

resumen

En el presente trabajo se hace referencia al compromiso de los participantes en la empresa familiar y su relación con el clima organizacional en los municipios de Rioverde y el refugio Ciudad Fernández, siendo este el objetivo principal de estudio. La investigación se realizó con el fin de identificar los factores del clima organizacional (apoyo del superior inmediato, claridad del rol, contribución personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto), según Brown y Leigh (1996), que más contribuyen con el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores, siendo analizado el compromiso organizacional en sus tres dimensiones: el compromiso afectivo, de continuidad y el normativo (Meyer, Allen y Smith, 1993) y la relación con algunas variables sociodemográficas.

Palabras clave: Compromiso organizacional, clima organizacional y empresa familiar.

abstract

Organisational commitment and climate in family-owned businesses in Rioverde and Refugio in Ciudad Fernández, Mexico

The present study's main objective was to ascertain the commitment of participants engaged in family businesses and how this was related to the organisational climate in the municipalities of Rioverde and Refugio in Ciudad Fernández in Mexico. The research was aimed at identifying which of Brown and Leigh's (1996), organisational climate factors (immediate supervisor's support, role transparency, personal contribution, recognition, expressing one's own feelings and work as a challenge) contributed most towards organisational commitment from the workers' point of view. Organisational commitment's three dimensions were examined: attitudinal, normative and calculative/continuance commitment (Meyer, Allen and Smith, 1993). Their relationship with some sociodemographic variables was also examined.

Key words: Organisational commitment, organisational climate and family business.

resumo

O compromisso e clima organizacional na empresa familiar de Rio Verde e de refúgio cidade Fernández

No presente trabalho faz-se referência ao compromisso dos participantes na empresa familiar e à sua relação com o clima organizacional dos municípios de Rioverde e do refúgio Cd. Fernández, sendo este o objetivo principal do estudo. A investigação realizou-se com o fim de identificar os factores do clima organizacional (apoio do superior imediato, clareza da função, contribuição pessoal, reconhecimento, expressão dos próprios sentimentos e trabalho como desafio) segundo Brown e Leigh (1996), que mais contribuem com o compromisso organizacional desde a perspectiva dos trabalhadores, sendo analisado o compromisso organizacional nas suas três dimensões: o compromisso afectivo de continuidade e o normativo (Meyer, Allen e Smith, 1993) e a relação com algumas variáveis sócio-demográficas.

Palavras chave: Compromisso Organizacional, Clima Organizacional e Empresa Familiar

Recibido: octubre de 2009 / Aprobado: julio de 2010

CORRESPONDENCIA: Diego Armando Barrera Ayala, Departamento de Comunicación Social, Facultad de Ciencias Sociales. Barrio Universitario s/n, Universidad de Concepción, Concepción, Chile. Suramérica.

Gómez Sánchez, David; Recio Reyes, Ramón Gerardo y López Gama, Héctor. 2010. El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Administración & Desarrollo*, 38(52), 97-104.

El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández

DAVID GÓMEZ SÁNCHEZ*

RAMÓN GERARDO RECIO**

HÉCTOR LÓPEZ GAMA***

Introducción

En la actualidad las empresas familiares hacen grandes esfuerzos para crear un ambiente caracterizado por mantener los niveles de productividad organizacional indispensables mínimos para sobrevivir, resistir a la crisis, adaptarse a los cambios y enfrentarse una serie de problemas, desafíos y retos de carácter diverso, sin perder de vista al recurso humano, factor importante para lograr su confianza y el respaldo, a fin de que el esfuerzo holístico sea exitoso.

La investigación del clima organizacional y el compromiso han adquirido gran importancia en nuestros tiempos, nos permite examinar situaciones para lograr el máximo beneficio para la empresa y en el trabajador.

En este sentido, en las empresas debe prevalecer un clima organizacional en el que el ambiente de trabajo permita a los trabajadores sentirse satisfechos por su labor en la empresa; así, estos establecen un compromiso más fuerte hacia la organización.

