

Titulillo: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICAS SALUDABLES

El compromiso organizacional y prácticas saludables
Estudio descriptivo correlacional.

Trabajo de grado para optar al título de psicóloga

Luisa Fernanda Carrillo Walton

Autora

Merlín Patricia Grueso

Director

Diciembre 6 de 2011

Programa de Psicología

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud

Universidad del Rosario

Compromiso organizacional y prácticas saludables.

Resumen

Este estudio examina la relación existente entre prácticas saludables dentro de la organización y el compromiso organizacional. Para evaluar estos dos aspectos se utilizaron dos cuestionarios. Por un lado en el compromiso organizacional, se utilizó una versión adaptada del cuestionario de Meyer y Allen (1993), que evalúa el compromiso en 3 componentes. Afectivo, normativo y continuo.

Con respecto a prácticas saludables, se utilizó un instrumento que evalúa la percepción que tienen los sujetos en cuanto a 4 prácticas saludables que para este caso, fue necesario dividir uno de los componentes teniendo como resultado 5 prácticas saludables orientadas, al plan de desarrollo, empleados, cuidado del medio interno, cuidado del medio externo y proveedores y compradores.

Para el estudio se empleó una muestra de 80 sujetos de una multinacional de producción dedicada a las artes gráficas y se aplicaron los instrumentos de manera aleatoria. Los resultados muestran que existe relación entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo con las prácticas saludables; por otro lado, no se encontró relación directa entre el compromiso continuo y las prácticas saludables en ninguna de sus orientaciones.

Palabras clave: compromiso organizacional, prácticas organizacionales, prácticas saludables.

Abstract.

This article examines the relationship between healthy practices and organizational commitment. To evaluate these two aspects was necessary two questionnaires. In organizational commitment, we used a questionnaire of Meyer and Allen (1993), which assesses the commitment to 3 components: Affective, normative and continuous.

With regard to health practices, we used an instrument that assesses subjects' perceptions about four healthy practices. For this case, it was necessary to divide one of the components in five healthy practices aimed at the development plan, employees, care of the internal environment, external environment and care providers. To study used a sample 80 subjects in an enterprise of graphic art production. The instruments was applied randomly. The results show a relationship between affective commitment and normative commitment to healthy practices, on the other hand, there

was no direct relationship between the continuance commitment and healthy practices in any of its guidelines.

Keywords: Organizational commitment, organizational practices, healthy practices.

Compromiso organizacional y prácticas saludables.

Marco referencial

Compromiso organizacional

Según Villalba (2001), El compromiso organizacional, es uno de los aspectos más importantes a considerar en el talento humano dentro de las organizaciones, ya que describe en qué medida y la forma en la cual los empleados se vinculan a la organización. Por un lado, se espera que el recurso que es seleccionado para ingresar a una empresa, posea la disposición para adherirse y comprometerse, y por otro lado que la organización a través de diversos medios logre comprometer a sus empleados, ya que esto influirá de manera significativa en el logro de los objetivos organizacionales (Tayabas y Galicia, 2005).

Aunque han existido diversas definiciones acerca del compromiso organizacional, todas ellas confluyen en que este compromiso apunta a los vínculos que se generan entre los empleados y la organización. Según Dawis y Newstrom (2000), el compromiso con la organización hace referencia al grado en que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Además, es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular (Arciniega, 2002).

Meyer, Smith y Allen (1993), afirman que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que tiene consecuencias para el trabajador en proporción a la decisión de continuar en ella o dejarla, en función del grado que acepta o interioriza las metas y valores de la misma y considera su rol en términos de contribución a esas metas y valores. Al respecto, Cotton (1993), define el compromiso como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional

Todo lo anteriormente mencionado acerca del compromiso, podría dar una explicación de cómo los objetivos tanto de la empresa como del propio individuo pueden llevarse a cabo. Al respecto, Betanzos y Paz (2007), afirman que la integración de las personas a la organización es un asunto de vital importancia, pues de este ajuste depende en gran medida que los intereses, objetivos y necesidades de cada uno lleguen a un nivel armónico que permita que la relación empleado- empresa perdure en el tiempo.

A demás, se ha descrito en la literatura como en las organizaciones, cuyos integrantes tienen altos niveles de compromiso, se registran altos niveles de desempeño, productividad y bajo índices de ausentismo (Mowday y Steers, 1979). Según Betanzos y Paz (2007), para el personal de recursos humanos la importancia del compromiso organizacional, se debe principalmente a que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros. Esto, claramente refleja ganancias para la organización, según Ramos, Martínez y Maldonado (2009), el tener conocimiento acerca del compromiso organizacional, proporciona un buen entendimiento de las necesidades de los trabajadores, clientes, compradores, ambiente de trabajo, hecho que conlleva como consecuencia a un mejor desempeño de la organización. Por esta razón, es supremamente importante que el personal que ingresa a una compañía se seleccione de manera adecuada, teniendo en cuenta que sea una persona que se identifique con la organización, que le guste el tipo de negocio al que se dedica la empresa y que sea una persona comprometida con lo que hace.

