
XVII Congreso Internacional de Análisis Organizacional
"Emprendimiento e innovación en las organizaciones de México y América Latina"

**Valores y compromiso organizacional de empleados en la Ciudad de
Durango**

Mesa Temática: Sustentabilidad y Responsabilidad Social
Protocolo de Investigación

Universidad Juárez del Estado de Durango
Constitución 404 Sur, Victoria de Durango, Dgo.

Hortensia Hernández Vela	paloma@ujed.mx	6181003967
Arturo Reveles Pérez	arevelesp@hotmail.com	6181589315
Erasmus Návar García	enavar@ujed.mx	6181586323

Ciudad de México, México.
9 al 13 de septiembre de 2019

Valores y Compromiso Organizacional de Empleados en la Ciudad de Durango

Introducción

El grado de compromiso del empleado con la empresa es uno de los fenómenos más estudiados en los últimos años por los efectos que se le atribuyen en el desempeño organizacional altos niveles compromiso se relacionan con la retención del talento, lealtad a la empresa y promueven un mejor desempeño en la organización, existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran mejores niveles de desempeño y productividad aunado a bajos índices de ausentismo. (Arciniega, 2000 citado por Salinas, 2017, Morrow, 1993. Martínez, Ruiz y Mendoza, 2013)

El tipo de compromiso ha sido estudiado en relación a numerosos factores entre ellos los valores, los individuos tenemos un sistema de valores unido en gran parte a la cultura en la que nos desenvolvemos por lo que es de esperarse que los valores que percibe el empleado estén generalizados en cierto sentido y que no existan diferencias entre los que laboran en la administración pública y privada. Por otro lado el grado de compromiso también podría estar relacionado con determinados valores personales de ahí que sea importante conocer si efectivamente se comparten valores en relación al grado de compromiso y si el tipo de compromiso esta unido a algunos valores prioritarios o si hay diferencias en el grado de compromiso entre empleados públicos o de empresas particulares que es lo que se pretende analizar en esta investigación.

Arciniega (2000, citado por Salinas, 2017) ha llamado compromiso organizacional a cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un trabajador hacia su empresa y ha identificando los factores o variables que influyen en el desarrollo de estos vínculos a los que habría que sumar entre otros a la cultura en el lugar de trabajo, la comunicación, el estilo de liderazgo, la confianza y respeto (Lockwood, 2007 cit. por Achieng o, Wangithi & Njeru, 2015(Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002; Bobadilla Callata, Caro, 2015) y también su relación con los valores organizacionales y con los valores individuales que es el tema que nos ocupa en la presente investigación en donde se pretende tratar de identificar los valores de los empleados de la ciudad de Durango con el grado de compromiso organizacional. Tomando como referentes la teoría de compromiso organizacional de Meyer et. al. (1993 y la metodología seguida por Mercader (2008) para la identificación de valores.

Los valores personales, definidos como representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas son de vital trascendencia dentro del ámbito organizacional. (Arciniega y González, 2000) Sin embargo, son pocas las empresas que entienden que los valores personales de los trabajadores cumplen un rol muy importante, no solo en el rendimiento de la empresa, sino en el clima de la organización, propiciando a su vez un sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación y la generación de una cultura de calidad, servicio, compromiso, respeto, justicia y equidad (Salinas, 2017)

El estudio del compromiso y sus vínculos como dijimos anteriormente ha sido analizada por numerosos autores que han considerado factores como cultura o desempeño. (Marrow, 2011; Cole, Kalleberg y Lincoln, 1993; Achieng , Wangithi & Njeru, 2015; Miller, 2008, Biloch y Lofstedt, 2013; Bobadilla Callata, 2015; Pearson y Chong, 1997). Pero también existen trabajos que específicamente relacionan valores y compromiso organizacional siendo la mas conocida la investigación realizado por Finegan (2000); Cruz, (2017), Becerra, 2013; Hellriegel, 1999; Marsollier, 2016; Osorio, Ramos Y Walteros, 2016, Cohen, 2009; Abbot, 2005; Garrido, Rodríguez y Alvaro, 2010, Abbot, 2005, Dávila, 2012, Eksi, Yarnan, Dilmac Y Hannarta, 2015; Kidron, 1978; Kumar,2010; Omar, 2008; Arias, 2001; Dávila, 2012, etc.