Marco teórico

Para este estudio se tomó la definición del clima organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993), que es la más reciente: "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". Estos autores propusieron una conceptualización del compromiso dividida en

* Maestro en Administración y profesor de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (México).

CORREO ELECTRÓNICO: david.gomez@uaslp.mx

** Doctor en Administración y profesor de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (México).

CORREO ELECTRÓNICO: reciog@uaslp.mx

*** Maestro en Administración y profesor de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (México).

CORREO ELECTRÓNICO: hlopez@uaslp.mx

tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. Es importante para las organizaciones conocer no solo el tipo, sino también el grado de compromiso de sus miembros, así como elevarlo. Nos debe quedar claro que las medidas para lograrlo son diferentes, de acuerdo al tipo de compromiso que se desee alcanzar (Recio 2008).

El clima organizacional ha sido definido por James y James (1989) como la manera en que las personas perciben e interpretan el medio en el cual se desempeñan. El concepto de clima organizacional es un término muy reciente, ya que fue introducido por primera vez en psicología industrial/organizacional, por Gellerman, en 1960. Frecuentemente se le confunde con la noción de cultura y, algunas veces, de liderazgo.

La preocupación por el estudio del clima organizacional surgió a partir de descubrir que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva. Al revisar literatura relacionada con el clima organizacional y el compromiso organizacional se encuentran las opiniones de Toro (1998), quien observó que las variables del clima organizacional que más contribuyen a explicar el compromiso de los participantes son el valor colectivo/responsabilidad y las relaciones interpersonales, seguidas por estabilidad y retribución. Con base en estos resultados, Toro (1998) afirma que el compromiso de las personas hacia la empresa y su trabajo dependen de una proporción importante del clima organizacional.

En otras investigaciones se encontró que un aspecto con importantes implicaciones en el clima organizacional es el comportamiento del superior inmediato con el subordinado, en el cual se pueden establecer dos extremos: en uno se localiza un estilo inflexible y rígido; en el otro, en cambio, el estilo permite cambiar los métodos y aprovechar los errores, utilizar la creatividad para solucionar problemas (Kahn, 1990).

Para efectos de este estudio se tomó la definición dada por James y James (1989), quienes definen el clima organizacional como la manera en la cual las personas perciben e interpretan el medio circundante. Bajo este rubro Brown y Leigh (1996) proponen seis componentes del clima organizacional, los que han sido considerados en esta investigación: apoyo del superior inmediato, claridad del rol, contribución

personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto.

Objetivo general

Establecer la relación entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones del compromiso que tienen los participantes en la empresa familiar de los municipios de Rioverde y el refugio Ciudad Fernández, así como definir si las características sociodemográficas de los empleados influyen en el clima organizacional y el compromiso con la empresa.

Objetivos específicos

Encontrar las relaciones positivas entre las dimensiones del clima organizacional (apoyo del superior inmediato, claridad del rol, contribución personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto) con las del compromiso organizacional, siendo estas la afectiva, de continuidad y normativa de los miembros de las empresas familiares.

Analizar si existen diferencias significativas entre las características sociodemográficas del empleado con cada una de las dimensiones del compromiso organizacional.

Precisar si existen diferencias significativas entre las características sociodemográficas del empleado con cada una de las dimensiones del clima organizacional.

Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los miembros de la empresa familiar de los municipios de Rioverde y el refugio Ciudad Fernández, S. L. P.?
2. ¿Existirá relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y las características sociodemográficas del empleado?
3. ¿Existirá relación entre las dimensiones del clima organizacional y las características sociodemográficas del empleado?

Método

El estudio es transversal dirigido bajo un enfoque de tipo cuantitativo descriptivo y correlacional. La muestra suele ser definida como “un subgrupo de la

población” (Hernández et ál., 2006). Para efectos de este estudio, para seleccionar las empresas el tipo de muestreo utilizado fue por juicio, debido a que no todas tuvieron la misma probabilidad de ser elegidas, ya que se pretendía estudiar las que dieran mayor información confiable. Sus empleados, se seleccionaron por un muestreo aleatorio simple integrado por 100 trabajadores de 12 empresas de tipo familiar.

