

DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México

Evaluation of the Organizational Commitment of Public Officials in Mexico

Verónica Ramírez Sánchez
vero_rs1402@hotmail.com
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México
<https://orcid.org/0000-0001-6541-6769>

Fabiola de Jesús Mapén Franco
mapenfranco@hotmail.com
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México
<https://orcid.org/0000-0002-8436-4615>

Recibido: 30 de marzo del 2019

Aprobado: 21 de abril del 2019

RESUMEN

El propósito principal de la investigación es evaluar el compromiso organizacional que servidores públicos de confianza tienen con una dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, México así como identificar si existe relación entre variables sociodemográficas. El estudio tiene un diseño trasversal descriptivo, no experimental, cuantitativo, aplicando el instrumento de medición adaptado de los autores Meyer y Allen (1991), validado a través de juicio de expertos, la fiabilidad del instrumento se verificó con un Alfa de Cronbach de 0.824. Los resultados reflejaron que el nivel de compromiso organizacional no rebasa el 60 por ciento siendo la dimensión afectiva la que presenta mayor tendencia positiva y la dimensión de continuidad la más baja. Además se determinó que no existe ninguna relación entre las características sociodemográficas: género, edad y estado civil, que se sometieron a análisis y el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos.

Descriptor: funcionario público; actitud laboral; administración pública; identidad organizacional; análisis cuantitativo.

ABSTRACT

The main purpose of the research is to evaluate the organizational commitment that trusted public officials have with a dependency of the Executive Power of the State of Tabasco, Mexico as well as to identify if there is a relationship between sociodemographic variables. The study has a descriptive transversal design, not experimental, quantitative, applying the measurement instrument adapted from the authors Meyer and Allen (1991), validated through expert judgment, the reliability of the instrument was verified with a Cronbach's Alpha of 0.824. The results showed that the level of organizational commitment does not exceed 60 percent, with the affective dimension having the highest positive trend and the dimension of continuity the lowest. It was also determined that there is no relationship between the sociodemographic characteristics: gender, age and marital status, which were subject to analysis and the level of organizational commitment of public officials.

Descriptors: public official; work attitude; public administration; organizational identity; quantitative analysis.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha reconocido la importancia del estado psicológico de los trabajadores en las organizaciones, esto puede ser un factor determinante para el desempeño del trabajador en su área. A lo largo de los años varios investigadores han aplicado las ciencias del comportamiento a la administración, conformando la psicología organizacional, partiendo de la premisa de considerar a las organizaciones como un organismo social en el cual existe una cultura, un clima organizacional, una relación interactiva entre los individuos que participan y forman parte de estas empresas u organizaciones; todas las organizaciones tienen metas y objetivos y procuran que los empleados se sientan identificados con las mismas, así los trabajadores tendrán un mejor desempeño en sus actividades, lo cual beneficia a las empresas. El compromiso en palabras de Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) es un tema que ha interesado desde hace décadas a los directivos y estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones. Sin embargo el tema del compromiso organizacional es un tema muy poco investigado en México, a diferencia de otros países de América Latina que han mostrado un amplio interés en su aplicación. Hoy en día es importante para las

organizaciones mantener un vínculo con sus empleados, no solo monetario, sino con un grado de compromiso hacia la organización. Por ello ha incrementado el interés para medir el compromiso de los trabajadores hacia la organización en la cual laboran, esto es tener empleados comprometidos con los objetivos y metas de las organizaciones, lo cual trae consigo factores de permanencia, productividad, eficiencia entre otras ventajas. Betanzos y Paz (2007) y Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) abordan el tema del compromiso organizacional afirmando que es un activo importante para que las organizaciones puedan medir el nivel de asociación que tienen los empleados con sus organizaciones. Soberanes y De la Fuente (2009) señalan que cuando los empleados no se comprometen con la organización prevalecen efectos negativos en esta misma, esto reduce la eficiencia de la organización, opuesto a lo que pasa cuando los empleados se comprometen. A lo que Contreras (2003) manifiesta “la ola de cambios propuestos en los últimos años en la gestión pública ha empujado a los gobiernos a iniciar procesos de modernización y reformas en el aparato público, a fin de estar en sintonía con la idea de lograr gobiernos más eficientes” (p.286). Cambios sustentados en la premisa de que la administración pública en cualquier país representa un elemento importante para el Estado y sobre todo para la sociedad en general, debido a que se encarga de administrar los recursos necesarios para la sociedad, Reyes (2017) plantea la normalidad política que se debería establecer en la administración pública de los gobiernos, es la solución de problemas de la vida de la sociedad, de igual manera Martínez (2016) afirma es “la encargada de estudiar, analizar y observar el desarrollo de la sociedad a partir de la distribución de recursos y como actividad humana, ha sido y será siempre la parte fundamental de Estado” (p.14), sin embargo cuando esto no sucede de una manera correcta se originan una serie de problemas para la sociedad, así lo confirma Landero (2017) expresando que el desempeño de la administración pública afecta a los ciudadanos de forma directa, aunque a veces no se esté pendiente de estos sucesos. Mañas, Salvador, Boada, Gonzales y Agulló (2007) expresan “la importancia que tiene el compromiso de los trabajadores en la administración pública, no sólo por su repercusión en la mejora de la