Siendo de esta manera; se espera que la organización aporte y contribuya significativamente, a que este compromiso se genere y desarrolle, ya que directamente la empresa se verá beneficiada. Con relación a esto, Manriquez, Tellez y Ferrer (2010), aseveran que es esencial que la organización induzca en los colaboradores el compromiso hacia su organización, y al mismo tiempo, al ser dependiente de otros factores repercute en el denominado “sentimiento de pertenencia” tanto del colaborador a la organización, como de la organización al colaborador. En el proceso de comprometer al empleado con la organización, no es solo importante que el empleado se identifique con la empresa, sino que la empresa involucre y se identifique con el empleado que contrata. De esta manera, la organización puede valerse de diversos medios para conservar el compromiso con la organización por parte de sus empleados.

Gómez (2006), ha identificado algunos factores que mantienen una correlación positiva con el compromiso de los empleados: motivación interna, implicación en el puesto de trabajo, satisfacción laboral global, satisfacción con el propio trabajo, satisfacción con la promoción, satisfacción con el sistema de supervisión.

Ríos, Téllez y Ferrer (2010), sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores que llevan más años de servicio en una organización que los que llevan pocos años. La razón de todo esto, es que los primeros, han experimentado éxito personal en la empresa, o la empresa les ha proveído de todos los incentivos y la satisfacción suficiente para su realización tanto profesional como personal. Por otra parte, aquellos que han entregado más años de trabajo a la organización, conocen más acerca de esta, han vivenciado muchas más experiencias, lo que les ha permitido adherirse y establecer vínculos más fuertes con la organización.

Según la propuesta de Meyer y Allen (1991), aunque existen muchas y variadas definiciones acerca del compromiso, todas ellas confluyen en tres temas generales: los vínculos afectivos con la organización, los costos percibidos con dejar la organización y la obligación de permanecer con la organización.

Por otro lado, Ramos, Martínez & Maldonado (2009), agregan que una organización espera que su personal se desarrolle personal y profesionalmente, contribuyendo con ellos, a la obtención de beneficios por lo cual es necesaria una vinculación con la organización por medio del compromiso que puede ser afectivo, normativo o de continuación.

Estas tres dimensiones del compromiso organizacional, son expuestas por Meyer y Cols (1993), que relacionaron el compromiso con su contexto laboral. Estas tres dimensiones hacen referencia a lo afectivo, en la que la persona establece lazos emocionales intensos con su organización y disfruta de su estancia en ella. Al respecto, Betanzos y Paz (2007), hacen referencia a la relación afectiva y emocional del empleado por la empresa, al satisfacer sus necesidades y expectativas, mostrando un marcado orgullo de pertenencia.

Urzua, Ornelas & Gonzales (2007), afirma, que este tipo de compromiso, tienen como determinantes: el grado en que el trabajo resulta desafiante, la claridad del rol del empleado y de los objetivos, la receptividad de la gerencia a sus sugerencias, la cohesión entre los empleados; la legitimidad y confiabilidad de la organización; el trato justo a los empleados; la participación en decisiones del propio trabajo y la retroalimentación sobre el desempeño.

Mowday et al (1982) citado en Meyer y Allen (1991), señalan que los antecedentes del compromiso afectivo recaen generalmente en cuatro categorías: las características personales, las características estructurales, las características relacionadas con el trabajo en sí y las experiencias de trabajo.

La siguiente dimensión, es la de continuación en la que la persona siente que ha invertido mucho esfuerzo y tiempo en la organización y que dejarla implica grandes costos. Este tipo de compromiso se relaciona con las aportaciones que los individuos han recibido de la organización, con la falta percibida de oportunidades de empleo y con la decisión del trabajador de continuar en la organización (Urzua, Arnelas & Gonzales, 2007).

Y por último se encuentra la dimensión normativa, que se refiere a un sentido del deber moral, de continuar perteneciendo a la organización. Este compromiso surge, de los principios de intercambio y socialización. El primer principio parte de la relación trabajador-organización en donde se dan contribuciones y retribuciones, las cuales desembocan en una situación laboral equitativa o inequitativa. Por otro lado, el principio de socialización parte de las influencias familiares y culturales de las experiencias posteriores al ingreso al ingreso y de las influencias organizacionales (Urzua, Arnelas & Gonzales, 2007). Según Meyer y Allen (1991), el tiempo que el empleado percibe que ha invertido en la organización y el esfuerzo invertido en adquirir habilidades, el perder beneficios atractivos, el dejar privilegios, el romper las relaciones personales que ha establecido, puede ser percibido como costos potenciales de dejar la organización. Para Meyer Y Allen (1991), el sentimiento de obligación de permanecer en la organización es el resultado de la internalización de las normas. Por un lado, este proceso es previo al ingreso a la organización y hace parte de la socialización familiar y cultural, y por otro lado hace parte del proceso de socialización dentro de la organización.

