia.

Tabla 6: Otra institución no podría igualar sueldos ni prestaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	34	32.4	32.4
	En desacuerdo	14	13.3	45.7
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo.	31	29.5	75.2
	De acuerdo	15	14.3	89.5
	En total acuerdo	11	10.5	100
	Total	105	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se observa si el encuestado considera que puede tener las mismas o mejores prestaciones dentro de otra escuela, el 32.4% está en total desacuerdo, el 13.3% está en desacuerdo, el 29.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 14.3 está de acuerdo y el 10.5% está totalmente de acuerdo al respecto.

Tabla 7: Me siento como parte de una familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	----------------------

Válidos	En total desacuerdo	6	5.7	5.7
	En desacuerdo	5	4.8	10.5
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo.	25	23.8	34.3
	De acuerdo	33	31.4	65.7
	En total de acuerdo	36	34.3	100
Total		105	100	

En la tabla 7, los encuestados expresaron su sentir acerca del ambiente de trabajo, es decir si sienten que es como pertenecer a una familia El 5.7% está en total desacuerdo, el 4.8% está en desacuerdo, el 23.8% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 31.4% está de acuerdo y finalmente el 34.3% está totalmente de acuerdo con el sentimiento de pertenecer a una familia.

Tabla 8: Siento los problemas de la escuela como míos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	21	20	20
	En desacuerdo	11	20.5	30.5

12

Ni en desacuerdo, ni en acuerdo.	33	32.4	61.9
De acuerdo	29	27.6	89.5
En total de acuerdo	11	10.5	100
Total	105	100	

La tabla 8 en base a los resultados de las encuestas arroja que, el 20% de los maestros están en total desacuerdo, el 20.5% están en desacuerdo y el 32.4% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 27.6% están de acuerdo y 10.5% están de acuerdo respecto a que sientes los problemas de la escuela como suyos.

Discusión

Al analizar las respuestas de evaluación del instrumento aplicado a los docentes de las escuelas primarias que participaron en la investigación, se puede observar que el compromiso afectivo es el que se encuentra por debajo del rango. Por otro lado el componente normativo y de continuidad cumple con los parámetros establecidos, pero el que más predomina es el de continuidad. Es decir que los trabajadores están ahí en cuerpo, pero no entregan por completo su capital humano y tienen el trabajo no por sentir un vínculo, sino que el abandonar el empleo les puede resultar costoso en otros aspectos de su vida.

En la tabla 11 se observa a confiabilidad del instrumento, los resultados fueron sometidos a la prueba Alfa de Cronbach, conforme a Kline (1994) (citado por Tejada, 2004), quién indica la siguiente interpretación de los índices de confiabilidad “coeficientes de confiabilidad de alrededor de 0.90 se consideran excelentes, valores de 0.80 como muy buenos, valores alrededor de 0.70, como bajo pero dentro de los parámetros adecuados; aquellos menores de 0.50 indican que al

menos la mitad de la varianza observada puede ser debida a error al azar, medidas tan poco confiables deberían ser evitadas". Por lo que para este caso, están en el parámetro de .80, considerados como buenos.

Tabla 11: Comparación de los Índice de Consistencia Interna (Alfa de Cronbach) de los 3 Componentes

Dimensión	Alfa de Cronbach	
	Meyer y Allen	Presente Estudio
Componente afectivo	0.87	0.815
Componente normativo	0.75	0.801
Componente de continuidad	0.79	0.899

Fuente: Elaboración propia

Es importante destacar que, la educación juega un papel muy importante en el mundo ya que es una ciencia, así como un arte con criterios y estándares globalizados cuya importancia radica en formar alumnos altamente competitivos y en continuo aprendizaje de forma integral.

Es por ello que, Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2006) plantean que cuando los docentes están motivados para enseñar, los resultados de aprendizaje de los estudiantes son mejores; esta motivación no debe estar centrada únicamente en la remuneración económica o el reconocimiento esperado.

En ese mismo contexto, Estrada y Mamani (2020), en Madre de Dios, realizaron la investigación denominada compromiso organizacional y desempeño docente. El objetivo fue establecer relación en variables de investigación. Se concluyó que, a mayor compromiso, hay mayor desempeño docente.

Por otro lado, Bejarano et al. (2022), realizó un estudio en Puente Piedra, donde analizaron la incidencia de la gestión escolar en el compromiso organizacional de los maestros. Se concluye que el comportamiento organizacional incide de manera positiva en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Agregando a lo anterior, investigaciones previas han revelado que existe una relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes (Nahid, 2012; Lupano y Castro, 2018). Por lo tanto, es crucial implementar prácticas de gestión de recursos humanos que fortalezcan en los empleados una mayor apreciación de estos aspectos, con el fin de mejorar su rendimiento.