La investigación pionera en el tema de valores fue la realizada por Finegan (2000) que relaciona los valores organizacionales (percibidos) y el compromiso organizacional. En esta investigación Finegan (2000), utilizando la clasificación de McDonald y Gandz (1991, citado por Finegan, 2000) y el tipo de compromiso de Meyer y Allen (1996) encontró que la identificación de los valores que los empleados consideran posee la organización en que trabajan se convierte en predictor del nivel y el tipo de compromiso que ellos desarrollarán. Investigaciones posteriores como la realizada por Abott, White y Charles (2005), han buscado confirmar estos hallazgos pero sus resultados han sido contradictorios. (Kamar, 2010)

Otro estudio relevante es el realizado por (2009) quien utilizando la teoría de los valores de Schwartz (1996) analizó varios valores en relación al compromiso en empleados de banca en Israel.

Compromiso Organizacional

Existen diferentes perspectivas en relación al compromiso organizacional que varía en función del grado de valoración que se les da a los aspectos individuales y organizacionales. Las definiciones del compromiso organizacional pueden ser consideradas como condiciones laborales bajo las cuales las personas trabajan (Macey y Schneider, 2008 citados por Bobadilla, 2015) como un resultado del comportamiento o conductas relacionadas con el desempeño, lo cual incluye la expansión de roles, la proactividad y la iniciativa (Crant 2000, Fay y Frese 2001, Mackenzie, Organ y Podsakoff 2006 citados por Bobadilla, 2015); o en tercer lugar, como una presencia psicológica, tal como el involucramiento, el compromiso, el apego y el estado de ánimo (Kahn 1990 citado por Bobadilla, 2015)

En términos generales, podemos entender el compromiso organizacional como la fuerza que motiva a los integrantes de la organización a proveer un esfuerzo voluntario adicional a nivel psicológico, físico y emocional en su trabajo, lo cual conlleva a obtener los mejores resultados (Hayday et al. 2004). Aunque el compromiso organizacional como muchos otros conceptos es una construcción multidimensional (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002) puede describirse como un concepto que trata de explicar las actitudes y comportamientos de un individuo hacia su trabajo (Mathews y Shepherd, 2002 citado por Ekşi, Dilmaç, Yaman, Hamarta, 2015); las respuestas emocionales hacia su trabajo (Cook y Wall, 1980 citado por Ekşi et. al. 2015); y la conexión psicológica de un individuo con la organización (O'Reilly & Chatman, 1986, citado por Ekşi et. al. 2015). Según Loke (2001, Ekşi et. al. 2015), el compromiso organizacional es un

signo de la intención de comportamiento y actitud de un trabajador hacia su trabajo y organización.

El compromiso se ha definido de diversas maneras como se ha planteado anteriormente pero para esta investigación se parte de la de Meyer y Allen (1993) que lo definen como el estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. (Meyer y Allen, 1993)

Dentro de los diferentes modelos el mas conocido y utilizado es el de Meyer y Allen quienes han establecido que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional con tres componentes (Meyer, Stanley, Herscovitch, and Topolnytsky, 2002).

- Compromiso Afectivo
- Compromiso de permanencia o continuidad
- Compromiso Normativo

Componente afectivo (deseo)

Lazos emocionales de los empleados que los identifican e involucran con la organización. Los empleados con fuerte compromiso afectivo permanecerán en la organización porque ellos lo quieren (Noor, 2006) alude a la vinculación emocional con la organización, y a su identificación e implicación con la misma, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfruta de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Este componente se ha identificado como un factor determinante de

la dedicación y la lealtad que contribuye al desarrollo del sentido de pertenencia y a la implicación en las actividades de la institución (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001 citado por Osorio, Ramos y Walteros, 2017)

Componente de continuidad, de permanencia o calculativo (necesidad).