El empleado considera que es moralmente correcto permanecer en la organización, cuando considera que su status ha mejorado y aprecia la satisfacción que su empresa le ha dado en los últimos años (Meyer y Allen 1991).

En conclusión, se puede considerar que los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque quieren hacerlo. Los empleados en los que prima el compromiso continuo permanecen en la organización porque necesitan hacerlo y los empleados con un alto nivel de compromiso normativo

permanecen en la organización porque sienten que deben hacerlo (Meyer y Allen 1991).

A partir de estas dimensiones, se han adoptado tres perspectivas diferentes del término compromiso organizacional. La primera es la perspectiva psicológica y hace referencia al compromiso afectivo, que considera el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: la identificación con objetivos y valores de la organización, el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos; y el deseo de ser parte de la organización. Esta identificación y afinidad con la organización, se manifiesta a través de actitudes como el orgullo de permanecer en la organización, cuando se emociona al mencionar que trabaja en ella, cuando habla mucho de la organización en reuniones de familiares o amigos, también se refleja en la solidaridad que muestra al colaborador al sentirse preocupado cuando la organización pasa por un mal momento o cuando se alegra de que las cosas funcionen bien dentro de la empresa (Manriquez, Tellez y Ferrer, 2010).

La segunda es la perspectiva de intercambio y hace referencia al compromiso continuo, este sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el colaborador. Según lo nombrado anteriormente; Bayona, Goñi y Madorran (1999), afirma que el colaborador asocia los beneficios que recibe con el trabajo, tales como plan de retiro y seguro de salud y los considera como incentivos para permanecer en la organización. Otro aspecto que toma en cuenta el colaborador son las oportunidades que tiene para conseguir un nuevo trabajo en condiciones similares. De esta manera, si el trabajador observa que tiene mayores posibilidades, entonces será menor su apego a la organización; por el contrario, mientras más reducidas sean las posibilidades, el resultado será un mayor apego a la organización (Rios, Tellez y Ferrer, 2010)

La tercera es la perspectiva de atribución y hace referencia al compromiso normativo, que define al compromiso como una obligación que el colaborador adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. Al igual que el compromiso afectivo, el compromiso normativo es de carácter emocional porque desarrolla un sentimiento de obligación hacia la organización que puede tener su origen desde la formación del colaborador en su niñez, adolescencia o sus primeras experiencias laborales (Rios, Tellez y Ferrer, 2010).

En la medida en que el trabajador perciba que la organización está interesada y preocupada por el bienestar de sus trabajadores, estos se involucrarán y tendrán una

mejor disposición hacia el trabajo y para permanecer en la empresa (Tejada y Arias, 2005).

Prácticas saludables.

Debido a que existe escasa literatura en torno al tema de prácticas saludables dentro de la organización, el concepto se desarrolla a partir de la psicología positiva y modelos de organizaciones saludables. Acerca de esto Grueso, Toca y Rey (en prensa), afirman que no han existido muchos autores que hablen acerca de las prácticas saludables en las organizaciones, la literatura en la que se avanza en la delimitación del concepto es escasa.

Goldman (2004), asevera que la noción de organización saludable corresponde a la línea de estudios organizacionales positivos y agrega que estas se caracterizan por abordar las dinámicas que llevan a las personas y a las organizaciones a un desempeño excepcional. En este sentido, Tejada y Arias (2005) definen las prácticas organizacionales, como aquellos mecanismos que utiliza una organización para hacer llegar sus valores, normas y metas a sus empleados; son instrumentales y forman las percepciones acerca del énfasis que pone la organización en sus principios, y afectan las percepciones porque cumplen la función de señalar, comunicar y reforzar aquellos aspectos que la organización espera de los trabajadores. De esta forma, las prácticas organizacionales dan forma al diseño organizacional en conjunto con los principios, los propósitos, las personas, los conceptos y las estructuras (Hock, 2000).

Al respecto, Hinricks (2009), define las prácticas como acuerdos específicos que se llevan a cabo en la organización y determinan su forma de operación. Agrega, que en comparación con los principios organizacionales, las prácticas son más observables.

Según (Grueso, Toca y Rey), en el estudio de las prácticas organizacionales se distinguen dos corrientes investigativas. La primera, que aborda prácticas asociadas a las personas de la organización, como pueden ser la percepción de empoderamiento, la participación, la justicia, la percepción de apoyo organizacional entre otros procesos. La segunda corriente, en torno a las prácticas organizacionales, busca explicar y comprender la organización desde una perspectiva holística, generalmente a este conjunto se le conoce como prácticas gerenciales y su uso en investigación es reducido, en comparación con el primer grupo.

