

INNOVACIÓN EN LA ERA DIGITAL:

“Agilidad y transformación estratégica”

ESCUELA
DE NEGOCIOS
UNIVERSIDAD
DE MONTERREY

XXV CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

2022

“INNOVACIÓN EN LA ERA DIGITAL: AGILIDAD Y TRANSFORMACIÓN ESTRATÉGICA”

Editores responsables:

Dra. Karla María Nava Aguirre

Dr. Mario César Dávila Aguirre

Escuela de Negocios, Universidad de Monterrey

Año 4, Número 4, mayo 2022

ISSN: 2683-1449

Los Cuerpos Académicos como factor estratégico para la innovación y transformación del potencial Universidad-Empresa	1069
Incidencia del conocimiento tradicional y científico en el desempeño de las organizaciones productivas tradicionales de Oaxaca.....	1087
<i>CAPÍTULO 10: Liderazgo, Capital Humano y Comportamiento Organizacional... 1105</i>	
Optimismo y Síntomas Psicósomáticos, constructos incorporados al modelo de Renuncia Psicológica.....	1106
La Gestión del Recurso Humano y su Impacto en la Motivación de los trabajadores de la Secretaría de Administración del Poder Judicial del Estado de Durango	1117
Relación entre variables demográficas y el compromiso organizacional de empleados que laboran en la industria automotriz.....	1134
El compromiso organizacional, la cultura organizacional y la gestión del conocimiento como factores del capital humano que inciden en la competitividad organizacional: una revisión de literatura	1145
Intervención organizacional en la gestión del personal propuesta para empresa del sector hotelero de la ciudad de Durango (México)	1162
El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en una mina de San Luis Potosí.....	1187
Movilidad internacional, parte fundamental para el desarrollo de capital humano docente de la UACYA-UAN.....	1206
Liderazgo ético como antecedente de los comportamientos de ciudadanía organizacional	1219
Clima organizacional en las residencias médicas de una institución de salud pública.	1232
Diferenciación de los Empleados	1246
Influencia de la autonomía laboral sobre el comportamiento de ciudadanía organizacional	1265
El liderazgo auténtico en tiempos de COVID-19: Un estudio a MiPyMEs Mexicanas.	1279
Análisis e influencia del Clima-Organizacional-Gap-Educación para Determinar Condiciones Laborales en Departamento de Mantenimiento en Corporativo-Hulero, Chihuahua, México.	1295
Modelo de evaluación integral del acoso laboral en médicos de pregrado y posgrado.	1307
<i>CAPÍTULO 11: Mercadotecnia..... 1321</i>	
Percepciones del “yo idealizado” y la representación de la mujer en la publicidad en mujeres mexicanas: Análisis comparativo de dos campañas de Victoria’s Secret.....	1322
Preferencia de servicios en las Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES) en Rioverde, San Luis Potosí, México.....	1340
Branding semiótico y perspectivas del marketing en la industria hotelera de la región fronteriza de Ciudad Juárez	1357
Segmentación de consumidores digitales jóvenes en sitios de moda online.....	1372
Diagnóstico de las variables y estímulos del proceso de compra en tiempos de COVID	1388

Relación entre variables demográficas y el compromiso organizacional de empleados que laboran en la industria automotriz

M.I Karla Gabriela Gómez Bull*

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Dra. María Marisela Vargas Salgado

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Dra. Aurora Irma Máynez Guaderrama

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

*Autor de contacto: karla.gomez@uacj.mx

Resumen

Últimamente los dirigentes de las empresas buscan fortalecer la relación que existe con los empleados, ya que a partir del compromiso se logran los objetivos operacionales. Esta investigación analizó si el compromiso organizacional es diferente de acuerdo con el sexo, año de nacimiento, antigüedad y puesto, de empleados de una empresa automotriz de la frontera Norte de Chihuahua. Fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. Se aplicó un instrumento con 23 ítems a una muestra no probabilística por conveniencia de 150 empleados, se consideró como sujetos de estudio a empleados que laboran como técnicos y mandos medios. Se realizó un análisis de varianza [ANOVA] y se consideraron como variables el sexo, año de nacimiento, antigüedad laboral y puesto. De acuerdo con los resultados, se revela que, en las características de sexo, año de nacimiento y puesto, no existen diferencias significativas con el compromiso organizacional. No así, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los grupos a partir de la antigüedad laboral. Es decir, las personas que tienen laborando menos de un año consideran que están en la organización porque quieren, deben y tienen que estar en ésta, al igual que los que tienen entre 6-10 años de antigüedad.