Conclusiones y recomendaciones

En la presente investigación su principal objetivo fue conocer el nivel de compromiso organizacional que tienen los docentes respecto a la institución en la que laboran, lo que nos permitió conocer o reconocer la importancia del sentido de pertenencia, con la finalidad de poder plantear estrategias para mejorar a las instituciones. Se aplicó un cuestionario en 105 personas, dividido en dos partes donde se destacó un compromiso normativo (0.801) y un compromiso de continuidad (0.899) por arriba del promedio, en cambio se percibió un compromiso afectivo por debajo del mínimo (0.815)

Analizando los resultados obtenidos, podemos observar como el componente afectivo se encuentra por debajo del rango del cual se refiere hacia la falta de conexión emocional con el

entorno escolar, se causó por diversos factores como pueden ser falta de comunicación interna, conflictos, poco reconocimiento hacia el docente y falta de actividades que fomenten la participación y el sentido de pertenencia que por consecuencia podría manifestar poca motivación y ganas de esforzarse en las tareas laborales disminuyendo la eficiencia de la enseñanza hacía los niños.

Un plan de estrategias de solución que se recomienda es mejorar la satisfacción y el compromiso del personal con su empleo como docentes. Implementar cursos o capacitaciones ocasionalmente , podría aumentar la productividad, la retención del talento, en los exámenes externos tener buenos puntajes y que al mismo tiempo sea un buen lugar para trabajar.

Los resultados empíricos apuntan que el compromiso organizacional afectivo no afecta a la transferencia interna de conocimiento dentro de la firma. Es decir, el hecho de que los empleados tengan un alto nivel de compromiso organizacional no tiene por consecuencia que exista una transferencia de conocimiento al interior de la empresa. Ello resalta la necesidad de profundizar en el estudio de ese vínculo, ya que es probable que exista una asociación indirecta entre tales variables, mediada a partir de otros constructos.

Podemos concluir como el no mostrar y profundizar un compromiso afectivo es un factor crucial que influye en la satisfacción de los docentes, su persistencia en la profesión y, en última instancia, en el éxito de los estudiantes. Para fomentar un mayor compromiso, es necesario proporcionar apoyo de la dirección, promover una cultura organizacional positiva y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los docentes. Estos elementos son fundamentales para crear un entorno educativo en el que tanto los docentes como los estudiantes puedan prosperar.

También al analizar los resultados, el compromiso normativo está muy presente dentro de las instituciones en las que se hizo el estudio, se refiere a que los empleados sienten un sentido de obligación o deber de permanecer en la organización. Este componente implica que los empleados se comprometen con la organización porque sienten que deberían estarlo en función de normas sociales, éticas o expectativas personales.

Y finalmente al analizar el compromiso desde el componente de continuidad, se puede observar que los docentes refiere a la percepción de los empleados sobre la necesidad de continuar su afiliación con la organización. En otras palabras, implica la evaluación de los individuos sobre la importancia de seguir siendo parte de la organización en el futuro. El compromiso de continuidad está vinculado a la percepción de estabilidad en la relación laboral. Los empleados con un fuerte componente de continuidad tienden a ver su trabajo actual como una opción segura y duradera.

Referencias

Johnson, R. & Chang, C. (2006). "I" is to continuance as "we" is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27, pág. 549 - 570.

Arciniega, L. & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment. *Journal of Social Psychology*, 21 (1), 35-50.

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

Babbie, Earl, RMétodo de investigación por encuesta, México, 1988, FCE.

- Chiavenato, Adalberto, Administración de recursos humanos, México, 1994, McGraw-Hill
- Ghiglione, Rodolfo y Benjamín Matalon, Las encuestas sociológicas, México, 1989, Trillas.
- McDonald, D.J. and Makin, P.J. (2000) The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff. Leadership & Organization Development Journal.
- Chavarry Tapia, B. R., & Sanchez Vasquez, A. J. (2017). Compromiso Organizacional Docente de una Escuela Primaria Pública del Distrito de Yuracyacu, San Martín.
- Gomez Lopez, M. P. (2023). Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa pública, Cercado de Lima, 2022.
- Nahid Naderi, A. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. Journal of Workplace Learning, 24(4), 256-269.
- Lupano, M. L., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. Interdisciplinaria, 35(1), 171-188.
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 26, 1-11. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf
- Llapa-Rodríguez, E., Trevizan, M., Shinyashiki, T. y Mendes, I. (2009). Comprometimento organizacional e profissional da equipe de saúde. Enfermería Global, 8(3), 1-16. Recuperado de <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/75231/72971>
- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. Revista IIPSI, 9(1), 37-67. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4028/3208>

Osorio, L., Ramos, E. y Walteros, D. (2016). Personal values and organizational commitment: more than a simple relationship. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*. 7(2), 33-51.

Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 200. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). Empowerment as a predictive indicator of organizational commitment in SMEs. *Contaduría y administración*, 231, 103-125. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>

Tejada, J. (2004). Administración de la Calidad: Prácticas organizacionales percibidas y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. Tesis para obtener el grado de doctor en Administración. Centro de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Autónoma de Aguascalientes. Doctorado Institucional en Administración. México.

Rodríguez, J., Martínez, E., Duana, D., Hernández, T. (2020). Medición del Clima Organizacional en una Pyme del Sector Servicios de la Región Centro de Hidalgo. *Revista GEON*. <https://repositorio.unillanos.edu.co/>.





REVISTA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA SIN FRONTERA

Año 17 / Núm. 41 / - Enero- junio 24
Revista de Investigación Académica sin Frontera
ISSN 2007-8870



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

