

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE ALIMENTOS

* Eliezer Pérez; ** Marialida Mujica.

PALABRAS CLAVE: Compromiso organizacional. Satisfacción laboral. Trabajadores. Empresa.

RESUMEN

Se analizó el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos en Yaritagua del Estado Yaracuy, a través de una investigación de tipo correlacional. La población la conformaron 189 trabajadores, la muestra fue de 40 personas, estimada por muestreo estratificado por afijación proporcional. Se utilizó un cuestionario estructurado en dos partes: la primera, sobre compromiso organizacional y la segunda, satisfacción laboral; se le realizó validez de contenido según juicio de expertos y confiabilidad a través de coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,905. Los resultados destacan: La totalidad (90%) de los trabajadores manifestaron un alto grado de compromiso organizacional, siendo la variación $58,33 \pm 12,19$; el nivel de compromiso predominante fue el afectivo; el 93,8% de los trabajadores del departamento Línea de Ponquecitos asume un grado alto de compromiso organizacional. Por otra parte, entre 82,5% y 65,85% refirieron estar satisfecho en lo que respecta al clima de trabajo y la motivación. Se observó que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral ($p > 0,05$); lo que significa, que estas variables no están asociadas o que probablemente se debe incrementar el tamaño de la muestra. Los resultados servirán a la gerencia, para orientar el desarrollo de programas en pro de la mejora de la organización y el desempeño de los trabajadores, reflejado en el compromiso y satisfacción de ellos con la empresa.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORKERS JOB SATISFACTION OF A FOOD COMPANY

KEY WORDS: Organizational commitment. Job satisfaction. Workers. Company.

ABSTRACT

Organizational commitment and job satisfaction of workers of a food company in Yaritagua, Yaracuy State, through a correlational research was analyzed. The population was formed by 189 workers; the sample was of 40 people, estimated by stratified sampling by proportional allocation. A structured two-part questionnaire was used: the first, on organizational commitment and the second on job satisfaction; it underwent content validity according to expert judgment and reliability through Cronbach Alpha coefficient, obtaining a value of 0.905. The results are: The whole (90%) of the workers expressed a high degree of organizational commitment, being 58.33 ± 12.19 the variation; the level of predominant commitment was affective; 93.8% of workers in the department Ponquecitos Line assumes a high degree of organizational commitment. Moreover, between 82.5% and 65.85% reported being satisfied with regards to the work climate and motivation. It was noted that there were no statistically significant differences between organizational commitment and job satisfaction ($p > 0.05$); which means that these variables are not associated or probably should increase the sample size. The results will serve for management to guide the development of programs for improving the organization and performance of workers, reflected in their commitment and satisfaction with the company.

* Ingeniero en Higiene y Seguridad Laboral de una Empresa Nacional de Alimentos C.A, Estado Yaracuy. Venezuela

** Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Titular. Decanato de Ciencias de la Salud. Universidad Centroccidental. "Lisandro Alvarado". Barquisimeto. Edo Lara. Venezuela.

Responsable: Marialida Mujica marialidamujica@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

Actualmente en muchos países, de los que no escapa Venezuela se ha agravado la crisis de confianza hacia las organizaciones en el ámbito de las empresas. En este orden de ideas, muchos empresarios y directivos se plantean con frecuencia cómo aumentar el nivel de compromiso de sus trabajadores de manera más sólida y estable, para alcanzar un objetivo común, como lo son las condiciones del sector o mercado en donde ésta compite con otras organizaciones.

La importancia en los objetivos trazados es la de crear estrategias útiles para que los trabajadores se comprometan. De ahí que las organizaciones a través de sus políticas cuenten con la habilidad de satisfacer las necesidades de los trabajadores para lograr un buen ambiente de trabajo, el cual será valorado con el compromiso y la satisfacción de ellos; ya que, en aquellas situaciones donde los trabajadores no se sienten satisfechos con el ambiente laboral que los rodea, es muy difícil que trabajen de forma productiva, eficientemente y con calidad. ⁽¹⁾

Sin embargo, el estudio de ello es insuficiente y no se tiene un marco teórico ampliamente desarrollado como para derivar acciones que coadyuven a incrementar el compromiso organizacional de cada trabajador. En este sentido, es que se reconoce al compromiso como una categoría emergente, cuyo estudio, necesariamente, tendrá repercusiones positivas en la práctica que va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización.