Dentro de las investigaciones que han existido en torno al tema de prácticas organizacionales, se encuentran la de Tejada y Arias (2005), quienes analizaron la

relación que existía entre las prácticas organizacionales y el desarrollo del compromiso con la organización. Van Quaquebeke, Zenker y Eckloff (2009) llevaron a cabo un estudio para analizar la relación que existe entre los valores en el trabajo y la percepción de prácticas organizacionales.

Dentro de este artículo, se busca explorar las prácticas saludables en las organizaciones, concernientes a la perspectiva holística.

Salanova (2008), afirma que estas organizaciones saludables, estructuran y desarrollan formas y prácticas que promueven el bienestar de las personas en la organización, generando productos y servicios saludables y de alto desempeño y manteniendo relaciones apropiadas con el entorno organizacional y la comunidad.

En la medida en que el trabajador perciba que la organización está interesada y preocupada por el bienestar de sus trabajadores, estos se involucran y tendrán una mejor disposición hacia el trabajo y para permanecer en la empresa (Tejada y Arias, 2005).

En torno a la organización saludable, es posible identificar dos líneas de trabajo. La primera y que ha mostrado mayor investigación, se focaliza hacia el desarrollo de modelos explicativos que se centran en la salud de los empleados. La segunda, por su parte explica la salud de la organización a partir de la implementación de procesos y prácticas en torno a diferentes grupos de interés (Gruoso, Toca y Rey, en prensa).

Es importante resaltar, que la salud de las organizaciones se debe involucrar todos los componentes del sistema de trabajo: físico, mental, organizacional y ambiental así como las interacciones entre estos.

Metodología.

Tipo de estudio.

Para esta investigación se realizó un tipo de estudio descriptivo correlacional. De acuerdo con, Hernández, Fernández y Baptista (1997), los estudios descriptivos fundamentan las investigaciones correlacionales. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

Por otro lado, la presente investigación hace parte de un estudio correlacional en la medida en que tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto particular (Hernandez, Fernandez y Baptista 1997).

Muestra.

Para el estudio, se empleó una muestra de 80 empleados pertenecientes a una Muntinacional dedicada al negocio de las artes graficas. Los sujetos fueron escogidos aleatoriamente, sin ningún tipo de discriminación en cuento a las áreas de trabajo, o al cargo desempeñado.

En relación con el género de los participantes, 42 del total de los sujetos evaluados fueron mujeres, lo que corresponde a un porcentaje de 52.5% y 38 sujetos fueron hombres para un porcentaje de 47.5%. La edad de las personas a las que se les aplico el instrumento oscila entre 17 y 60 años.

En cuanto al nivel educativo de los participantes, 20 sujetos para un 25% del total de la población evaluada, fueron bachilleres. El 26.3% fueron técnicos, el 42.5% de la población fueron profesionales universitarios y el 6.3% fueron profesionales con postgrado.

La antigüedad de los sujetos a los que se les aplicó los cuestionarios se encuentra en un rango entre menos de un año y más de 7 años. El 31.3 del total de la muestra llevan menos de un año dentro de la organización, el 20% han laborado en la organización entre 1 y 3 años, el 16.3% llevan entre 3.1 y 5 años, el 13.8% llevan entre 5.1 y 7 años y finalmente 18.8% llevan más de 7 años trabajando en la organización.

El nivel del cargo se encuentra entre cargo operativo y cargo directivo. El 26.3% hacen parte de un cargo operativo dentro de la organización, el 62.5% hacen parte de un mando medio y para terminar el 10% pertenecen a un mando directivo.

Instrumento.

En la investigación se emplearon dos cuestionarios, uno que permitía evaluar los tres tipos de compromiso organizacional (afectivo, continuo y normativo) de Meyer y Allen (1994) y el segundo que evalúa practicas saludables dentro de la organización Grueso, Rey y González, en prensa).

En cuanto a las practicas saludables en las organizaciones, se utiliza el cuestionario que evalúa la percepción que tienen los sujetos en cuanto a cuatro prácticas saludables (Grueso, Toca y Rey).El instrumento está compuesto por 17 ítems, que evalúan estas percepciones, mediante una escala de tipo Likert con cinco anclajes de respuesta que va desde 5 (totalmente de acuerdo) hasta 1 (totalmente en desacuerdo).

Las cuatro dimensiones de las que está compuesto el instrumento, son las siguientes:

- Plan de desarrollo: grado en que se planean, implementan y controlan las acciones de desarrollo de la empresa.
- Empleados: Grado en que la empresa tiene en cuenta aspectos físicos, mentales, de desarrollo de personal, de comunicación y participación de los empleados.
- Cuidado del medio interno y externo: Grado en que la empresa cuida el espacio físico en el cual se desarrollan las actividades, proporcionando un contexto de salud y seguridad a sus empleados y cuidado del medio externo.
- Proveedores y compradores: Grado en que la organización valora y establece relaciones adecuadas con sus proveedores y compradores.