calidad, sino también porque favorece la eficiencia y eficacia” (p.399). A su vez Mijares (2011) afirma que “las evidencias de las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso, son aquéllas que registran altos niveles de desempeño y productividad, y bajos índices de ausentismo” (p.22). A la luz de estos argumentos la presente investigación se enfoca en servidores públicos de confianza de una Secretaría de la administración pública quienes de acuerdo a la Legislación Laboral Mexicana un trabajador de confianza cuenta con una gran responsabilidad y muchas veces se encuentran por encima del nivel de mando del resto de los trabajadores, y puede llevar la supervisión de otros trabajadores, estas personas tienden a ser más eficaces ya que realizan actividades de administración, supervisión y dirección entre otras. La mayoría de las investigaciones relacionadas con este tema se enfocan en empresas privadas, es por ello la importancia de abordarla desde el sector Público.

DESARROLLO

Antecedentes y Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional

Betanzos, Andrade y Paz (2006) hacen referencia al año de 1960 como inicio de las investigaciones realizadas sobre este constructo, con un aumento en la década siguiente, cuando comienzan a crearse modelos para comprender este concepto de interés. Omar y Florencia (2008) en su investigación declaran que el constructo del compromiso organizacional inicialmente era considerado unidimensional esto en los años 1990, en los años posteriores se genera paulatinamente un constructo multidimensional, en estos se consideran la propuesta de Meyer y Allen (1991) los cuales dividen en tres componentes al compromiso organizacional, y es a partir de estas aportaciones en donde se designa al compromiso organizacional como “una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la organización” (p.358). Meyer y Allen (1991) definen las tres dimensiones para determinar el compromiso organizacional: afectiva, continuidad y normativa. Montoya (2014), Dávila y Jiménez (2014), Arciniega y González (2012) y Mijares (2011), indican que basta con realizar una búsqueda de información científica para corroborar que el

modelo teórico multidimensional más fiable ha sido el de Meyer y Allen (1991), ya que proporcionan una definición más completa del compromiso organizacional, realizan un análisis más profundo y dividen el compromiso en tres dimensiones, que son las escalas de medida más aplicadas para analizar y realizar investigaciones acerca de este constructo. El éxito del modelo radicó en identificar y combinar las grandes aproximaciones dentro de un solo modelo con tres dimensiones interrelacionadas: afectiva, continua y normativa. De éstas la más analizada es la afectiva, que se refiere a la vinculación psicológica del empleado basado en el deseo de permanecer en la empresa. La segunda dimensión, el compromiso continuo, se centra en el vínculo de carácter material-instrumental y los costes asociados con abandonar la empresa. Por último, la dimensión normativa, que expresa sentimiento de obligación de permanecer en la organización, ha sido la menos estudiada afirman (Meyer y Parfyonova, 2010). Para Castro, Martínez, Robledo y Sierra (2014) las tres dimensiones del modelo de Meyer y Allen representan tres maneras diferentes de estar unido a la organización.

Tabla 1

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variable	Autores	Concepto	Dimensión	Autor	Concepto	Ítem
Compromiso Organizacional	(González y Antón 1995, Bayona, Goñi y Madorrán 2000, Arias 2001, Arias, Varela, Loli y Quintana, 2003, Betanzos Andrade y Paz 2006, Omar y Florencia 2008, Soberanes y Fuente 2009, Mijares 2011, Arciniaga y González 2012, Montoya 2014, Dávila y Jiménez 2014, Castro, Martínez, Robledo y Sierra 2014,	Es un vínculo de identidad entre un individuo y una organización en particular mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se agrupan para formar una misma	Compromiso Afectivo	(Meyer y Allen, 1991)	Apego emocional, identidad y disposición de los trabajadores a involucrarse e identificarse con la organización	1.- Actualmente trabajo en esta dependencia más por gusto que por necesidad. 2.- Tengo un gran sentido de pertenencia hacia esta dependencia. 3.- Esta dependencia tiene un gran significado personal para mí. 4.- Me siento como parte de una familia en esta dependencia. 5.- Realmente siento como si los problemas de esta dependencia fueran mis propios problemas. 6.- Disfruto hablando de mi dependencia con gente que no pertenece a ella.
			Compromiso de Continuidad	(Meyer y Allen, 1991)	Costo que asocian los trabajadores al dejar o permanecer en la empresa.	7.- Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta dependencia. 8.- Una de las razones principales para seguir trabajando en esta organización, es porque otra dependencia no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. 9.- Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización. 10.- Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. 11.- Ahora mismo sería muy difícil para mí dejar de laborar en esta dependencia, incluso si quisiera hacerlo. 12.- Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la organización en la que laboro

Verónica Ramírez Sánchez; Fabiola de Jesús Mapén Franco

Chiang, Gómez
y Wackerling
2016).