Instrumentos

Para medir el clima organizacional y compromiso, se utilizaron los siguientes instrumentos: el cuestionario que se aplicó en este estudio se conformó con dos instrumentos, los que contienen 21 variables del clima organizacional y 18 del compromiso, además de seis variables de tipo demográfico. Con la finalidad de hacer menos densos los dos cuestionarios a los participantes, se procedió a fusionar ambos instrumentos en uno.

El instrumento del clima organizacional utilizado en esta investigación es el diseñado por Brown y Leigh (1996), seleccionado por ser el más adecuado para este estudio, formado de seis dimensiones, con un total de 21 variables, con las que se pretende describir los hechos que ya ocurrieron en la organización, tomados mediante la percepción del individuo al contestarlo. Esta información se presenta en el cuadro 1.

Cuadro 1. Dimensiones del clima organizacional

Dimensiones	No. variables
Apoyo del superior inmediato	5
Claridad del rol	3
Contribución personal	4
Reconocimiento	3
Expresión de los propios sentimientos	4
Trabajo como reto	2
Total	21

Fuente: Elaboración propia.

Con el fin de determinar el nivel de compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario de Meyer, Allen y Smith (1993); el instrumento consta de 18 afirmaciones o juicios, positivos o negativos, que explican sus tres dimensiones, posee 6 variables de supuestos para cada tipo de compromiso organizacional (ver cuadro 2).

Cuadro 2. Dimensiones del compromiso organizacional

Dimensiones	No. variables
Afectivo	6
De continuidad	6
Normativo	6
Total	18

Fuente: Elaboración propia.

Los cuestionarios tanto del clima organizacional como del compromiso organizacional están estructurados bajo una escala de tipo Likert, de cinco categoría: totalmente en desacuerdo (5), en desacuerdo (4), indeciso (3), de acuerdo (2), totalmente de acuerdo (1).

Procesamiento de los datos

Validez

La validez, según Hernández et ál. (2006), “es un proceso que tiene como objeto determinar el grado en que un instrumento mide lo que supone está midiendo”. En este sentido, la validez de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos.

Confiabilidad

Según Hernández et ál. (2006), “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. En esta investigación se determinó la confiabilidad de los cuestionarios a través del programa SPSS v17, en la cual para el instrumento del clima organizacional se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.761, en cuanto al instrumento del clima organizacional dicho coeficiente es de 0.857.

Cuadro 3. Confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach para variable de la dimensión

No.	Variable	Dimensiones	Alpha
1.	Clima organizacional	Apoyo del superior inmediato	0.684
		Claridad del rol	0.751
		Contribución personal	0.485
		Reconocimiento	0.822
		Expresión de los propios sentimientos	0.271
		Trabajo como reto	0.218
2.	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	0.597
		Compromiso de continuidad	0.597
		Compromiso normativo	0.538

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

La mayoría de las variables tienen coeficiente de consistencia de buenos a muy buenos, excepto las dimensiones expresión de los propios sentimientos y el trabajo como reto. Tomando esas consideraciones en cuenta se procedió con el estudio.

Resultados

Análisis descriptivo

El 61% de los encuestados son del sexo masculino y el 39% del femenino. Por lo que respecta a la edad, el 78% son menores de 30 años, el 18% está entre 30 y 45, y el resto son mayores de 45. En relación con la distribución por puesto actual, el 72% de los empleados de las organizaciones encuestadas tiene el cargo de obrero, el 10% son empleados de oficina, el 14% son jefes de área, el 3% son secretarías, y solo el 1% son gerentes. El 89% de los encuestados no tiene ningún parentesco con el dueño de la empresa, mientras que el 11% restante sí. En lo que concierne a los años de vinculados activamente en la empresa, el 45% de los respondientes expresaron tener menos de un año, el 29% entre 1 y 5 años, el 22% entre 5 y 10 años y sólo el 4% entre 10 y 20 años. Con respecto al desempeño en el mismo puesto, el 39% de los encuestados dijo tener menos 1 año; el 41%, entre 1 y 5 años; el 18%, entre 5 y 10 años; y el resto, más de 10 años. Es importante resaltar que el instrumento fue aplicado en el período del 1° de junio al 31 de julio de 2009.