Percepción de los empleados de los costos y beneficios de permanecer o dejar a la organización. Es el compromiso que se construye a partir de la satisfacción de las necesidades económicas, de estabilidad, de inversión de tiempo y esfuerzo. Es considerado como el resultado del análisis y la evaluación que hace el empleado de los altos costos que le generaría el hecho de salir de la organización (Arias, 2001, citado por Osorio, Ramos y Walteros, 2017) está basado en el reconocimiento de los costos asociados a dejar la organización y a la falta de alternativas de empleo disponibles. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. (Omar & Florencia, 2008),

Componente normativo (deber).

La obligación sentida de los empleados de permanecer en la organización. Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; es sentimiento de obligaciones con la organización basadas en las normas y valores personales. (Noor, 2006) En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa

que fue valorada por el trabajador. Los empleados cuyo compromiso en la organización se basa en el tipo normativo permanecen en la organización simplemente porque ellos creen que deben hacerlo. (Noor, 2006) . En este tipo de compromiso se privilegia el respeto por las normas, el proceso de interacción y de socialización que ha hecho la persona con el grupo; las retribuciones que ha obtenido, el reconocimiento que le han hecho a lo largo de su labor en la empresa, o los apoyos que le hayan otorgado (Arias, 2001). (Osorio, Ramos y Walteros, 2017)

Investigaciones posteriores han señalado que estos tres componentes predicen también resultados organizacionales importantes por ejemplo, el compromiso afectivo es un buen predictor de las actitudes y comportamientos de los empleados (ver Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002; Chen y Francesco, 2003). Además de que el compromiso afectivo y el compromiso normativo están relacionados positivamente, en cambio el compromiso de continuidad no se relaciona con el compromiso afectivo. (Dávila y Jimenez, 2012) Meyer y Allen también llaman la atención en el sentido de que además hay características que inciden sobre el compromiso organizacional personales: cómo la edad, el sexo el estado civil, y situacionales como: características del trabajo y/o de la organización (Meyer y Allen 1991, 1997)

Importancia de los Valores en el estudio de la Organización

Los valores suelen representar características relativamente estables que con frecuencia se manifiestan en un contexto laboral o no laboral. Entender el carácter y el impacto de los valores en la institución de trabajo puede servir para identificar las causas de situaciones concretas en la organización y para ofrecer

recomendaciones que permitan conservarlas o mejorarlas a fin de garantizar la eficacia de la misma. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006)

Autores como Rokeach (1979), Schwartz (1992) y Puig (1995) coinciden al afirmar que los valores sirven como principios guías en la vida de las personas. Éstos sirven para seleccionar y justificar acciones, evaluar a los sujetos, a los eventos y nos permiten preferir aquellas que son o nos parecen más óptimas. Los valores individuales se refieren a los principios y postulados básicos que guían las creencias, actitudes y comportamiento. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006; *Martínez, Ruiz y Mendoza, 2013*) estos valores son una clave de mayor relevancia en el estudio del desenvolvimiento humano en las organizaciones, ya que comprenden las actitudes de cada empleado, así mismo, permiten conocer y comprender aquellos que tienen mayor incidencia en el desenvolvimiento laboral.

Los valores personales son generalmente aceptados como creencias que guían los comportamientos, que trascienden situaciones específicas pero dentro de una organización también están los sistemas de valores organizacionales brindan a los empleados normas que guían las decisiones y el comportamiento en el lugar de trabajo (Edwards y Cable 2009 citado por Howell, Kirk-Brown y Cooper, 2012)

Valores

El estudio de los valores conocido como axiología. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006), comprende, por un lado, el estudio de la esencia de la naturaleza de los valores, y por el otro, los juicios de valor (valoraciones), ha tenido un extraordinario impacto dentro del estudio de la conducta humana en la sociedad y en las

organizaciones, pues la misma ha ayudado a predecir la propensión a comprometerse en un cambio de actitud y un cambio de comportamiento de los individuos en función de su sistema de valores. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006, or Salinas, 2017)