Palabras clave: compromiso organizacional; sexo; año de nacimiento; antigüedad; puesto

Introducción

La alta competitividad laboral que existe hoy en día ha propiciado que las organizaciones tengan mayor cuidado al contratar personal, se enfocan en buscar que las personas cuenten con las competencias necesarias para el puesto de trabajo

y sobre todo que sean comprometidas con sus actividades laborales (Félix et al., 2018). Las firmas reconocen que el capital humano es uno de los activos más importantes (AlKahtani et al., 2021), razón por la cual realizan esfuerzos por satisfacer las necesidades de sus empleados, tratando con esto, de incrementar el compromiso de los empleados hacia la organización (López y Dondero, 2019).

De un tiempo a la fecha, el compromiso organizacional está presente en los diversos contextos organizacionales, este constructo se relaciona con las condiciones laborales que existen en la empresa y se considera un factor determinante para el bienestar de los trabajadores, por ello en las últimas décadas ha sido de gran interés para las empresas (Calderón et al., 2015).

Las organizaciones consideran importante mantener un vínculo con sus empleados, así como incrementar el grado de compromiso que tienen los trabajadores hacia la organización (Ramírez y Mapén, 2019), ya que de esta forma logran incrementar la satisfacción laboral (Chiang y Candia, 2021), además de que tiene impacto en el desempeño laboral de los empleados (Loan, 2020). Para esto, requieren integrar equipos de trabajo que se encuentren altamente comprometidos con la organización, donde la relación de los empleados con la empresa se mantenga en equilibrio, de tal manera que se facilite el logro de los objetivos organizacionales (Herrera y Román, 2019; Zagenczyk, Purvis, Cruz, Thoroughgood y Sawyer, 2020).

Las firmas constantemente se enfrentan a diversas problemáticas, en el caso específico de la industria maquiladora, misma que se caracteriza por la mano de obra intensiva y los altos índices de rotación, constantemente se enfrentan a problemas de productividad en sus empleados (Paltu y Brouwers, 2020), en ocasiones los empleados no se sienten identificados con la empresa para la cual laboran, no sienten el apoyo de la misma, además de que la relación que existe entre el dirigente y subordinado consideran que no es la apropiada (Dávila y Jiménez, 2014). Por lo tanto, los trabajadores no sienten compromiso hacia la organización por el ambiente inseguro que les rodea, por ello los empleados tienden a ser menos productivos y se les dificulta adaptarse al trabajo cotidiano (Calderón, et al., 2015).

De acuerdo con los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], en México existen 5,180 establecimientos al sector manufacturero dedicados a la fabricación de productos destinados a la exportación, los cuales proporcionan empleo a alrededor de 2,815,235 personas en todo el país (INEGI, 2021). En particular, en Ciudad Juárez prevalece la industria maquiladora, la cual se ha convertido en una oportunidad de generación de empleos, destacando por ser una de las ciudades más representativas en este contexto laboral (Nava et al., 2020). Considerando la importancia que tiene el compromiso organizacional para las firmas y que en Ciudad Juárez prevalece la industria de exportación, esta investigación tuvo como objetivo analizar si el compromiso organizacional, como único constructo, es diferente de acuerdo con las características demográficas como el sexo, año de nacimiento, antigüedad y puesto desempeñado, en trabajadores pertenecientes a una empresa del ramo automotriz de Ciudad Juárez.

Revisión de Literatura

El compromiso organizacional se considera un constructo multidimensional que se define como la alianza “entre el individuo y su organización, donde existen elementos: La identificación con los objetivos y valores de la organización, contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de la