Es importante resaltar que para este estudio, debido al análisis factorial realizado para valorar las propiedades psicométricas del instrumento, se hizo necesario modificar el instrumento. Con relación al compromiso, se utilizó una versión traducida al Castellano y adaptada del cuestionario de Meyer y Allen (1993). Este cuestionario está compuesto por 24 items, con 5 anclajes de respuesta; donde 5 es totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.

Este instrumento mide el compromiso con la organización, en un marco de tres componentes: el compromiso afectivo, que hace referencia al vínculo emocional que establece el empleado con la organización, el compromiso continuo que señala que el empleado permanece en la organización por los costos que percibe al dejarla y finalmente el compromiso normativo en el que el individuo siente la obligación de permanecer en la empresa.

Procedimiento.

Para evaluar el grado en que se relacionan las prácticas saludables con el compromiso organizacional, se aplicaron dos instrumentos uno para evaluar el compromiso con la organización y otro para evaluar las percepciones que tienen los empleados acerca de si se desarrollan prácticas saludables dentro de la organización.

Se tomó una muestra de 80 sujetos en una empresa de producción en el área de las artes gráficas. Estos sujetos se escogieron aleatoriamente y es importante señalar que no se les aplicó estos cuestionarios al mismo tiempo a todos los participantes.

Para analizar los datos recogidos, se empleó el paquete estadístico SPSS. Para validar el instrumento se realizó un análisis factorial exploratorio, el cual condujo a modificar los cuatro componentes subyacentes de los cuales estaba compuesto el instrumento original.

Finalmente, el instrumento quedo compuesto de 5 ítems, debido a la división que se hizo del ítem cuidado del medio interno y externo.

Resultados

Análisis de las propiedades psicométricas.

A partir de los datos obtenidos en análisis factorial exploratorio, se obtuvieron los siguientes resultados:

A continuación se mostraran los coeficientes de confiabilidad y la matriz de componentes rotados que muestra los resultados de la validez de los dos instrumentos.

Prácticas saludables.

Tabla 1. Coeficiente de fiabilidad practicas saludables.

SUBESCALAS	ITEMS	COEFICIENTE DE FIABILIDAD
Plan de desarrollo	3	0,795
Empleados	3	0,606
Cuidado del medio externo	4	0,804
Proveedores y compradores	4	0,799

Tal como se observa en la tabla de fiabilidad, todas las escalas están por encima de 0.60.

La tabla 1 señala, que todos los coeficientes de fiabilidad oscilan entre 0,606 y 0.804.

Como se puede observar en esta tabla, todas las escalas están por encima de 0.60

Matriz de componentes rotadas.

Plan de desarrollo.

Tabla 2. Coeficiente de validez, plan de desarrollo.

		Componente				
		1	2	3	4	5
1	Generalmente se establecen y cumplen los planes de desarrollo	-,139	,684	,233	,005	,387
2	Frecuentemente se implementan sistemas de monitoreo acerca del cumplimiento de los planes de desarrollo	-,088	,577	,376	,502	-,027
3	Usualmente se realiza retroalimentación sobre el cumplimiento de los planes de desarrollo	,042	,798	,135	,275	,109

La tabla 2 muestra que el análisis factorial exploratorio, arrojó resultados esperados para el componente plan de desarrollo. Por lo tanto este queda conformado los ítem 1, 2 y 3, como estaba integrado en un principio.

Empleados.

Tabla 3. Coeficiente de validez empleados.

		Componente				
		1	2	3	4	5
4	Frecuentemente se desarrollan acciones orientadas hacia el mantenimiento de buenas condiciones de salud física de los empleados	,275	,176	,028	,241	,784
5	Sistemáticamente se implementan programas que tienen como fin mejorar las condiciones de salud mental de los trabajadores	,378	,423	,128	-,232	,422
6	Periódicamente se ponen en marcha acciones que permiten el desarrollo de carrera de los empleados	,320	,744	-,072	-,077	-,010
7	De manera sistemática se la comunicación fluida entre los empleados y las distintas dependencias	,308	,553	-,020	,456	-,128
9	Generalmente se implementan mecanismos que propician la participación de los empleados en los procesos de la organización	,242	,313	,295	,495	,251

La tabla 3 muestra, que en el componente empleados, el ítem 4 y 9 que en principio saturaban a este componente, fue necesario eliminarlos; ya que en el análisis exploratorio que se realizó, se encontró que saturaban significativamente a otro ítem.

El componente empleados, queda conformado por el ítem 5,6 y 7.

Cuidado del medio interno y externo.