Los estudiosos en el tema, sostienen que existen evidencias que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo ⁽²⁾. En este caso el compromiso organizacional es visto como un estado en cual un trabajador se identifica con una organización y sus metas y siente deseo de seguir formando parte de ella; así como, es el grado de identificación que posee un empleado con su organización y el deseo de seguir participando activamente en ella. ^(3,4)

En este orden se refiere que el compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización,

con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en ella con orgullo y satisfacción ^(5,6). Este compromiso contribuye a lo interno de la organización al logro la satisfacción laboral de los trabajadores, en donde la gerencia debe conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y crear las vías necesarias para su satisfacción, lo que constituye el núcleo principal del compromiso en el trabajo y su estado biopsicosocial. ⁽⁷⁾

Se ha referido que los empleados satisfechos adoptarán una actitud más positiva ante la vida en general y representarán para la sociedad personas más sanas, en términos psicológicos. Por lo que, es un hecho observable que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien pagados o bien tratados, ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. ⁽³⁾

Los antecedentes de investigaciones reportadas por diferentes autores son una referencia de fundamentación de la variable en estudio en el ámbito internacional y nacional. En general se ha establecido la asociación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en empresas públicas y privadas, mediante investigaciones de tipo correlacional. Los resultados reportados han evidenciado que al analizar la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, existe una alta correlación positiva entre ellas. ^(8, 9, 10)

No obstante, se ha reportado en otros estudios cuyo abordaje ha sido en empresas de servicios públicos que no existe correlación significativa, entre otras variables tales como: la motivación de logro, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, evidenciándose también que la relación encontrada es baja y significativa ^(11,12). En correspondencia con estos resultados, estudiosos en el área han concordado que no existe relación alguna entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, es decir, que los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores no se encuentran vinculados con los niveles de satisfacción laboral.

Tomando en consideración la realidad que envuelve las organizaciones de las empresas y el interés por estudiar en la línea del comportamiento organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral que envuelve a los trabajadores,

se analizó esta relación en la Empresa Nacional de Alimentos, C.A., ubicada en Yaritagua, estado Yaracuy, la cual cuenta con un número importante de trabajadores y una maquinaria industrial con un alto nivel tecnológico. Dicha empresa tiene una antigüedad de cinco (5) años de funcionamiento en el mercado nacional, su estructura es por departamentos.

Dado su crecimiento vertiginoso en cuanto a sus líneas de trabajo y recursos humanos, se ha visto en la necesidad de ingresar personal sin la verificación de un perfil psicológico; así como sin la exigencia de algún estudio básico. Situación la cual ha generado problemas en el desarrollo de las actividades y/o tareas designadas por la empresa, en otras palabras se han gestado vicios que actualmente son usados en contra de la organización y en consecuencia para el propio trabajador.

Con base a los planteamientos expuestos, es importante conocer la relación del comportamiento organizacional y la satisfacción laboral que manifiesten los trabajadores con el propósito de desarrollar estrategias dirigidas a los trabajadores para crear o reforzar el compromiso y satisfacción con lo que hacen en la empresa; lo que permitirá que se desempeñen de la mejor manera, asimismo alcanzando los objetivos y metas de un modo más eficientemente sintiéndose parte de la organización.

En consecuencia a lo planteado en párrafos anteriores se formularon las siguientes interrogantes que guiaron la investigación: ¿Cuál es el compromiso organizacional que tienen los trabajadores con base al nivel afectivo, continuo y normativo en la empresa? ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de acuerdo con la organización, el clima de trabajo y motivación? Y, ¿Cómo se relacionan el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos?

Los resultados servirán para conocer la relación que existe entre el compromiso y la satisfacción del trabajador en la empresa, asimismo para que la gerencia, reconozca los factores derivados del comportamiento organizacional que intervienen en el funcionamiento de la empresa, ya sean de índole interno o externo los cuales pueden afectar a una organización en un determinado momento. De allí que la exploración del sentido de pertenencia que

tenga el trabajador con la organización empresarial y en consecuencia con el ambiente de trabajo, su interacción con todos los miembros de la organización, sean de interés para exponer los aportes de la presente investigación.