Compromiso
Normativo
(Meyer
y Allen,
1991)

Es un estado de lazo moral entre el empleado y la organización, que prevalece en función del agradecimiento, por las oportunidades que se han brindado al trabajador, como salarios, incentivo, etc.

13.- Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta dependencia es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. 14.- Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora la dependencia donde laboro. 15.- Me sentiría culpable si dejase ahora esta dependencia, considerando todo lo que me ha dado. 16.- Ahora mismo no abandonaré mi dependencia, porque me siento obligado con toda su gente. 17.- Esta dependencia se merece mi lealtad. 18.- Creo que le debo mucho a esta dependencia.

Nota: en la tabla se pueden apreciar las definiciones de las dimensiones del compromiso organizacional y los ítems que las integran de acuerdo a Meyer y Allen (1991).

La Administración y Servidores Públicos

Galindo (2000) define a la administración pública como "el sistema dinámico -integrado por normas, objetivos, estructuras, órganos, funciones, métodos y procedimientos, elementos humanos y recursos económicos, materiales- a través del cual se ejecutan o instrumentan las políticas y decisiones de quienes representan o gobiernan una comunidad políticamente organizada" (p.6). Para Marco, Aníbal y Leonel (2016) se utiliza el término de administración pública para englobar todas las organizaciones del poder Ejecutivo que integran al Estado. Para Martínez (2016) define a la Administración Pública como la base de todo Estado, la cual tiene como principios conservar el orden social y garantizar el total bienestar de los ciudadanos e incluso de sus mismas propiedades, instrumento regulador, evitando se caiga en la arbitrariedad y el desorden, para evitar los intereses comunes sobre los de la sociedad. Estas aportaciones teóricas aluden tanto a los aspectos estructurales que conforman la administración pública así como a su función siendo evidente su importancia como sistema regulador de los intereses y recursos públicos con la finalidad de garantizar el bienestar social. Para el caso de México se cuenta con tres poderes de los que se apoya el Titular del Ejecutivo Federal, estos son; poder Federal, Estatal y Municipal, los cuales están sustentados en documentos oficiales del estado. En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 90 expresa "La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de

Estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación”.

Estas particularidades de la organización pública nos conducen a caracterizar al individuo encargado de cumplir con los objetivos de la administración pública, esto es, el servidor público, vocablo que Lugo (2013) menciona se hizo oficial en la Constitución de 1983, en su artículo 108 reformado, el cual intenta generalizar los diferentes conceptos que hacen referencia a trabajadores del Estado. Expone de igual manera que los servidores públicos hacen referencia a las personas como individuos que son conocidos en México como altos funcionarios, funcionarios y empleados públicos.

A su vez Neira (2012) expone muchos significados del servidor público en sus diferentes posiciones hacia la sociedad, define a los servidores públicos como “el funcionario, empleado o trabajador al servicio del Estado, incluidos en este orden los seleccionados, designados o electos para desempeñar funciones o realizar actividades en nombre del Estado o de sus entidades u organismos” (p.20). También expone que los servidores públicos pueden optar por moverse hacia el éxito o fracaso, adoptando actitudes mediante la disposición de su estado de ánimo. Afirma sin excepción, “todo servidor debe dar un trato digno al ciudadano y responder con prontitud a los nuevos desafíos que se le plantean desde su cargo, divulgando los derechos humanos, defendiéndolos y promocionándolos” (p.23). Esta revisión conceptual alude a pautas de comportamiento que debe observar el servidor público considerando la supremacía de los derechos de los ciudadanos que incluyen un trato decoroso.

D. R. (2013) habla sobre las diversas teorías que tratan de explicar la incorporación de las personas físicas al empleo público, lo cual provoca una relación jurídica entre estado y sus funcionarios, el ejercicio de la función pública se distribuye entre los diversos poderes del Estado, pero para que estas actividades logren ser concretadas el Estado requiere de personas físicas que lo realicen, desempeñando el papel de funcionarios públicos, cuyas acciones contrastan acciones del Estado, es decir, por función pública se entiende el ejercicio de las atribuciones de Estado, las cuales son realizadas como actividades del gobierno. Lugo (2013) habla acerca del término de

función pública en México, este concepto es vinculado con tareas de poder público, esto abarca los tres poderes del Estado; Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Cada uno con un ámbito de acción definido y una estructura organizativa propia para el cumplimiento de funciones y responsabilidades propias. El poder legislativo encargado de crear las normas jurídicas, abstractas e impersonales; el ejecutivo en el que se confía la administración pública y está encabezado por un funcionario denominado presidente y el poder judicial encargado de impartir justicia y mantener el equilibrio entre los demás poderes.

DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación tiene un diseño transversal descriptivo, no experimental ya que no se manipuló ninguna variable, solo se observaron los elementos en su ambiente natural, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), es deductivo basado en las dimensiones del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991): afectiva, de continuidad y normativa, analizando, relacionando y conociendo las propiedades de estas dimensiones con datos sociodemográficos como edad, sexo, estado civiles y años de antigüedad de cada servidor público.