Existen numerosas definiciones en relación a lo que son los valores en muy diversos contextos pero desde la perspectiva de la organización podemos considerar por un lado los valores adoptados por la organización que Shein (1998) conceptualiza refiriéndose a "...los motivos esgrimidos por la organización para explicar la forma en que se hacen las cosas" así mismo García, S. y Dolan, S. (1997), definen los valores como la palabra que tiene un especial potencial para dar sentido y encauzar los esfuerzos humanos a nivel organizacional. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006)

Los valores, según Dose (1997, en Finegan, 2000, p.227), son estándares evaluativos referentes al trabajo o al ambiente del trabajo por el cual los individuos discernen qué es "correcto", o determinan la importancia de sus preferencias. En la organización se encuentran individuos con su propio sistema de valores y en este sentido los valores individuales se refieren a los principios y postulados básicos que guían las creencias, actitudes y comportamiento. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006)

Algunos estudios que se han centrado en los valores individuales han aplicado la teoría de los valores de Rokeach (1973, citado por Blackwell y otros, 2002), para este autor valor es "una creencia duradera de que un modo específico de conducta en un estado final de existencia es personal o socialmente preferible a un opuesto o modo inverso de control, estableciendo (Rockearch, 1973, citado por Robbins 2002) que los valores humanos se reflejan en la mayoría de los fenómenos sociales

que han sido estudiados, siendo el el número de valores que una persona posee relativamente pequeño, organizados dentro de un sistema y que tienen como antecedentes a la cultura, sociedad, instituciones y, en específico, a la personalidad individual.

Los valores constituyen un sistema jerarquizado en cada persona quien desarrolla un proceso selectivo de discriminación conformando por creencias relativamente estables que hacen a una conducta aceptable socialmente, los cuales utiliza el sujeto y la organización para la autoevaluación y evaluación de situaciones. (Valbuena, Morillo y Salas, 2006) también tienen polaridad en cuanto son positivos o negativos, y jerarquía en cuanto son superiores o inferiores, esto implica que no sólo tienen valor como medios para alcanzar ciertos fines sino que son fines en sí mismos (Montuschi,)

Los valores tan sido clasificados de diversas maneras. Existen valores individuales y colectivos. Allport y asociados (1951, citados por Robbins, 2002), quienes hicieron los primeros esfuerzos para categorizarlos plantearon seis tipos de valores diferentes: Teóricos, Económicos, Estéticos, Sociales, Políticos y Religiosos entanto que Winter, Newton y Kirkpatrick (1998, citado por Ekşi, Dilmaç, Yaman, Hamarta, 2015) mencionan tres categorías de valores diferentes: valores sociales, valores personales y valores familiares. Por otro lado, Cohen (1985) propone cinco categorías de valores: valores intrínsecos, extrínsecos, personales, morales y basados en el conocimiento Rockeach (1973, citado por Valbuena, Morillo y Salas, 2006) clasifica los valores en terminales e instrumentales. con subclasificaciones mostradas en la Figura 1.