Análisis correlacional

Se utilizó el coeficiente de correlación *bivariada* r de Pearson, el cual estudia la correlación entre variables numéricas. Además, se utilizó la ρ de Spearman, que estudia la correlación entre una variable numérica y otra ordinal.

Davis (2000) según Mercado (2002) expresa que “con mucha frecuencia en la investigación administrativa los datos no indican relaciones muy fuertes, dado que actúan muchas variables a la vez”. Según Salkind (1998) las correlaciones se consideran muy fuertes al ser mayor de 0.8, fuertes entre 0.6 y 0.8, moderadas entre 0.4 y 0.6, débiles entre 0.2 y 0.4 y menores a 0.2 muy débiles.

Otras técnicas utilizadas son el análisis de la varianza Anova y t para muestras independientes. El mode-

lo de Anova se utilizó como una aproximación inicial para establecer desigualdades entre grupos, es decir, si existen diferencias significativas entre ellos, siendo la variable dependiente numérica y la independiente nominal multitómica. La prueba t compara las medias de dos variables en un solo grupo, nominal dicotómica. Esta prueba también se utiliza para pares relacionados o diseños de estudio de control de casos. El resultado incluye estadísticos descriptivos de las variables que se van a contrastar, la correlación entre ellas, estadísticos descriptivos de las diferencias emparejadas.

Hipótesis 1

H₀ No existe relación entre las variables del clima organizacional con las del compromiso de los participantes de la empresa familiar.

H₁ Existe relación entre las variables del clima organizacional con las del compromiso de los participantes de la empresa familiar.

La prueba utilizada para esta hipótesis fue la correlación bivariada de Pearson, en la cual se analizó la relación que presentan las variables del clima organizacional con las del compromiso, siendo todas índices de tipo numérico.

Tabla 1. Resumen de la relación entre las variables clima y compromiso organizacional

		Compromiso		
		Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
Clima organizacional	Apoyo del superior inmediato (S)	$r = .326^{**}$ Sig. = .001	$r = .159$ Sig. = .116	$r = .359^{**}$ Sig. = .000
	Claridad del rol (CR)	$r = .412^{**}$ Sig. = .000	$r = .198^{*}$ Sig. = .050	$r = .306^{**}$ Sig. = .002
	Contribución personal (CP)	$r = .407^{**}$ Sig. = .000	$r = .047$ Sig. = .647	$r = .396^{**}$ Sig. = .000
	Reconocimiento (R)	$r = .397^{**}$ Sig. = .000	$r = .208^{*}$ Sig. = .039	$r = .440^{**}$ Sig. = .000
	Expresión de los propios sentimientos (E)	$r = .325^{**}$ Sig. = .001	$r = .110$ Sig. = .281	$r = .324^{**}$ Sig. = .001
	Trabajo como reto (TR)	$r = .378^{**}$ Sig. = .000	$r = .192$ Sig. = .056	$r = .353^{**}$ Sig. = .000

* La correlación es significativa para un .05

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

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 1 existe una buena correlación positiva entre las dimensiones del compromiso afectivo y normativo con todas las dimensiones consideradas del clima organizacional.

El compromiso afectivo arrojó una correlación débil para apoyo del superior inmediato ($r = .326^{**}$, Sig. = .001), moderada para las variables claridad del rol y contribución personal ($r = .412^{**}$, Sig. = .000) y $r = .407^{**}$, Sig.=.000, respectivamente, débil para reconocimiento ($r = .397^{**}$, Sig. = .000), débil para expresión de los propios sentimientos ($r = .325^{**}$, Sig. = .001) y de igual manera una correlación débil para trabajo como reto ($r = .378^{**}$, Sig. = .000).