Tabla 4. Coeficiente validez cuidado del medio interno y externo

		Componente				
		1	2	3	4	5
8	Frecuentemente se ponen en marcha acciones orientadas al mantenimiento óptimo de la estructura física de la organización	,195	,024	-,008	,803	,113
10	Sistemáticamente se implementan programas que promueven el cuidado del medio ambiente	,776	-,014	,135	,273	,100
11	Periódicamente se valora el impacto ecológico de la empresa en su entorno próximo	,773	,016	,158	,143	,281
12	Sistemáticamente se diseñan e implementan políticas organizacionales en torno al cuidado del medio ambiente	,856	,198	,090	,081	,053
13	Frecuentemente se desarrollan acciones que propician una interacción positiva con la comunidad aledaña	,540	,253	,315	-,036	-,409

La tabla 4 muestra que el ítem 8, correspondiente al componente del cuidado del medio interno y externo, satura significativamente a otro componente. Por lo tanto, se decidió dividir este componente, en cuidado del medio interno y cuidado del medio externo; y dejar al primero como un monoitem, conformado unicamente por el ítem numero 8.

Cuidado del medio interno

Tabla5. Coeficiente de validez cuidado del medio interno.

		Componente				
		1	2	3	4	5
8	Frecuentemente se ponen en marcha acciones orientadas al mantenimiento óptimo de la estructura física de la organización	,195	,024	-,008	,803	,113

El componente cuidado del medio interno, queda conformado por el ítem número 8 como lo muestra la tabla 5.

Medio externo

Tabla 6. Coeficiente de validez medio externo.

		Componente				
		1	2	3	4	5
10	Sistemáticamente se implementan programas que promueven el cuidado del medio ambiente	,776	-,014	,135	,273	,100
11	Periódicamente se valora el impacto ecológico de la empresa en su entorno próximo	,773	,016	,158	,143	,281
12	Sistemáticamente se diseñan e implementan políticas organizacionales en torno al cuidado del medio ambiente	,856	,198	,090	,081	,053
13	Frecuentemente se desarrollan acciones que propician una interacción positiva con la comunidad aledaña	,540	,253	,315	-,036	-,409

La tabla 6 muestra, que el componente medio externo queda conformado por los ítems número 10, 11, 12 y 13.

Proveedores y compradores

Tabla 7. Coeficiente de validez proveedores y compradores.

		Componente				
		1	2	3	4	5
14	Generalmente se mantiene un sistema de cooperación e interacción muy estrecho con los proveedores y acreedores	,300	,277	,615	-,028	-,162
15	Permanentemente se realizan procesos que permiten identificar las necesidades y expectativas de los clientes	,156	,054	,836	-,067	,099
16	Sistemáticamente la organización revisa y actualiza el diseño de los productos y servicios que produce y comercializa	,044	,114	,704	,369	,039
17	Sistemáticamente establece mecanismos que permiten cultivar la relación con los clientes	,076	-,025	,868	,049	,050

En la tabla 7, el análisis factorial exploratorio, muestra que el ítem 14, 15, 16 y 17 saturan significativamente a ese componente, por lo tanto este queda conformado de la misma manera tal y como se encontraba originalmente.

Compromiso organizacional

Tabla 8. Coeficiente de fiabilidad del compromiso organizacional.

SUBESCALAS	ITEMS	COEFICIENTES DE FIABILIDAD
Compromiso afectivo	8	0,917
Compromiso continuo	8	0,886
Compromiso normativo	7	0,561

La tabla 8, muestra los coeficientes de fiabilidad del compromiso organizacional. Tal como lo muestra la tabla los coeficientes oscilan entre 0,561 y 0,917.

Correlaciones

		CAfectivo	CContinuo	CNormativo	PlanDello
CAfectivo	Correlación de Pearson	1	,476**	,453**	,244*
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,029
	N	80	80	80	80
CContinuo	Correlación de Pearson	,476**	1	,287**	,260*
	Sig. (bilateral)	,000		,010	,020
	N	80	80	80	80
CNormativo	Correlación de Pearson	,453**	,287**	1	,248*
	Sig. (bilateral)	,000	,010		,027
	N	80	80	80	80
PlanDello	Correlación de Pearson	,244*	,260*	,248*	1
	Sig. (bilateral)	,029	,020	,027	

	N	80	80	80	80
ProvyComp	Correlación de Pearson	,221*	,181	,260*	,381**
	Sig. (bilateral)	,048	,107	,020	,000
	N	80	80	80	80
Empleados	Correlación de Pearson	,287**	,218	,299**	,521**
	Sig. (bilateral)	,010	,052	,007	,000
	N	80	80	80	80
MedioExterno	Correlación de Pearson	,385**	,146	,299**	,225*
	Sig. (bilateral)	,000	,196	,007	,044
	N	80	80	80	80
MedioInterno	Correlación de Pearson	,529**	,105	,166	,240*
	Sig. (bilateral)	,000	,354	,141	,032
	N	80	80	80	80