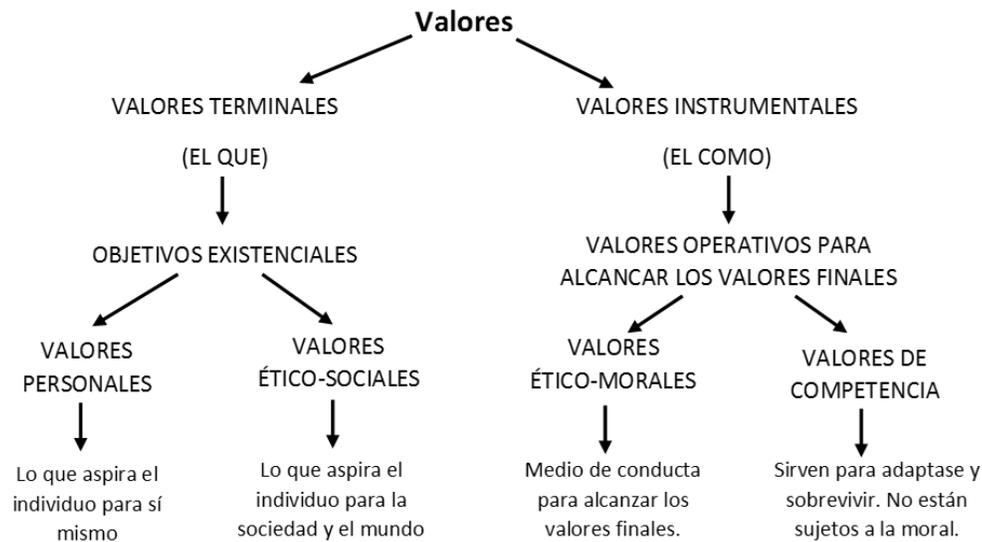


Figura 1. Clasificación de los Valores.

Fuente: Rockearch, R. (tomado de Valbuena, Morillo y Salas, 2006)

Schwartz el más utilizado en el contexto organizacional (2006) manifiesta que los valores personales son:

- a. Benevolencia. Preservación y mejora del bienestar de aquellas personas con quienes se está en frecuente contacto personal.
- b. Universalismo. Comprensión, entendimiento, aprecio, tolerancia y protección para el bienestar de todas las personas y de la naturaleza.
- c. Autodirección: Pensamiento y acción independiente (eligiendo, creando, explorando)
- d. Estimulación Excitación, novedad y desafío en la vida
- e. Hedonismo Placer y gratificación sensorial para uno mismo
- f. Logro Éxito personal al demostrar competencia de acuerdo a los estándares sociales
- g. Poder. Estatus social y prestigio, control o dominios de las personas o recursos
- h. Seguridad. Seguridad, armonía, y estabilidad de la sociedad, de las relaciones sociales y de uno mismo.

- i. Conformidad Moderación de las acciones, inclinaciones e impulsos probables de disgustar o dañar a otros y de transgredir las expectativas o normas sociales
- j. Tradición Respeto, compromiso aceptación de las costumbres e ideas que la cultura y la religión tradicional le proporcionan a la persona.

Mercader (2006) presenta otro modelo en el que seleccionan de un listado valores éticos o cualidades y que el autor ha aplicado en estudios posteriores de investigación (Mercader (2009); Mercader & Velarde (2010)). El modelo incluye cuatro categorías principales de valores: de Conducta social, de Crecimiento, de Talento personal y de perfil Interno o Espiritual; cada una de las categorías está formada de 7 valores éticos (Tabla1), lo que nos da un total de 28 valores que se analizan y que se han aplicado a otros elementos como son la Comunicación (Mercader, 2011), la Solución de Conflictos (Mercader, 2013), el Comportamiento Organizacional (Mercader, 2013) y la Calidad de Vida y de Trabajo (Mercader, 2014).

Tabla 1
Clasificación de Valores

Valores de Conducta Social	Valores Internos o Espirituales	Valores de Crecimiento	Valores de Talento Personal
Respeto	Amor	Autodisciplina/ Templanza	Valentía
Honestidad	Humildad	Cumplimiento/ Diligencia	Entusiasmo
Responsabilidad	Paciencia	Conocimiento/ Aprendizaje	Espíritu de Servicio
Equidad/Justicia	Tolerancia	Visión/ Objetividad	Perseverancia/ Buen Trabajo

Atención/Bondad	Comprensión	Toma de Decisiones	Generosidad
Amistad/Unidad	Gratitud/Apreciación	Comunicación	Buen Humor
Integridad	Perdón/Compasión	Automotivación	Creatividad

Fuente: Victor Mercader (2016) Relación de Valores Eticos en el trabajo en equipo en empresas, familia y sociedad. Acacia, 2016, p15

Valores y Compromiso

El impacto del compromiso sobre el desempleo ha sido documentado y también su relación con diversos factores como es el caso de la relación del compromiso con los valores individuales de los empleados, en esta investigación se pretende por un lado identificar el tipo de compromiso conforme al modelo de Aller y Meyer () de los empleados de la ciudad de Durango y por otro identificar a los valores (individuales) prioritarios que de forma explícita identifican las personas como sus valores en la organización clasificándolos en función de la tipología de Rockeach (1973) y de Shwartz, (1993) y analizar la relación entre el tipo de compromiso y los valores identificados.