MATERIALES Y MÉTODO

Se realizó una investigación de tipo correlacional cuyo objetivo fue analizar el nivel de compromiso organizacional y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos. La población la conformaron 189 trabajadores que laboran en cuatro (04) departamentos (Administración, Almacén de Materia Prima, Línea de Ponquecitos, Línea de Galletas y Chocolates).

Se aplicó un muestreo probabilístico de tipo estratificado por afijación proporcional ⁽¹³⁾, utilizando un nivel de confianza de 95%, un error máximo admisible del 5% y una varianza máxima de 0,5 (se desconoce la variación del nivel de compromiso que tienen los trabajadores hacia la organización y satisfacción laboral en la empresa). La muestra definitiva quedó constituida por 40 trabajadores distribuidas proporcionalmente en los departamentos de adscripción. Se aprobó la disposición de participar en la investigación, previo llenado del consentimiento informado.

Se utilizó un cuestionario estructurado en dos partes, la primera para medir el compromiso organizacional ⁽¹⁴⁾, constituida por tres niveles: afectivo, continuo y normativo; constituido por 18 ítems, evaluados en una escala de actitud. Esta primera parte, fue revisada y ajustada en aquellos ítems cuya redacción era negativa con la expresión “no”, los mismos fueron redactados nuevamente por el autor del presente estudio y a su vez, sometidos a valoración por expertos, tomando en cuenta los criterios citados por Edwards ⁽¹⁵⁾.

De igual modo, la puntuación total de esta parte tuvo una variación entre 18 y 90 puntos, como valor mínimo y máximo respectivamente. Esto significa que mientras mayor sea el puntaje obtenido en la escala, involucra un alto grado de compromiso con la organización. Sin embargo, si el puntaje es bajo el compromiso por parte del trabajador también es bajo. La medición de cada nivel de compromiso (afectivo, normativo y continuo) del trabajador hacia

la organización, incluyó seis (6) ítems. Las respuestas se expresan en números que oscilan entre 6 y 18 puntos.

La segunda parte, representó la satisfacción laboral, diseñada por el investigador con apoyo en la teoría con la finalidad de medir la satisfacción laboral del trabajador con relación al cumplimiento de los objetivos y metas en la organización. Este segmento estuvo conformado por 18 ítems en la misma escala que se midió la actitud. Así mismo la puntuación total de los valores varió entre 18 y 90 puntos, lo que significó que mientras mayor sea el puntaje obtenido en la escala, más satisfecho está el trabajador con el trabajo que realiza. No obstante, si el puntaje es bajo, se infiere que el trabajador está poco satisfecho.

En el mismo orden de la escala para medir los niveles del comportamiento organizacional se expresó la satisfacción laboral. La puntuación obtenida en cada una fue la misma con relación al número de ítems, la cual comprendió tres (03) dimensiones a saber: organización; clima de trabajo y motivación. Ambas partes del cuestionario se confeccionaron en un formato cerrado y sencillo, con una escala de respuesta que empleó los adjetivos: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Moderadamente en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1). En total treinta y seis (36) ítems conformaron la versión del instrumento. El estudio técnico del cuestionario se determinó a través de la validez de contenido y confiabilidad.

La validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos con el objeto de determinar la correspondencia de cada ítem y la dimensión a la cual representa, para esta validez se eligieron tres (3) expertos, un metodólogo y dos especialistas en el tema. También se estimó el coeficiente de concordancia de Kendall, resultando un valor de 0,91, considerándose que existe alta concordancia entre los jueces. Por otra parte se calculó la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,905. El cuestionario definitivo incluyó treinta y seis (36) ítems, en igual formato de presentación y escala de respuesta.

Los datos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 18.0. Para el análisis de los datos se emplearon medidas

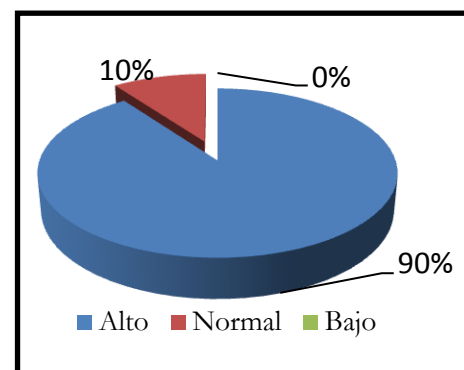
estadísticas para datos descriptivos (porcentaje, media, desviación estándar) y para la asociación, correlación (coeficiente de Pearson), pruebas no paramétricas entre las que se mencionan: Chi cuadrado, para los cuales se utilizó un nivel de confianza de 95% y de significancia estadística del 0,05.

RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados, según los objetivos del estudio, relacionados con el nivel de compromiso organizacional y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Nacional de Alimentos ubicada en Yaritagua, estado Yaracuy, Venezuela. A continuación se representan los datos en tablas y gráficos estadísticos.

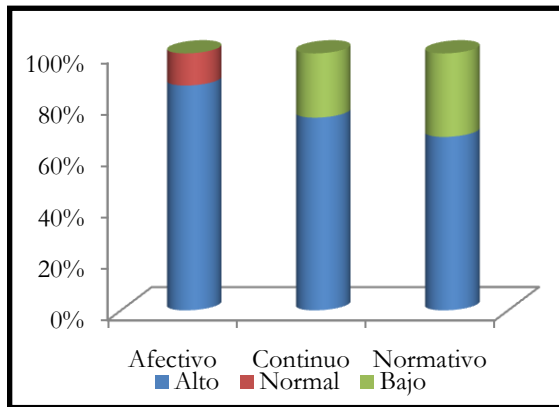
En el gráfico 1, se observa un 90% de los trabajadores manifestaron tener un alto nivel de compromiso con la empresa de alimentos donde laboran. Es importante resaltar que ningún trabajador refirió tener compromiso organizacional bajo.

Gráfico 1. Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de alimentos.



Por otra parte, en el gráfico 2 se evidenció, el nivel y grado de compromiso con la organización que tienen los trabajadores con la empresa, se encontró que el nivel afectivo está relacionado con un grado de compromiso alto (87,5%). Del total de trabajadores que se ubicaron en el nivel de compromiso continuo y normativo, 25% y 32,5% respectivamente refirieron poseer un grado de compromiso bajo.

Gráfico 2. Nivel de compromiso de los trabajadores de una empresa de alimentos, según grado de compromiso con la organización.



En la tabla 1, se muestra el compromiso de los trabajadores por departamentos. Se resalta 93,8% de los trabajadores que laboran en el departamento de línea de ponquecitos, manifestaron tener un grado de compromiso organizacional alto con la empresa; seguido del 84,6% de los trabajadores del departamento de línea de galletas y chocolates que también manifestaron tener un alto grado de compromiso con la organización de la empresa. Es relevante mencionar que en todos los departamentos estudiados en ninguno sus trabajadores expusieron tener un grado bajo de compromiso organizacional.

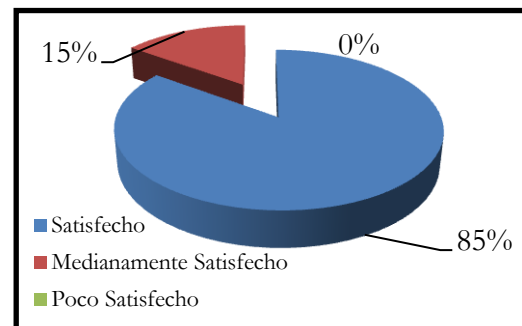
Tabla 1. Compromiso de los trabajadores de una empresa de alimentos, por departamentos.

Departamentos	Compromiso con la Organización					
	Alto		Normal		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administración	2	50,0	2	5,9	4	100
Almacén de Materia Prima	6	85,7	1	14,3	7	100
Línea de Ponquecitos	15	93,8	1	6,3	16	100
Línea de Galletas y Chocolate	11	84,6	2	15,4	13	100
Total	34	85,0	6	15,0	40	100

Fuente: Cuestionario grado de satisfacción y compromiso organizacional. Empresa de Alimentos, Yaritagua, estado Yaracuy, Venezuela.

Al estudiar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos se encontró, tal como se observa en el siguiente gráfico 3, una variación porcentual entre 85% y 15% de los trabajadores manifestaron estar satisfecho y medianamente satisfecho respectivamente.