Se aplicó el instrumento de medición de los autores Meyer y Allen (1991), denominado “cuestionario del compromiso del trabajador con su organización”, que consta de 18 ítems, divididos entre las tres dimensiones que estos autores proponen: Afectiva, de Continuidad y Normativa. Se utilizó la versión traducida y validada por Arciniega (2012) citada en Montoya (2014) y validado a través del juicio de expertos. En el cuestionario se incluyeron requerimientos de características sociodemográficas utilizadas en la investigación, solicitando: sexo, edad y estado civil así como la antigüedad laboral de los servidores públicos. Los ítems tienen una dirección favorable, esto es, las afirmaciones están hechas en sentido positivo, y mientras más sean favorables sus respuestas, más favorable es para la medición del nivel de compromiso organizacional y de la dimensión que se éste evaluando. Se utilizó una escala tipo Likert, la cual contó

con cinco puntos de escala; totalmente en desacuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Con la finalidad de determinar la población a estudiar se realizó un análisis de la estructura orgánica de la dependencia Pública a fin de identificar las diferentes áreas y puestos, se consideró el tamaño de la población y para evitar pérdida de información, se decidió realizar un censo, se analizó toda la población integrada con un total de 102 servidores públicos de confianza (Tabla 2) de una dependencia del Poder Ejecutivo en el estado de Tabasco, México.

Tabla 2
Características sociodemográficas de los servidores públicos encuestados

	Número	Porcentaje (%)
Sexo		
Masculino	40	39
Femenino	62	61
Estado Civil		
Casado	56	55
Soltero	46	45
Edades		
20-29 años	19	19
30-39 años	26	25
40-49 años	23	23
50-59 años	24	23
60-71 años	10	10
Antigüedad laboral		
1-10 años	61	58
11-20 años	23	23
21-30 años	9	9
+ de 31 años	10	10

Nota: elaboración propia con base en los resultados de la investigación.

Para medir la fiabilidad y confianza de la consistencia interna se utilizó el medidor de fiabilidad Alfa de Cronbach, con ayuda del Programa SPSS versión 22, Barraza y Acosta (2008) describen que la versión utilizada del cuestionario de Meyer y Allen (1991) integrada por 18 ítems dio como resultado un Alfa de Cronbach de 0.840 (Tabla 3) lo cual refleja la alta fiabilidad de la encuesta. La fiabilidad de la primera dimensión del compromiso organizacional, es decir, el compromiso Afectivo, obtuvo un 0.79, este representa la más alta para las tres dimensiones, al compromiso de continuidad se le atribuye 0.72 y por último el compromiso normativo obtuvo 0.76, los cuales representan buenos niveles de fiabilidad (Celina y Campos, 2005).

Tabla 3

Fiabilidad del compromiso organizacional en las tres dimensiones de Meyer y Allen (1991)

Dimensión	Número de Elementos	Alfa de Cronbach
Compromiso Organizacional	18	0.824
Afectiva	06	0.78
De continuidad	06	0.72
Normativa	06	0.76

Nota: en la tabla se pueden observar los niveles de fiabilidad de cada una de las dimensiones de compromiso organizacional a través del Alfa de Cronbach obtenida.

RESULTADOS

En este apartado se realiza el análisis estadístico de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de Meyer y Allen (1991) para la medición del nivel de compromiso organizacional en general. Considerando el máximo puntaje que un encuestado pudiera tener para clasificar el nivel de compromiso organizacional (Tabla 4).

Tabla 4.
Puntaje para el nivel de compromiso organizacional

Puntaje	Nivel de Compromiso
18-32	Muy bajo
33-46	Bajo
47-61	Medio
62-75	Alto
76-90	Muy alto

Nota: en la tabla se observan el nivel de compromiso organizacional considerando el puntaje. El compromiso organizacional de los servidores públicos de esta dependencia en general se encuentra en un promedio de 56% lo que representa un nivel de compromiso organizacional medio. Y se distribuyen de manera diferentes los niveles (Tabla 5), en el cual se concentra el mayor porcentaje con un 46% en el nivel medio, seguido de un nivel alto y un nivel bajo.

Tabla 5
Distribución del nivel de compromiso organizacional en los servidores público de confianza

Nivel	Compromiso Organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bajo	5	5
Bajo	22	22
Medio	47	46
Alto	26	25
Muy alto	2	2
Total	102	100

Nota: elaboración propia con base a los resultados de la investigación.

Para el análisis de las dimensiones del compromiso se clasificó el nivel considerando un puntaje diferente, debido a que corresponde a seis ítems por dimensión, lo cual da como resultado un menor número máximo por respuesta (Tabla 6).

Tabla 6
Puntaje para el nivel del compromiso organizacional

Puntaje	Nivel de Compromiso
06-11	Muy bajo
33-15	Bajo
16-20	Medio
20-25	Alto
26-30	Muy alto

Nota: en la tabla se observan los niveles del compromiso organizacional considerando el puntaje.