Metodología

Participantes y estudio. Se trata de un estudio analítico-transversal de carácter correlacional en el que se encuestaron a un total de 400 personas seleccionadas al azar y que conforme al tamaño de la muestra representa estadísticamente a la población económicamente activa de 252,667 personas.

Los sujetos de estudio fueron contactados por cuotas a conveniencia, algunos directamente en su lugar de trabajo y algunos otros en su lugar de estudio, luego de hacerles conocer el objetivo de la investigación se les invito a responder un

cuestionario de un total de 5 variables de identificación las cuales fueron: edad, sexo, grado de estudios, tipo de institución en la que labora y antigüedad. (Tabla 2) La información fue levantada en el lapso de una semana teniendo como requisitos únicos:

- a. Estar trabajando dentro de una organización
- b. Mayor de Edad

Tabla 2
Valores sociodemográficos

Valores sociodemográficos		%
Sexo	Masculino	47.3
	Femenino	52.7
Escolaridad	Primaria	3.7
	Secundaria	12.5
	Preparatoria	18.3
	Profesional	45.4
	Posgrado	20.1
Institución	Publica	61.9
	Privada	38.1
Antigüedad	Media 8.83 años	

Objetivo General: Identificar los valores que se relacionan con el grado de compromiso de los trabajadores y analizar si hay diferencia por el tipo de compromiso (afectivo, de continuidad y normativo) y empleo (público, privado) en la ciudad de Durango

Objetivos Específicos

- Identificar el grado de compromiso organizacional de los empleados en la ciudad de Durango
- Identificar si hay diferencias en los valores personales en relación con la familia la sociedad y la empresa.

- Identificar los valores personales en relación con el grado de compromiso en la empresa
- Identificar los valores en función del tipo de compromiso de los empleados.

Indicadores:

- Compromiso Afectivo
- Compromiso Normativo
- Compromiso de Continuidad
- Valores

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los valores más importantes para los empleados en relación a la organización donde laboran?

¿Cuál es el grado de compromiso de los empleados en la ciudad de Durango?

¿Qué tipo de compromiso tienen los empleados de la ciudad de Durango?

¿Están relacionados los valores al tipo de compromiso organizacional?

¿Existen diferencias en el grado de compromiso entre los empleados públicos y privados?

¿Existen diferencias en el tipo de compromiso entre los empleados públicos y privados?

Hipótesis

H1. Los valores organizacionales personales de los empleados son diferentes según el grado de compromiso.

H2. Hay diferencias entre los valores personales de los empleados según el tipo de compromiso prioritario.

H3. Existen diferencias en el grado de compromiso entre empleados públicos y privados

H4. Hay diferencias en los valores prioritarios de los empleados públicos y privado.

Instrumento

El instrumento utilizado para esta investigación esta integrado por dos partes: un instrumento para medir el compromiso organizacional elaborado y validado por Arciniaga y González (2006) basado en el instrumento de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen 1997 el cual estos autores validaron y trasladaron los ítems originales de la escala reformulados en positivo el instrument consta de 17 preguntas a contestar con una escala de likert que va desde Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutral, De Acuerdo, Totalmente de acuerdo. A los encuestados se les garantizo que la información brindada sería confidencial y enteramente con fines académicos

Compromiso afectivo.

1. Tengo una gran fuerte sensación de pertenencia en mi empresa.
2. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.
3. Me siento como parte de una familia en esta empresa.
4. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis problemas.
5. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.
6. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta empresa.

Compromiso de continuidad.