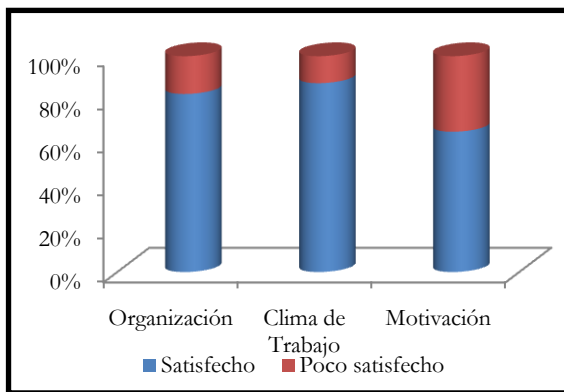
Gráfico 3. Grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos.



En el gráfico 4 se evidencia el grado de satisfacción laboral por cada componente reveló 82,5% de los trabajadores manifestaron estar

satisfechos con la organización, igualmente, la mayoría 82,5% y 65% con clima de trabajo y la motivación que brinda la empresa, respectivamente. Se resalta un porcentaje importante de trabajadores entre 12 y 35% que manifestaron estar poco satisfechos tanto con la organización, ambiente de trabajo y la motivación.

Gráfico 4. Componentes de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos, por componentes.



En esta tabla 2, se presenta el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos distribuidos por departamentos. De total de trabajadores que laboran en el departamento de Línea de Galletas y Chocolates, 92,3% manifestaron estar satisfechos con el trabajo, igualmente, esta categoría fue en 100% para los trabajadores que laboran en el departamento de Almacén de Materia Prima. En el resto de departamentos como son Administración y Línea de Ponquecitos los trabajadores declararon también estar satisfecho, en tres cuartas partes de la población trabajadora. Por otra parte, se observó que un bajo porcentaje de trabajadores reseñó estar medianamente satisfecho.

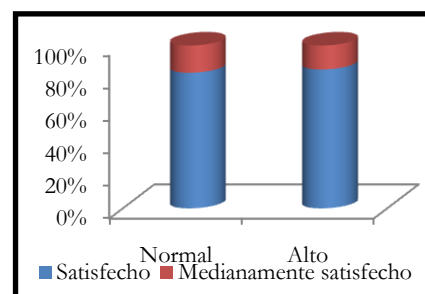
Tabla 2. Grado de Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos por departamentos.

Departamentos	Satisfacción Laboral					
	Satisfecho		Medianamente Satisfecho		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administración	3	75,0	1	25,0	4	100
Almacén de Materia Prima	7	100,0	0	0,0	7	100
Línea de Ponquecitos	12	75,0	4	25,0	16	100
Línea de Galletas y Chocolate	12	92,3	1	7,7	13	100
Total	34	85,0	6	15,0	40	100

Fuente: Cuestionario grado de satisfacción y compromiso organizacional. Empresa de Alimentos, Yaritagua, estado Yaracuy, Venezuela

En el gráfico siguiente, se muestra el nivel de compromiso organizacional y el grado de satisfacción laboral en una empresa del estudio. Del total de trabajadores que expresaron tener un compromiso organizacional normal y alto, en ambos el grado de satisfacción fue referido como satisfecho por encima del 80%; así como, el resto de trabajadores manifestó estar medianamente satisfecho.

Gráfico 5. Nivel del compromiso organizacional y grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de alimentos.



DISCUSIÓN

El compromiso organizacional ha sido un tema de gran interés en las investigaciones, se ha convertido en una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional, va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización. Numerosos autores han investigado desde hace varias décadas el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores, en busca de la asociación para demostrar la asociación que existe entre el trabajador con respecto a la empresa donde labora. ⁽¹⁶⁾

En la investigación realizada en una Empresa Nacional de Alimentos se analizó la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del trabajador. Los resultados revelaron que casi la totalidad de los trabajadores manifestaron tener un alto grado de compromiso con la empresa de alimentos donde laboran. Reportándose una variación en el compromiso ($58,33 \pm 12,19$) menor a la expuesta por otros investigadores ⁽¹⁷⁾. La contrastación de lo reportado, significa la correspondencia que existe con el alto compromiso manifestado por los trabajadores mediante su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización; en este orden se encontró que no hubo personal que manifestara un compromiso organizacional bajo, esto indica que los trabajadores que participaron en este estudio se sienten comprometidos e identificados con la organización a la cual pertenece, de una u otra forma; resultados coincidente con otros investigadores ^(8,9).