La primera dimensión afectiva, se distribuyen con un 40%, representa un nivel de compromiso medio (Tabla 7), seguido por un nivel alto del 32% y un 9% corresponde a un nivel muy alto de compromiso, los servidores públicos de confianza tienen un vínculo emocional medio, reconocen los objetivos de la organización y los adoptan como suyos, pero no en un porcentaje alto para estar total comprometida afectivamente con la organización. La dimensión de Continuidad se encuentra presente en los servidores públicos con el porcentaje mayor de 48% en el nivel medio de compromiso de continuidad, seguida de un nivel bajo con el 28%, los servidores conocen los costos que se relacionan con el abandono del trabajo en la dependencia y prefieren permanecer en la dependencia pero no en un nivel suficiente para estar altamente comprometidos a seguir en la organización en mejores oportunidades de sueldo. La dimensión Normativa está distribuida en un nivel medio con un 50%, seguida de un 22% en el nivel bajo de compromiso y se iguala el porcentaje en los niveles de compromiso muy bajo y muy alto con un 6% y 5%, respectivamente, esta dimensión expresa el vínculo moral que poseen los servidores hacia la dependencia, los obliga a permanecer moralmente en la organización.

Tabla 7

Distribución de los niveles del compromiso afectivo en los servidores público de confianza

Nivel	Dimensión Afectiva		Dimensión de Continuidad		Dimensión Normativa	
	Recuento	(%)	Recuento	(%)	Recuento	(%)
Muy bajo	9	8	14	14	7	6
Bajo	11	11	29	28	22	22
Medio	41	40	47	48	50	50
Alto	32	32	9	8	17	17
Muy alto	9	9	2	2	6	5
Total	102	100	102	100	102	100

Nota: elaboración propia con base a los resultados de la investigación.

Analizadas las dimensiones anteriores se observa que la dimensión más fuerte en los servidores públicos es la afectiva, los servidores tienden a tener un mayor compromiso emocional hacia la organización en la que se sienten parte importante de la dependencia. A su vez la dimensión menos presente en los servidores públicos es la de continuidad. Se aprecia que el compromiso organizacional de los servidores públicos está integrada por las dimensiones afectiva y normativa; a través de un enfoque integrador de las tres dimensiones se concluye que el nivel de compromiso es medio. Por último se realiza el análisis relacionando las diferentes características sociodemográficas que podrían influir en el compromiso organizacional de cada trabajador, comenzando por el género de los servidores públicos. Para lo cual se aprecia en ambos casos una mayor puntuación para un compromiso organizacional medio (Tabla 8).

Tabla 8

Distribución de los niveles de compromiso organizacional por género en los servidores público de confianza.

Nivel	Masculino	Femenino
Muy bajo	2	2
Bajo	9	13

Verónica Ramírez Sánchez; Fabiola de Jesús Mapén Franco

Medio	16	31
Alto	11	16
Muy alto	2	0
Total	40	62

Nota: elaboración propia con base a los resultados de la investigación.

Otro factor sociodemográfico que se evaluó fue el estado civil por cada nivel de compromiso organizacional. Los resultados indican que los servidores públicos casados cuentan con un mayor porcentaje en un compromiso organizacional alto 19% y con un 2% un compromiso muy alto (Tabla 9), mientras que los servidores solteros no reflejaron un compromiso muy alto, esto puede deberse al hecho de que los servidores públicos solteros no tienen la responsabilidad de un hogar y/o dependientes económicos, que pudiera generar un mayor compromiso hacia el trabajo. Sin embargo la tendencia es hacia un compromiso organizacional medio.

Tabla 9

Distribución de los niveles de compromiso organizacional por estado civil en los servidores público de confianza.

Nivel	Casado	Soltero
Muy bajo	1	3
Bajo	13	9
Medio	21	26
Alto	19	8
Muy alto	2	0
Total	56	46

Nota: elaboración propia con base a los resultados de la investigación.

En la distribución por niveles de la antigüedad laboral se aprecia (Tabla 10) que los servidores públicos que se encuentran entre 1- 10 años y 11-20 años de antigüedad reflejan una tendencia hacia un compromiso medio, a diferencia de los demás intervalos que se definieron, los de 21-30 años y más de 31 años de antigüedad tiene un compromiso alto.

Tabla 10.

Distribución de los niveles de compromiso organizacional por antigüedad laboral en los servidores público de confianza.

Nivel	1-10 años		11-20 años		21-30 años		+31 años	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Muy bajo	2	2	2	2	0	0	0	0
Bajo	16	15	3	3	1	1	2	2
Medio	30	29	10	10	3	3	4	4
Alto	13	12	8	8	4	4	4	4
Muy alto	0	0	0	0	1	1	1	1
Total	61	58	23	23	9	9	10	10

Nota: elaboración propia con base a los resultados de la investigación.

Para analizar el factor sociodemográfico edad, se conformaron intervalos por décadas, determinándose así una distribución entre los 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 y por último de 60-71 extendiéndolo a más de una década ya que solo una persona presentó la edad de 71 años, los resultados obtenidos muestran una tendencia clara hacia un compromiso organizacional medio (Tabla 11), lo que indica que no existe relación que influya entre la edad y el nivel de compromiso organizacional.