Correlaciones

		ProvyComp	Empleados	MedioExterno	MedioInterno
CAfectivo	Correlación de Pearson	,221*	,287**	,385**	,529**
	Sig. (bilateral)	,048	,010	,000	,000
	N	80	80	80	80

CContinuo	Correlación de Pearson	,181	,218	,146	,105
	Sig. (bilateral)	,107	,052	,196	,354
	N	80	80	80	80
CNormativo	Correlación de Pearson	,260*	,299**	,299**	,166
	Sig. (bilateral)	,020	,007	,007	,141
	N	80	80	80	80
PlanDello	Correlación de Pearson	,381**	,521**	,225*	,240*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,044	,032
	N	80	80	80	80
ProvyComp	Correlación de Pearson	1	,227*	,380**	,150
	Sig. (bilateral)		,043	,001	,185
	N	80	80	80	80
Empleados	Correlación de Pearson	,227*	1	,461**	,265*
	Sig. (bilateral)	,043		,000	,018
	N	80	80	80	80
MedioExterno	Correlación de Pearson	,380**	,461**	1	,249*
	Sig. (bilateral)	,001	,000		,026
	N	80	80	80	80
MedioInterno	Correlación de Pearson	,150	,265*	,249*	1
	Sig. (bilateral)	,185	,018	,026	

N	80	80	80	80
---	----	----	----	----

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

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

En el planteamiento del objetivo inicial del estudio, acerca de la relación entre prácticas saludables y los tres tipos de compromiso con la organización, se utilizó un cuestionario con los 5 tipos de prácticas saludables y la escala de los tres tipos de compromiso propuestos por Meyer Y Allen (1990).

De manera significativa, se encontró que la práctica saludable orientada al plan de desarrollo correlaciona con el compromiso afectivo en 0.244.

De igual manera con una puntuación de 0.260 plan de desarrollo correlaciona significativamente con el compromiso continuo y con una puntuación de 0,248 con el compromiso normativo.

De manera particular, se identificó que con un valor de 0,227 la práctica orientada hacia compradores y proveedores correlaciona directamente y significativamente con el compromiso afectivo, al igual que arroja resultados significativos con el compromiso normativo en 0.260.

Con base en los resultados del estudio, se encontró que el compromiso afectivo tiene relación con las prácticas saludables orientadas a los empleados, a los proveedores y compradores y al cuidado del medio externo e interno. Con una puntuación de 0.287 con relación a empleados, 0.385 con medio externo, 0,529 con medio interno y finalmente 0.221 para proveedores y compradores.

De manera significativa, se encontró que el compromiso normativo se relaciona directamente con las prácticas orientadas hacia los proveedores y compradores con una puntuación de 0,260, para prácticas saludables orientadas hacia empleados y medio externo, con una puntuación de 0,299. No se encontró relación directa entre el compromiso normativo con la práctica saludable orientada con el medio interno.

No se encontró ningún tipo de relación entre compromiso continuo y alguna de las prácticas saludables.

Discusión y conclusiones

El estudio realizado permitió ver la correlación que existe entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo con prácticas saludables dentro de la organización.

Meyer y Cols (1993), afirman que el compromiso afectivo hace referencia a los vínculos a los intensos lazos emocionales que la persona establece con la organización y la medida en que disfruta su estancia en ella.

Betanzos y Paz (2007), hacen referencia a la relación afectiva y emocional del empleado por la empresa, al satisfacer sus necesidades y expectativas, mostrando un marcado orgullo de pertenencia. A partir de estas perspectivas expuestas, cabe suponer que en la medida en que los individuos perciben que la organización promueve prácticas que satisfacen sus necesidades y expectativas en esa medida los lazos emocionales con la organización aumentan.

En cuanto al compromiso normativo, Para Meyer Y Allen (1991), este sentimiento de obligación de permanecer en la organización es el resultado de la internalización de las normas. Por un lado, este proceso es previo al ingreso a la organización y hace parte de la socialización familiar y cultural, y por otro lado hace parte del proceso de socialización dentro de la organización.

Adicional a esto, el empleado considera que es moralmente correcto permanecer en la organización, cuando considera que su status ha mejorado y aprecia la satisfacción que su empresa le ha dado en los últimos años (Meyer y Allen 1991). Según los resultados obtenidos, cabe suponer que aunque existe un proceso de internalización de la norma previo al ingreso a la organización, la socialización que se da dentro de la organización juega un papel supremamente importante, se puede agregar que en la medida en que el individuo percibe que la organización promueve prácticas saludables el compromiso normativo surge o aumenta.

Los empleados sienten la obligación de permanecer en la organización, ya que la organización orienta sus prácticas hacia la salud física, mental de los empleados.