En otros términos se logró identificar que los trabajadores tienen con la empresa, un nivel afectivo y grado de compromiso alto (87,5%). Así mismo se evidenció porcentualmente de manera creciente que el grado de compromiso osciló desde normativo hasta afectivo; estos resultados coinciden con los expuestos por otros autores ⁽⁹⁾ lo que significa que los trabajadores de la empresa se identifican emocionalmente con la organización. Es decir, los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, al establecer los compromisos se sienten orgullosos de pertenecer a ella ⁽¹⁸⁾, en igual tenor se refiere, cuando existe mayor compromiso afectivo, hay un mayor apego emocional por parte del empleado hacia la empresa, lo que conlleva a una mayor satisfacción y bienestar. ⁽⁸⁾

En lo que respecta al grado de compromiso organizacional que poseen los trabajadores en cada departamento de una empresa de alimentos se evidenció que en el departamento línea de ponquecitos 93,8% de los trabajadores asume un grado de compromiso organizacional alto; seguido del 84.6 % de los trabajadores que laboran en el departamento de línea de galletas y chocolate el también manifestaron tener un alto grado de compromiso con la organización de la empresa. Es relevante mencionar que en todos los departamentos estudiados ninguno presentó un grado de compromiso organizacional bajo.

En correspondencia con lo expuesto en el párrafo anterior existen coincidencias reportadas en donde la actitud positiva con tendencia hacia el alto compromiso es manifestada por los trabajadores en cada departamento de la empresa, ya que al ser parte de la organización, los conlleva u obliga a permanecer en ella. ^(5,6). En tal sentido, se infiere que los trabajadores de esta organización se mantiene comprometidos independientemente al área a la cual pertenezca o ejecute sus labores cotidianas.

Por otra parte, se observó que un bajo porcentaje de trabajadores reseñó estar medianamente satisfecho. Siendo este resultado contrario, pues en otro estudio se determinó que la satisfacción por el trabajo es medianamente alta, específicamente inclinándose por los factores extrínsecos. ⁽¹²⁾. Esta respuesta positiva, medida en términos de satisfacción del trabajador, expresa que responde a un contexto conformado por departamentos cuyos recursos humanos se presumen están altamente satisfechos por el trabajo que realizan en la organización.

De acuerdo con lo expuesto se resalta que en todos los departamentos estudiados ninguno presentó una satisfacción baja; esto se puede atribuir a las buenas condiciones de trabajo; los incentivos otorgados, buenos beneficios socioeconómicos, o la buena comunicación entre los integrantes de la organización.

Los componentes de la satisfacción laboral conformada por la organización, clima de trabajo y motivación, son respaldadas por diversos autores ^(1,16), los cuales tienen alta pertinencia en la lectura de los resultados reportados, encontrándose en cada uno de estos componente una predominancia porcentual del

grado de satisfacción de los trabajadores de la empresa.

La relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de alimentos, se evidenció que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,05$), lo que nos indica que estas variables no están asociadas. Estos resultados coinciden con los reportados por otros investigadores ⁽¹²⁾, quien en su estudio encontró que no existe relación alguna entre compromiso organizacional y satisfacción laboral ($p > 0,05$). No obstante, se halló que los resultados expuestos revelaron que sí existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ^(8,9). Probablemente estas diferencias puedan ser explicadas a que sea necesario incrementar el tamaño de la muestra.

Por otra parte, en otras investigaciones al estudiar el coeficiente de correlación, se encontró una alta correlación positiva entre compromiso organizacional y satisfacción laboral ($r = .41$; $p < 0,01$) ⁽¹⁰⁾; siendo estos datos coinciden con el presente estudio, en donde se encontró una alta correlación positiva ($r = .63$; $p < 0,01$), lo que significa, el grado de relación existente entre las dos variables y la acentuación de la medida de relación

Con base en los resultados obtenidos se recomienda, a los Directivos de la Empresa: a) Realizar periódicamente supervisión en los departamentos sobre el medio ambiente de trabajo a fin de cumplir con lo establecido en las Normas COVENIN para resguardar el clima de trabajo; b) Dar cumplimiento a las actividades contempladas en el programa de seguridad y salud en el trabajo, para establecer responsabilidades compartidas en el cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo; c) Realizar talleres sobre motivación al trabajo resaltando el desempeño de los trabajadores así como otorgando reconocimientos no solo por años de servicio, sino por productividad y rendimiento.