Tabla 11

Distribución de los niveles de compromiso organizacional por edad en los servidores público de confianza.

Nivel	20-29 años		30-39 años		40-49 años		50-59 años		60-71 años	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Muy bajo	1	1	0	0	2	2	1	1	0	0
Bajo	9	9	4	4	3	3	4	4	2	2
Medio	7	7	15	14	12	12	11	11	2	2
Alto	2	2	7	7	6	6	7	7	5	4
Muy alto	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Total	19	19	26	25	23	23	24	24	10	9

Nota: elaboración propia con base a los resultados de la investigación.

Los resultados reflejan que las variables sociodemográficas no influyen en el nivel de compromiso que los servidores públicos presentan en esta investigación lo cual se considera un hallazgo ya que en investigaciones en organizaciones privadas se ha visto que existe relación con ciertos datos sociodemográficos. Esto se podría explicar atendiendo las condiciones laborales de los servidores públicos ya que no existe la garantía de permanecer en el puesto ni una evaluación de desempeño que coadyuve a ello. En la única característica sociodemográfica analizada que dio como resultado un nivel de compromiso alto fue en la edad de los servidores públicos de 60-71 años, sin embargo no se aleja por mucho del promedio de un nivel medio.

CONCLUSIONES

En esta investigación se midió el compromiso organizacional en una dependencia de la Administración pública en México, la importancia de la investigación se comprende a partir de las dimensiones que conforman el constructo teórico. Las dependencias públicas son pilares importantes para el desarrollo de los Estados, éstos son los encargados de administrar y distribuir recursos económicos, materiales e infraestructura en beneficio de la sociedad, por ello es necesario que en la agenda de la investigación se incluyan con mayor frecuencia análisis e intervenciones que coadyuven a la mejora del servicio público a partir de sus prestadores. Considerando la premisa de que cuando existen colaboradores comprometidos en una organización se ve reflejado en el desempeño, alta productividad, iniciativa y bajos niveles de ausentismo.

Así también se concluye que las dependencias públicas deben desarrollar estrategias para elevar el compromiso organizacional en sus empleados, las cuales podrían ser: proporcionar los medios necesarios para realizar un mejor trabajo lo cual implicaría una mejor planeación de recursos materiales y financieros; acciones para incorporar a los nuevos colaboradores; considerar la creación de programas formativos con la participación de todos los servidores públicos es decir definir un programa para el servicio profesional de carrera, que considere un trayecto formativo en el que se les dé a conocer sus atribuciones y responsabilidades así como un sistema de evaluación del

desempeño para que el país tenga servidores públicos profesionales que busquen el ingreso por mérito y en igualdad de oportunidades y estén en constante capacitación para mantener permanentemente actualizadas sus competencias profesionales en beneficio de la sociedad, esto es, impulsar la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los funcionario públicos.

Se destaca que es necesario que el sistema de profesionalización de la administración pública debe cimentarse en valores como la equidad y el espíritu de servicio, esto es, que prevalezca la igualdad de condiciones para hombres y mujeres, sin que la edad y estado civil sean considerados como requisitos para el ejercicio de la función, ya que como se observó en la investigación, éstos aspectos no inciden en el compromiso que puedan tener con la dependencia y aún más con la disposición que tengan a brindar el mejor desempeño en beneficio de los intereses de la sociedad.

REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Arciniega, L y González, L. (2012). *Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional*. Revista de Psicología Social, 27 (3), 273-285. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/271674150_Explorando_los_flancos_de_la_lealtad_analisis_de_la_estructura_y_significado_de_la_dimension_normativa_del_compromiso_organizacional
2. Arias, F (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista de Contaduría y Administración, 200 (200) 5-12
3. Arias, Varela, Loli y Quintana. (2003). *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficas y psicológicos*. Revista de Investigación y psicología. 6 (2). 13-25 Obtenido de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147>
4. Barraza, A. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Innovación Educativa, 8 (45), 20-35.
5. Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. Revista

- Europea de Dirección y Economía de la Empresa. 2-25 Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=497997>
6. Betanzos, N. y Paz (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Anales de Psicología, 2 (23), 207-215. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
 7. Betanzos, N., Andrade, P., y Paz, F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 22 (1), 25-43. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
 8. Castro, Martínez, Robledo y Sierra. (2014). *Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región*. Revista de Psicología, 3 (6), 34-51. Obtenido de: <http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista-detalle.php/6/36/resumen-espanol/compromiso-organizacional-en-trabajadores-del-rubro-minero-de-la-iv-region>
 9. Celina, H y Campos, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Revista Colombiana de Psiquiatría, XXXIV, (4), 572-580. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
 10. Chiang, Gómez y Wackerling (2016). *Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile*. *Cienc Trab*, 18 (56) 134-138. Obtenido de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttextypid=S0718-24492016000200010
 11. Chiang, Núñez, Martín y Salazar. (2010). *Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad*. Panorama Socioeconómico, 28 (40), 90-100. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/50285833_Compromiso_del_Trabajador_hacia_su_Organizacion_y_la_relacion_con_el_Clima_Organizacional_Un_Analisis_de_Genero_y_Edad
 12. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, México, del 27 de agosto del 2018.
 13. Contreras, L. (2003). *La calidad en la gestión como factor de cambio institucional en las organizaciones gubernamentales del Estado de México*. Revista de Ciencias Sociales Convergencia. 53, 285-310. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1405-14352010000200012