7. Una de las razones principales para seguir laborando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.

9. Uno de los motivos principales por los cuales sigo trabajando en esta empresa, es porque afuera, me resulta difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.
10. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.
11. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera ahora dejar mi empresa.

Compromiso normativo.

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

El segundo instrumento se basa en el utilizado por Mercader (2006), que consta de un cuestionario de preguntas abiertas que se centra en determinar y priorizar los valores y/o cualidades de mayor importancia en el trabajo, según la percepción de los integrantes de la muestra. De este instrumento se utilizó el método y la clasificación de valores se redefinió en base a grupo de enfoque pero solamente se utiliza la pregunta abierta: ¿Para usted cuales son los valores mas importantes en una orgnizacion? y se presenta la relación de valores clasificados por este autor revisados a través de grupo de enfoque, dejando abierta la posibilidad de agregar si consideraban que sus valores no estaban incluidos en su relación.

Resultados.

Los resultados se presentaran en relación a:

1. La distribución del grado de compromiso en general y para los empleados de la administración pública y privada
2. El tipo de compromiso de los empleados en general y para los empleados de la administración pública y privada
3. Los valores prioritarios en general y en razón del lugar de trabajo
4. Relación y análisis de los valores individuales y el compromiso en general y para empleados públicos y privados.

Las conclusiones se presentarán en base a los resultados obtenidos

Bibliografía

- Abdul Karim, N., & Mohammd Noor, N. (2017). Evaluating The Psychometric Properties Of Allen And Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross Cultural Application Among Malaysian Academic Librarians. *Malaysian Journal Of Library & Information Science*, 11(1), 89-101. Recuperado de <https://mjlis.um.edu.my/article/view/7825>
- Achieng, B., Wangithu, E., & Njeru, A. (2015) Effect of Employee Engagement on Organization Performance in Kenya's Horticultural Sector *International Journal of Business Administration*, 6(2), 77-85. <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v6n2p77>
- Alfieri, S., Barni, D., Rosnati, R. & Marta, E. (2014). "Do Not Leave Your Values at Home": A Study of Value Orientations of Italian Emerging Adults and Their Parents". *PSYKHE*, 23(2), 1-12. doi:10.7764/psykhe.23.2.562
- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015) *Engagement Laboral Y Cultura Organizacional: El Rol De La Orientación Cultural En Una Empresa Global*. (Tesis de maestría). Universidad Del Pácifico, Escuela de posgrado, Lima Perú. Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Cruz, J. (2017) *Compromiso Organizacional Y Valores Personales En Colaboradores De Una Empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago De Cao*. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad De Medicina Humana, Escuela Profesional De Psicología, Trujillo-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3437>
- Dávila, M., & Jiménez, G. (2012). El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anuario de*

- Psicología*, 42 (1), 51-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97024524004>
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73(2), 149–169. <https://doi.org/10.1348/096317900166958>
- Ghosh, S. K. (2010). Perceived Organizational Values & Commitment to Organization. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(3), 437–445. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=49116612&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Howell, A., Kirk-Brown, A., & Cooper, B. (2012). Does congruence between espoused and enacted organizational values predict affective commitment in Australian organizations? *International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 731–747. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561251>
- López, C. (2000). Gerencia organizacional y sociedad. *Espacio Abierto*, 9 (3), 433-453. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12290308>
- Martínez Moreno, O., & Ruiz, J., & Mendoza, I. (2013). Una mirada al perfil de valores y antivalores organizacionales en estudiantes universitarios de una IES de Baja California. *Omnia*, 19 (1), 31-48. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73726911011>
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52, doi:10.1006/jvbe.2001.1842

Miller, S. (2008) *An Employee Engagement Assessment of XYZ Manufacturing Company*

(Tesis de maestría) The Graduate School University of Wisconsin-Stout, Estados Unidos. Recuperado de

<http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2008/2008millers.pdf>

Montuschi, L. (2008). Los Valores Personales Y Los Valores Corporativos en El Comportamiento Ético en La Empresa. *Documentos de Trabajo*, (384), 1–31.