De igual manera, a los trabajadores de la empresa: a) Participar en los programas de la empresa relacionados con las actividades laborales, la salud en el trabajo, con el fin de proporcionar información acerca de su satisfacción laboral; b) Dar cumplimiento a las Normas establecidas por la empresa con relación a la salud biopsicosocial a fin de lograr una calidad de vida laboral; c) Hacer uso adecuado de

todos los implementos de protección personal y de cada una de las herramientas de trabajo; d) Solicitar a la gerencia de la empresa y otros órganos el cumplimiento que establece el artículo. 53 numeral 10 de la LOPCYMAT, relacionado con la evaluación médica del trabajador.

Así mismo, a la Coordinación del “Máster en Salud Ocupacional y Afines”, para que se establezcan convenios Universidad de Alcalá de Henares – Fundación FIVE y se fomente la continuidad en esta línea de investigación, con el propósito de inducir a otros estudiantes a investigar en la línea de comportamiento organizacional, otras variables del comportamiento organizacional y la satisfacción laboral. Así como, dar a conocer los resultados de la presente investigación en diversas áreas nacionales e internacionales, a través de jornadas y congresos. Así mismo, mantener la actividad de divulgación acreditada por medio de artículos científicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. CHIAVENATO, I. (2009). Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones. (2da.ed.). México: McGraw-Hill.
2. ARCINIEGA, L. (2002). Compromiso organizacional ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? México: Ed. Limusa
3. ROBBINS, S. (2004). Comportamiento Organizacional. (13ra. ed.). México: Pearson Educación.
4. DAVIS, K.; NEWSTROM, J. (2001). Comportamiento humano en el trabajo (11th Ed.). México: McGraw Hill. Davis y Newstrom (2003).
5. GUTIÉRREZ, R., RAMÍREZ, M., & GARCÍA, B. (2012). Estudio del compromiso organizacional en un colegio particular, en ensenada, B, C. Revista Global Conference on Business and Finance Proceedings, 7 (1), 1072 – 1082.
6. RUIZ de ALBA, J.L. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. N° 1. Páginas: 67 – 86. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>

7. ROBBINS, S. & COULTER, M. (2010). *Administración*. (10ma. ed.). México: Pearson Prentice-Hall.
8. SIFUENTES, ORTEGA y GONZÁLEZ (2012). El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango. Área de investigación: Administración de la micro, pequeña y mediana empresa. México.
9. GÓMEZ, RECIO, AVALOS y GONZÁLEZ, (2013). Satisfacción Laboral y Compromiso en las Organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento...* Vol. 4 (1), Enero-Junio 2013p.59-76.
10. ZURITA, RAMÍREZ del CASTILLO, QUESADA SOTO, QUESADA RONCO, RUIZ y MANZANO, (2014) compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31291/1/reidocrea-vol.3-art.3-zurita-ramirez-quesada-quesada-ruiz-manzano.pdf> recuperado 13-01-2016
11. PEDROZA, N (2007). *Compromiso Organizacional, Motivación De Logro Y Satisfacción Laboral De Trabajadores Públicos En Caracas*. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad Simón Bolívar.
12. RODRÍGUEZ, H (2014). Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional y empoderamiento. Trabajo especial de grado. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.
13. SEIJAS, F. (1999). *Investigación por Muestreo*. Editorial UCV Ediciones.
14. MEYER, J.P., ALLEN, N.J. y SMITH, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538 – 551.
15. RUIZ, C. (2002). Instrumento de Investigación Educativa. Procedimientos para su Diseño y Validación. 2da Edición. CIDEG. Barquisimeto, Venezuela. pp: 102 – 104.
16. ROBBINS, S. & JUDGE T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (10ma. ed.). México: Pearson Educación.
17. MORALES, M y VILLALOBOS J (2012). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado. (Trabajo de Grado Licenciatura publicado) Universidad Rafael Urdaneta, Zulia, Venezuela.
18. ARIAS, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 5 – 12.