14. Dávila, C. y Jiménez, C. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. Revista de Psicología, 32 (2), 271-302.
15. D. R. (2013). *El servidor público*. Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de: <http://www.juridicas.unam.mx/>
16. Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. México. Editorial Porrúa.
17. González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. Psicología de Trabajo y de las organizaciones, *Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. (4) 89-103. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/311856444_Dimensiones_del_Compromiso_Organizacional
18. Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México. Ed.Mc Graw Hill
19. Landero (2017). *Desafíos de la Administración Pública*. Crónica. Obtenido de: <http://www.cronica.com.mx/notas/2013/763043.html>
20. Lugo, A.A. (2013). *La función pública en México: de la selección y profesionalización en el servicio profesional de carrera*. Universidad Complutense de Madrid. España. Obtenido de: <https://eprints.ucm.es/22830/1/T34729.pdf>
21. Mañas, M.A., Salvador, C., Boada, J., Gonzales, E., y Agulló, E. (2007). *La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional*. Psicothema, 19, (3), 395-400.
22. Marco, F., Aníbal H. y Leonel J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Argentina. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Obtenido de: <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
23. Martínez, O. (2016). *Ensayo sobre la Administración Pública*. Revista Electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública. 22 1-17. Obtenido de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/encrucijada/article/download/57654/51110>
24. Meyer N.J y Allen J.P (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1 (1), 61-

89. Obtenido de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348229190011Z>
25. Meyer y Parfyonova (2010). *Compromiso normativo en el lugar de trabajo: un análisis teórico y la re-conceptualización*. Revista de gestión de recursos humanos, 20 (4), 283-294 DOI:10.1016 / j.hrmr.2009.09.001
26. Mijares, M.A. (2011). *Principales factores que influyen en el nivel de compromiso organizacional dentro de una empresa de outsourcing*. Universidad Autónoma de Nuevo León. México. Obtenido de:
<https://www.riico.net/index.php/riico/article/download/44/162>
27. Montoya (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú. Obtenido de:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Neira, J. (2012). *El buen servidor público*. Colombia. Instituto de Estudios del Ministerio Público. Obtenido de: <http://www.mariojavierpacheco.com/wp-content/uploads/2015/12/JESUS-NEIRA-QUINTERO-EL-BUEN-SERVIDOR-PUBLICO.pdf>
29. Omar, A. y Florencia, A. (2008). *Valores personales y compromiso organizacional*. Enseñanza e Investigación en Psicología, 13 (2), 353-372.
30. Reyes (2017). *El conformismo del gobierno en México ante la mediocridad de su administración pública / de política, una opinión*. La Jornada Aguascalientes. Obtenido de: <http://www.lja.mx/2017/03/conformismo-del-gobierno-en-mexico-ante-la-mediocridad-administracion-publica-politica-una-opinion/>
31. Soberanes, L. T. y de la Fuente, A. H. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional, 5 (9), 120-127. Obtenido de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>

REFERENCES CONSULTED

1. Arciniega, L. and González, L. (2012). *Exploring the flanks of loyalty: analysis of the structure and meaning of the normative dimension of organizational commitment*. Journal of Social Psychology, 27 (3), 273-285. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/271674150_Explorando_los_flancos_de

la lealtad analisis de la estructura y significado de la dimension normativa del compromiso organizacional

2. Arias, F (2001). *The personal commitment to the organization and the intention of permanence: some factors for its increase*. Journal of Accounting and Administration, 200 (200) 5-12
3. Arias, Varela, Loli and Quintana. (2003). *The organizational commitment and its relationship with some demographic and psychological factors*. Journal of Research and Psychology. 6 (2). 13-25 Retrieved from: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147>
4. Barraza, A. and Acosta, M. (2008). *Organizational commitment of the teachers of a higher education institution*. Educational Innovation, 8 (45), 20-35.
5. Bayona, C., Goñi, S. and Madorrán, C. (2000). *Organizational Commitment: Implications for the strategic management of Human Resources*. European Journal of Business Management and Economics. 2-25 Retrieved from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=497997>
6. Betanzos, N. and Paz (2007). *Psychometric analysis of organizational commitment as an attitudinal variable*. Annals of Psychology, 2 (23), 207-215. Retrieved from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
7. Betanzos, N., Andrade, P., and Paz, F. (2006). *Organizational commitment in a sample of Mexican workers*. Journal of Work and Organization Psychology. 22 (1), 25-43. Retrieved from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
8. Castro, Martínez, Robledo and Sierra. (2014). *Organizational Commitment in workers of the mining sector of the IV Region*. Journal of Psychology, 3 (6), 34-51. Retrieved from: <http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista-detalle.php/6/36/resumen-espanol/compromiso-organizacional-en-trabajadores-del-rubro-minero-de-la-iv-region>
9. Celina, H and Campos, A. (2005). *Approximation to the use of Cronbach's alpha coefficient*. Colombian Journal of Psychiatry, XXXIV, (4), 572-580. Retrieved from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
10. Chiang, Gómez and Wackerling (2016). *Organizational Commitment of the Municipal Municipal Official of the Province of Nuble, Chile*. Cienc Trab, 18 (56) 134-138. Retrieved from: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0718-24492016000200010