Con respecto al compromiso continuo en el que la persona siente que ha invertido mucho esfuerzo y tiempo en la organización y que dejarla implica grandes costos. Este tipo de compromiso se relaciona con las aportaciones que los individuos han recibido de la organización, con la falta percibida de oportunidades de empleo y con la decisión del trabajador de continuar en la organización (Urzua, Arnelas & Gonzales, 2007). Al respecto, los resultados que arrojó el estudio muestran que no existe relación directa entre este tipo de compromiso y las prácticas saludables.

Para Meyer y Allen (1991), el tiempo que el empleado percibe que ha invertido en la organización y el esfuerzo invertido en adquirir habilidades, el perder beneficios atractivos, el dejar privilegios, el romper las relaciones personales que ha establecido, puede ser percibido como costos potenciales de dejar la organización. Según esta concepción, y los resultados que muestran que no existe relación directa entre el compromiso continuo y las practicas saludables se podría considerar que el hecho de que la empresa adopte o no practicas orientadas hacia diferentes grupos de interés, no se relaciona de manera significativa con que el individuo perciba que ha invertido mucho a la organización o que ha adquirido muchas habilidades y que por esta razón deba permanecer en ella.

Para posteriores estudios, se recomienda tomar un número mayor de muestra para que los resultados sean más consistentes y que los empleados escogidos para evaluar tengan mayor tiempo de antigüedad dentro de la organización.

Referencias.

- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección estratégica, *revista de negocio del ITAM*, 2 (1), 21-23.
- Betanzos, D.N y Paz, R.F (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*. 23(02), 207-215.
- Betanzos, D.N y Paz, R.F (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*. 23(02), 207-215.
- Cotton J. (1993). Employee involvement. New York: Sage.
- Davis, K. y Nwstrom, J. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc. Graw Hill.
- Goldman, K. (2004). The possibility of healthy organizations: Toward a new framework for organization theory and practice. *Journal of Applied Sociology/Sociological Practice* 21 (2)/ 6(2), 57-79.
- Goldman, K. (2004). The possibility of healthy organizations: Toward a new framework for organization theory and practice. *Journal of Applied Sociology/Sociological Practice* 21 (2)/ 6(2), 57-79.
- Gomez, D. G. (2006). *K Sigma: control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (como identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico)*. MEXICO: WK Educación.
- Grueso, M. G.; Toca, C. E.; Rey, C. F. Practicas saludables en las organizaciones: una propuesta para su estudio. Manuscrito no publicado.
- Hernández, R, Fernandez, C Y Baptista, L (1997). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Hinrics, G. (2009). Organic Organizational Design. *OD Practitioner*, 41 (2), 4-11.
- Hock, D. (2000). Birth of the Chaordic Age. *Executive Excellence*, 17 (6), 6-7.
- Mc Donanld, D.J., y Makin, P.J (1999). The psychological contractorganizational

commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and organization development journal*, 21 (1), 84-91.

Meyer, J., Allen, N & Smith, c. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three- component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78 (4), 538-551.

Meyer, J., Allen, N & Smith, c. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three- component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78 (4), 538-551.

Meyer, J, Stanley, D, Herscovitch, L y Topolnytsky, L (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, (61), 20-53

Mowday, R. & R. Steers (1979). *Employee-organization Linkages*. New York: academic press.

Ramos, A, Martínez, M y Maldonado, G (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y ciencia*, 44, 48-55.

Ríos, M. M, Tellez, R. M y Ferrer, G. J (2009). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. (231), 103-125.

Salanova, M. (2008). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. En C. Vásquez y. Hervás, G (Ed.) *Psicología Positiva: bases científicas del bienestar y la resiliencia* (págs. 403-427). Bilbao: Desclée De Brower.

Sánchez, J, Lanero, A, Yurrebaso, A y Tejero, B (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. *Psicothema*, 19 (02), 218-224.

Tejada, J. M y Arias, F (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e investigación en psicología*, 10 (02), 295-309.

Urzua, L.R, Ornelas, C.C y González, A.Y (2007). Relación entre dos posibles antecedentes del desempeño de los empleados: desarrollo moral y compromiso organizacional. *Conciencia tecnológica*, 34, 21-25.

Urteaga, F (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza*

e investigación en psicología, 13 (02), 353- 372.

Van Quaquebeke, N.; Zenker, S.; Eckloff, T.(2009). Find Out How Much It Means to Me! The Importance of Interpersonal Respect in Work Values Compared to Perceived Organizational Practices. *Journal of Business Ethics*, 89, (3), 423-431.

Venegas, M (2009). Poder y valor del compromiso en la arquitectura de la ética organizacional. *Sistema de información científica*, 9 (01), 54-61.

Villalba, O (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Revista latinoamericana de administración*, (26), 5-17.