organización” (Buchanan, 1974). El compromiso organizacional implica un proceso de aceptación de valores y objetivos de la organización, donde se logra una cohesión entre los empleados, mismos que realizan esfuerzos en favor de la empresa y desarrollan un deseo por pertenecer a la misma (Vega et al., 2020). Incluso, es considerado como una extensión de la satisfacción laboral, ya que trata sobre la actitud positiva que tienen los empleados hacia la organización (Ćulibrk et al., 2018). De acuerdo con Bravo et al., (2020), el compromiso organizacional implica un alto grado de afinidad de los individuos hacia la organización, lo que los caracteriza como empleados proactivos, motivados y con espíritu emprendedor. Si los empleados son tratados de forma positiva por la organización, se incrementa la probabilidad de que éstos se vinculen psicológicamente con la organización (Jameel et al., 2020; Lambert et al., 2019). Además, al desarrollar este vínculo, es menos probable que los empleados dejen de forma voluntaria la organización (Paltu y Brouwers, 2020). Por su parte Arciniega (2002), lo define como “Un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular”. Cabe destacar que el compromiso por parte de los empleados se da cuando éstos se sienten seguros de lo que están haciendo, para ello se requiere que los superiores los motiven para lograr el beneficio de las actividades desarrolladas. Para los investigadores el compromiso se puede ver reflejado en las conductas que los empleados manifiestan en las actividades laborales (Hitt et al., 2017).

En la literatura existente es posible identificar diversas perspectivas relativas al compromiso organizacional, Becker (1960), refiere que a partir del intercambio social se crea un vínculo entre el empleado y el empleador. Por su parte Mowday, Steers y Porter (1979), señalan que a partir de cuestiones psicológicas se da la aceptación tanto del empleado como de la organización para lograr los objetivos organizacionales. Allen y Meyer (1990), mencionan que son tres las dimensiones que se derivan del compromiso organizacional: afectivo - se basa en los valores que puede tener el empleado dentro de la organización ya sean buenos o malos; normativo - consiste en que las emociones del trabajador en cuanto a las actividades que realice en la organización sean buenas y de continuidad - se refiere que el trabajador continúa trabajando en la organización debido a que puede sacrificar cierto avance que tuvo y cree que en otra parte le costará más trabajo lograrlo o el empezar de nuevo.

En el contexto laboral es sumamente trascendental que prevalezca un buen clima, dado que a partir de éste se da la buena relación entre el empleado y el empleador, es decir la relación se considera de gran relevancia para alcanzar resultados favorables a partir de un buen ambiente laboral y de esta manera aumentar el desempeño operacional (Zagenczyk, et al., 2020; Samancioglu, Baglibel y Erwin, 2020). Además de que el compromiso organizacional es considerado como una variable que impacta de forma significativa sobre el desempeño laboral (Eliyana et al., 2019). Jijena Michel y Jijena Michel (2013), refieren que además, en el contexto laboral las características demográficas de los trabajadores, como el género y lugar de nacimiento, influyen en la conducta de las personas dentro de la organización y por ende en el compromiso para con la misma.

Metodología

Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. Se consideró una muestra no probabilística y se realizó un muestreo por conveniencia a 150 trabajadores, se consideró como sujetos de estudio a empleados que tienen un

puesto de técnico y mandos medios que laboran en la industria automotriz. Los datos fueron recabados a través de un cuestionario el cual se aplicó de forma directa a los empleados que laboran en los diferentes turnos.

El compromiso organizacional se midió, como constructo unidimensional, a través de 23 ítems, con una escala tipo Likert de 5 puntos de respuesta: nunca, raras veces, algunas veces, muchas veces y siempre. El constructo se valoró a través de la escala propuesta por Allen y Meyer (1990) y Arciniega (2002). Cabe destacar que un instrumento debe de ser fiable, en este caso el coeficiente del Alfa Cronbach presenta un 0.920 lo cual indica que la herramienta es fiable. Además, se integraron algunos factores demográficos como sexo, año de nacimiento, antigüedad laboral y puesto. Los datos recabados fueron capturados en Excel, para posteriormente ser analizados con la herramienta estadística *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), mismo que permitió interpretar los datos tanto descriptivos como inferenciales.

En esta investigación se plantean las siguientes hipótesis:

H1: El compromiso organizacional no es diferente en relación con el sexo.

H2: El compromiso organizacional no es diferente en relación con el año de nacimiento.

H3: El compromiso organizacional no es diferente en relación con la antigüedad laboral.

H4: El compromiso organizacional no es diferente en relación con el puesto.

Resultados

En la tabla 1 se muestran las características demográficas de los sujetos de estudio. En donde el 50 % de los participantes son del sexo masculino y el 50 % femenino. Por otra parte, el 70.7 % corresponden a personas que nacieron entre 1981-1999, por lo cual se considera que pertenecen a la generación X. El 74.7 % del personal refieren tener menos de cinco años laborando para la organización, mientras que el 63.3% tienen un puesto dentro de la organización que se denominó como 'otro' es decir es personal administrativo de las diferentes áreas de la organización.