11. Chiang, Núñez, Martín and Salazar. (2010). *Worker's Commitment to his Organization and the relationship with the Organizational Climate: An Analysis of Gender and Age*. Socioeconomic Panorama, 28 (40), 90-100. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/50285833_Compromiso_del_Trabajador_hacia_your_Organizacion_y_la_relacion_con_el_Clima_Organizacional_Un_Analisis_de_Genero_y_Edad
12. Contreras, L. (2003). *Quality in management as a factor of institutional change in governmental organizations of the State of Mexico*. Social Sciences Magazine Convergence. 53, 285-310. Retrieved from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1405-14352010000200012
13. Dávila, C. and Jiménez, C. (2014). *Sense of belonging and organizational commitment: prediction of well-being*. Journal of Psychology, 32 (2), 271-302.
14. D. R. (2013). The public server. National Autonomous University of Mexico. Retrieved from: <http://www.juridicas.unam.mx/>
15. Galindo, M. (2000). *Theory of Public Administration*. Mexico. Editorial Porrúa.
16. González, L. and Antón, C. (1995). *Dimensions of organizational commitment*. Psychology of Work and Organizations, Human Resources Management and New Technology. (4) 89-103. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/311856444_Dimensions_of_Compromiso_Organizacional
17. Hernández, Fernández and Baptista. (2014). *Investigation methodology*. Mexico. Ed.Mc Graw Hill
18. Landero (2017). *Challenges of the Public Administration*. Chronicle. Retrieved from: <http://www.cronica.com.mx/notas/2013/763043.html>
19. Lugo, A.A. (2013). *Public function in Mexico: the selection and professionalization of the professional career service*. Complutense University of Madrid. Spain. Retrieved from: <https://eprints.ucm.es/22830/1/T34729.pdf>
20. Mañas, M.A., Salvador, C., Boada, J., Gonzales, E., and Agulló, E. (2007). *Satisfaction and psychological well-being as antecedents of organizational commitment*. Psicothema, 19, (3), 395-400.

21. Marco, F., Aníbal H. and Leonel J. (2016). *Introduction to Management and Administration in Organizations*. Argentina. National University Arturo Jauretche. Retrieved from: <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
22. Martínez, O. (2016). *Essay on Public Administration*. Electronic Journal of the Center for Public Administration Studies. 22 1-17. Retrieved from: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/encrucijada/article/download/57654/51110>
23. Meyer N.J and Allen J.P (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1 (1), 61-89. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
24. Meyer and Parfyonova (2010). *Normative commitment in the workplace: a theoretical analysis and the re-conceptualization*. Journal of Human Resources Management, 20 (4), 283-294 DOI: 10.1016 / j.hrmmr.2009.09.001
25. Mijares, M.A. (2011). *Main factors that influence the level of organizational commitment within an outsourcing company*. Autonomous University of Nuevo León. Mexico. Retrieved from: <https://www.riico.net/index.php/riico/article/download/44/162>
26. Montoya (2014). *Validation of the organizational commitment scale of Meyer and Allen in contact center workers*. Peruvian University of Applied Sciences. Peru. Retrieved from: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TEISIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Neira, J. (2012). *The good public server*. Colombia. Institute of Studies of the Public Ministry. Retrieved from: <http://www.mariojavierpacheco.com/wp-content/uploads/2015/12/JESUS-NEIRA-QUINTERO-EL-BUEN-SERVIDOR-PUBLICO.pdf>
28. Omar, A. and Florencia, A. (2008). *Personal values and organizational commitment*. Teaching and Research in Psychology, 13 (2), 353-372.
29. Political Constitution of the United Mexican States. Official Gazette of the Federation, Mexico, of August 27, 2018.
30. Reyes (2017). *The conformism of the government in Mexico in the face of the mediocrity of its public administration / policy, an opinion*. The Jornada

Aguascalientes. Retrieved from: <http://www.lja.mx/2017/03/conformismo-del-gobierno-en-mexico-ante-la-mediocridad-administracion-publica-politica-una-opinion/>

31. Soberanes, L. T. and de la Fuente, A. H. (2009). *The climate and organizational commitment in organizations*. International Magazine the New Organizational Management, 5 (9), 120-127. Retrieved from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).