Recuperado de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=36007971&lang=es&site=ehost-live&scope=site>

Morrow, P. (2011) Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior journal*, 79, 18-35 Recuperado de:

www.elsevier.com/locate/jvb

Omar, A., & Florencia Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional.

Enseñanza e Investigación en Psicología, 13 (2), 353-372. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>

Osorio, L., Ramos, E. & Walteros, D. (2016). Valores Personales Y Compromiso

Organizacional: Más Que Una Simple Relación Personal. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S. Vol. 7(2)*, 33-51.

<http://dx.doi.org/10.29365/rpcc.20161125-51>

Perdomo, G. E. G., & De Posada, M. C. V. (2006). El Desempeño Moral en La Organización. *Psicología Desde El Caribe*, (18), 161–187. Recuperado de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=25539160&lang=es&site=ehost-live&scope=site>

- Ruiz, J. (2013) El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época. 1.* 67-87. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/270883763> El compromiso organizacional un valor personal y empresarial en el marketing interno
- Valbuena, M., & Morillo, R., & Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia*, 12 (3), 60-78. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73712303>
- Wood, T., & Porter, E. (2019). The Elusive Backfire Effect: Mass Attitudes' Steadfast Factual Adherence. *Political Behavior*, 41(1), 135–163. <https://doi.org/10.1007/s11109-018-9443-y>
- Xiang Yao, & Lei Wang. (2008). Socially oriented values and reciprocity norm predict organizational commitment. *Asian Journal of Social Psychology*, 11(3), 247–252. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2008.00264.x>

Anexo 1

Cuestionario para conocer los valores en: la familia, la organización y la sociedad de las personas que trabajan en Durango.

Nos encontramos realizando una investigación con el propósito de medir si existe una relación entre los valores y el compromiso organizacional. Los datos proporcionados serán totalmente anónimos y serán utilizados únicamente para fines académicos. Por lo que le agradecemos nos apoye, realizando esta encuesta.

Edad: _____

Sexo: F () M ()

Grado de estudios: Primaria () Secundaria () Preparatoria () Profesional () Posgrado ()

Institución en la que labora: Pública () Privada () Antigüedad: _____

Marque en el recuadro de la derecha su respuesta eligiendo la opción que más se acerque a su opinión, de acuerdo a la siguiente escala como se muestra en el ejemplo.

Totalmente En desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	N	A	TA
	X			

#	ITEM	TD	D	N	A	TA
1	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis problemas.					
4	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
5	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.					
6	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera ahora dejar mi empresa.					
7	Esta empresa se merece mi lealtad					
8	Aunque tuviese ventajas con ello no creo que fuese correcto dejar ahora mi empresa.					
9	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.					
10	Creo que le debo mucho a esta empresa.					
11	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
12	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
13	Una de las razones principales para seguir laborando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
14	Uno de los motivos principales por los cuales sigo trabajando en esta empresa, es porque afuera, me resulta difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.					
15	Tengo una gran fuerte sensación de pertenencia en mi empresa.					

16	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta empresa.					
17	Ahora mismo no abandonaría mi empresa porque me siento obligado con toda su gente.					

18. ¿Para usted, cuáles considera que son los tres valores más importantes en la familia?

19. ¿Para usted, cuáles considera que son los tres valores más importantes en la organización en la cual trabaja?

20. ¿Para usted, cuáles considera que son los tres valores más importantes en la sociedad?

Valores más comunes pero usted puede incluir cualquier otro que considere

- | | |
|-----------------|----------------------|
| Sencillez | Bondad |
| Tolerancia | Integridad |
| Prudencia | Seguridad |
| Responsabilidad | Solidaridad |
| Templanza | Respeto |
| Confianza | Humildad |
| Paciencia | Valentía |
| Amistad | Lealtad |
| Cumplimiento | Amor |
| Honestidad | Generosidad |
| Gratitud | Espíritu de servicio |
| Compasión | Dignidad |
| Justicia | |

Muchas gracias por su colaboración