En cuanto al compromiso de continuidad, su correlación es muy débil para la variable claridad del rol ($r = .198^{*}$, Sig.= .050), débil para reconocimiento ($r = .208^{*}$, Sig. = .039) y con el resto de las variables del clima no existe correlación.

Por último, el compromiso normativo arrojó una correlación débil para apoyo del superior inmediato ($r = .359^{**}$, Sig. = .000), débil para claridad del rol ($r = .306^{**}$, Sig. = .002), débil para contribución personal ($r = .396^{**}$, Sig. = .000); para la variable reconocimiento la correlación fue moderada ($r = .440^{**}$, Sig. = .000), débil para expresión de los propios sentimientos ($r = .324^{**}$, Sig. = .001) y para trabajo como reto la relación fue también débil ($r = .353^{**}$, Sig. = .000).

Con estos resultados analizados se probó la hipótesis antes mencionada de la investigación, afirmando que existe evidencia de la relación de las variables del clima organizacional con las del compromiso organizacional; con excepción de las variables antes mencionadas, donde no se corrobora la correlación.

Las pruebas dos y tres utilizadas para la hipótesis fueron las de *t student* para muestras independientes, con las cuales se analizó la correlación de las dimensiones del compromiso y el clima organizacional con la variable demográfica sexo. Otra prueba fue la de *rho de Spearman* para estudiar la correlación entre la edad, puesto actual, años que se ha estado vinculado activamente con la empresa y años que lleva desempeñándose en el mismo puesto con las dimensiones del compromiso y el clima organizacional; y por último se utilizó el Anova de un solo factor para la variable demográfica parentesco del respondiente con el dueño de la empresa.

Hipótesis 2

H₀ El tipo de compromiso de los participantes de la organización no tiene relación con las variables demográficas.

H₂ El tipo de compromiso de los participantes de la organización sí tiene relación con las variables demográficas.

Tabla 2. Resumen de la relación entre las variables compromiso organizacional y las variables demográficas

		Compromiso		
		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Variables demográficas	Sexo	Sig. = .900	Sig. = .026	Sig. = .217
	Edad	Rho = .058 Sig. = .572	Rho = -.054 Sig. = .596	Rho = .088 Sig. = .384
	Puesto actual	Rho = -.236* Sig. = .020	Rho = -.007 Sig. = .947	Rho = -.176 Sig. = .081
	Parentesco de ud. con el dueño de la empresa	F = 1.426 Sig. = .231	F = .453 Sig. = .770	F = 2.085 Sig. = .089
	Años que se ha estado vinculado activamente con la empresa	Rho = .114 Sig. = .266	Rho = -.010 Sig. = .918	Rho = .113 Sig. = .264
	Años que lleva desempeñándose en el mismo puesto	Rho = -.009 Sig. = .927	Rho = -.044 Sig. = .662	Rho = .055 Sig. = .585

* La correlación es significativa para un .05

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

Mediante el uso de las pruebas antes mencionadas se probó la hipótesis nula de la investigación, que indica que el tipo de compromiso de los participantes en la organización no tiene relación con las variables demográficas.

Lo anterior, con excepción del compromiso afectivo y la variable demográfica puesto actual, en la cual existe una correlación débil (Rho = -.236*, Sig. = .020).

Otra diferencia estadísticamente significativa se presentó entre las variables de compromiso de continuidad y sexo (Sig. = .026).

Como es de apreciarse, solo resultaron correlaciones en el compromiso afectivo y de continuidad, mientras que en el compromiso normativo no se presentó ninguna.

Hipótesis 3

H₀ El clima organizacional percibido por los participantes de la organización no tiene relación con las variables demográficas.

H₃ El clima organizacional percibido por los participantes de la organización sí tiene relación con las variables demográficas.

Tabla 3. Resumen de la relación entre las variables clima organizacional y las variables demográficas.

		CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Apoyo del superior inmediato (S)	Claridad del rol (CR)	Contribución personal (CP)	Reconocimiento (R)	Expresión de los propios sentimientos (E)	Trabajo como reto (TR)
Variables Demográficas	Sexo	Sig. = .176	Sig. = .161	Sig. = .281	Sig. = .813	Sig. = .245	Sig. = .278
	Edad	Rho = .280** Sig. = .005	Rho = .041 Sig. = .682	Rho = .257* Sig. = .010	Rho = .209* Sig. = .037	Rho = .011 Sig. = .915	Rho = .039 Sig. = .702
	Puesto actual	Rho = .320** Sig. = .001	Rho = .189 Sig. = .060	Rho = .391* Sig. = .000	Rho = .279** Sig. = .005	Rho = .272* Sig. = .006	Rho = .119 Sig. = .237
	Parentesco con el dueño de la empresa	F = .424 Sig. = .791	F = 1.027 Sig. = .398	F = .436 Sig. = .783	F = .595 Sig. = .667	F = 1.398 Sig. = .241	F = 2.524 Sig. = .046
	Años que ha estado vinculado activamente con la empresa	Rho = .350** Sig. = .000	Rho = .071 Sig. = .480	Rho = .306* Sig. = .002	Rho = .149 Sig. = .140	Rho = .127 Sig. = .209	Rho = -.053 Sig. = .602
	Años que lleva desempeñando se en el mismo puesto	Rho = .362** Sig. = .000	Rho = .084 Sig. = .407	Rho = .259** Sig. = .010	Rho = .212* Sig. = .034	Rho = .127 Sig. = .209	Rho = -.144 Sig. = .152

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

En esta hipótesis se identificaron relaciones estadísticamente significativas en las siguientes variables del clima: apoyo del superior inmediato, contribución personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto, a excepción de claridad de rol, en donde no hubo ninguna correlación con las variables demográficas (ver tabla 3).

En el caso de apoyo del superior inmediato se halló una correlación débil para la variable edad (Rho = .280**, Sig. = .005), débil para puesto actual (Rho = .320**, Sig. = .001); para la variable años que se ha estado vinculado activamente con la empresa, la correlación fue débil (Rho = .350**, Sig. = .000) y de igual forma una correlación débil para años que lleva desempeñándose en el mismo puesto (Rho = .362**, Sig. = .000). Con el resto de las variables demográficas no existe correlación.

En cuanto a contribución personal, se halló la misma relación con las variables demográficas antes mencionadas; para edad arrojó una correlación débil (Rho = .257*, Sig. = .010), débil para puesto actual (Rho = .391**, Sig. = .000); para las variables años que se ha estado vinculado activamente con la empresa (Rho = .306**, Sig. = .002) y años que lleva desempeñándose en el mismo puesto, la correlación fue débil en ambos casos.

Por lo que se refiere a la variable reconocimiento se halló una correlación débil para edad (Rho = .209*,

Sig. = .037), para puesto actual una correlación débil (Rho = .279**, Sig. = .005); y para años que lleva desempeñándose en el mismo puesto, la correlación fue de igual manera débil (Rho = .212*, Sig. = .034).

Otra de las variables del clima que tuvo relación con las variables demográficas fue expresión de los propios sentimientos, aunque en este caso sólo se halló una relación estadísticamente significativa, que fue con el puesto actual. Su correlación es débil (Rho = .272**, Sig. = .006).

Por último, la variable trabajo como reto tiene relación estadísticamente significativa con la variable parentesco (F = 2.524, Sig. = .046).

Lo anterior nos permite probar la hipótesis alterna que indica que el clima percibido por los participantes de la organización sí tiene relación con las variables demográficas, con excepción de la variable claridad del rol, donde no se corrobora correlación con estas variables.

Conclusiones

De acuerdo con el problema de investigación planteado sobre cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso de los participantes en la empresa familiar de los municipios de Rioverde y Ciudad Fernández, se concluye que existe relación entre el compromiso afectivo y el compromi-

so normativo con todas las dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad, el cual sólo tiene correlación para la variable claridad del rol y reconocimiento.

En lo que se refiere a la asociación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las variables demográficas halladas en esta investigación, se concluye lo siguiente: el compromiso afectivo está asociado con la variable puesto actual; se observa que las puntuaciones más altas de la media corresponden al puesto de gerente, seguido por los empleados de oficina. Este resultado demuestra que a mayor nivel jerárquico, mayor compromiso. En cuanto a las demás variables demográficas, no se reportó correlación alguna; el compromiso de continuidad sólo está asociado con la variable sexo; las puntuaciones medias más altas indican que el compromiso de continuidad es más alto en los respondientes del sexo femenino. Se puede asumir que las mujeres están más comprometidas que los hombres en cuanto a que tienen conciencia respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización. En las demás variables demográficas no se reportó correlación alguna, y por último en el compromiso normativo no se presentó ninguna correlación con las variables demográficas.

El clima organizacional percibido por los participantes de la organización sí tiene relación con las variables demográficas; se indica que cinco de las

dimensiones del clima tuvieron correlación con las variables demográficas, las cuales fueron: apoyo del superior inmediato, contribución personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto, con excepción de claridad de rol, en la cual no se encontró correlación alguna con las variables demográficas.

No existe evidencia de relación entre la variable demográfica sexo con las dimensiones del clima organizacional, mientras que la variable parentesco del respondiente con el dueño de la empresa solo se relaciona con la dimensión trabajo como reto del clima organizacional. En lo que respecta a la edad, al igual que la antigüedad en el puesto, se encontró que existe correlación con las dimensiones del clima organizacional, apoyo del inmediato superior, contribución personal y reconocimiento.

El puesto actual del empleado es la variable que tiene mayor número de correlaciones con las dimensiones del clima organizacional, como son: apoyo del inmediato superior, contribución personal, reconocimiento y expresión de los propios sentimientos. Los años que tiene el empleado en la empresa solo se correlacionan con apoyo del inmediato superior y la contribución personal.

Lo anterior nos permite probar que el clima percibido por los participantes de la organización sí tiene relación con las variables demográficas.

REFERENCIAS

Brown, S. P. y Leigh, T. W. 1996. A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology* 81(4): 358.

Hernández Sampieri, R.; Fernández-Collado, C.; Baptista Lucio, P. 2006. *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

James, L. A. 1989. James L. R. Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology* 74.

Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33: 692-724.

Mercado Salgado, Patricia. 2002. El compromiso personal hacia la organización en hospitales de atención a la población abierta (tesis doctoral). México: UNAM.

Meyer, J. P.; Allen, N. J. y Smith, C. A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Concetpualization. *Journal of Applied Psychology* 78(4): 538-551.

Recio Reyes, R. G. 2008. Compromiso y clima organizacional en empresas de servicio en los municipios de Rioverde y Ciudad Fernández del estado de San Luis Potosí, México (tesis doctoral). México: UASLP.

Salkind, J. N. 1998. *Métodos de Investigación*, 3ª ed. México: Prentice Hall.

Toro, F. 1998. Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* 17(2): 27-41.

para citar el presente artículo:

Estilo Chicago autor-fecha:	Estilo APA:	Estilo MLA:
Gómez Sánchez, David; Gerardo Recio, Ramón y López Gama, Héctor. 2010. El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. <i>Administración & Desarrollo</i> 38 (52): 97-104.	Gómez Sánchez, David; Gerardo Recio, Ramón y López Gama, Héctor. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. <i>Administración & Desarrollo</i> 38 (52): 97-104.	Gómez Sánchez, David; Gerardo Recio, Ramón y López Gama, Héctor. "El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández". <i>Administración & Desarrollo</i> 38.52 (2010): 97-104.