Tabla 1. Características demográficas de los participantes n=150.

Característica	No. personas	De %	Característica	No. personas	De %
Sexo			Antigüedad laboral		
Masculino	75	50.0	Menos de 1 año	52	34.7
Femenino	75	50.0	Entre 1 – 5 años	60	40.0
			Entre 6 – 10 años	25	16.7
			Entre 11 – 15 años	9	6.0
			Más de 15 años	4	2.7

Año de nacimiento	de	Puesto		
Antes de 1960	8	5.3 Técnico	26	17.3
Entre 1960 – 1980	32	21.3 Ingeniero	24	16.0
Entre 1981 – 1999	106	70.7 Gerente	5	3.3
Después del 2000	4	2.7 Otro	95	63.3

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se muestran los estadísticos descriptivos de la variable compromiso organizacional, en donde notablemente se puede destacar que en todos los ítems el valor mínimo que se obtuvo fue de 1 y el valor máximo fue de 5. La media más alta fue de 3.72 en el ítem 5 [Me siento como parte de la familia en la organización], por lo cual, los sujetos indican que casi siempre se sienten parte de la familia en la organización, y permanecen en la organización porque realmente así lo desean, es decir la organización los hace sentir parte de esta. El ítem con la media más baja fue 2.66, en el ítem 4 [Pienso que yo podría fácilmente adaptarme en otra organización tal como lo hice en esta] lo cual indica que los sujetos de estudios piensan que podrían adaptarse fácilmente en otra organización tal y como lo hicieron en la que actualmente laboran, es decir consideran que no es complicado adaptarse e integrarse en otro contexto laboral.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos del compromiso organizacional del empleado.

Ítems	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
1.-Sería muy feliz si pasara el resto de mi vida laboral en esta organización.	1	5	0.22	1.181
2.-Disfruto hablar acerca de la organización con personas fuera de ella.	1	5	0.76	1.191
3.-En verdad siento como si los problemas de la organización fueran míos.	1	5	0.01	0.084
4.-Pienso que yo podría fácilmente adaptarme en otra organización tal como lo hice en esta	1	5	0.66	0.092
5.-Me siento como parte de la familia en la organización.	1	5	0.72	0.997
6.-Me siento emocionalmente ligado a la organización	1	5	0.39	0.047
7.-Esta organización tiene gran significado personal para mí.	1	5	0.23	0.088
8.-Siento un fuerte sentido de pertenencia a la organización.	1	5	0.27	0.127
9.-Tengo miedo de lo que podría pasar si renuncio a mi trabajo sin tener otro.	1	5	0.81	0.266
10.-Sería muy difícil para mí dejar la organización en este momento.	1	5	0.98	0.282

11.-Mi vida se vería interrumpida si decido dejar mi organización ahora.	1	5	0.79	0.398
12.-Sería demasiado costoso para mí dejar la organización ahora.	1	5	0.95	0.338
13.-En este momento, permanecer en la organización es una cuestión de necesidad y deseo.	1	5	0.37	0.045
14.-Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.	1	5	0.83	0.138
15.-Una de las consecuencias en dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles.	1	5	0.87	0.127
16.-Una de las principales razones por las que sigo trabajando en esta organización es porque salir de ella requiere un sacrificio personal considerable.	1	5	0.85	0.167
17.-Creo que las personas en estos días se cambian de una empresa a otra con mucha facilidad.	1	5	0.57	0.143
18.-Esta organización merece mi lealtad.	1	5	0.48	0.097
19.-Cambiar de empresa muy seguido me parece poco ético.	1	5	0.43	0.161
20.-Una de las principales razones por las que sigo trabajando para esta organización es porque siento la obligación de permanecer en ella.	1	5	0.79	0.179
21.-Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización.	1	5	0.39	0.105
22.- Me sentiría culpable si dejara ahora esta organización, considerando todo lo que me ha dado.	1	5	0.70	0.304
23.-Creo que es una mejor opción si me quedé en la organización durante la mayor parte de mi carrera laboral.	1	5	0.99	0.306

Fuente: Elaboración propia.

Se procedió a realizar el análisis de varianza de un factor, en la tabla 3 los resultados muestran que, en las características como sexo [P=0.322], año de nacimiento [P=0.617], y puesto [P=0.985], no existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional. Con esto se tuvo suficiente evidencia estadística para no rechazar las hipótesis H1, H2 y H4 planteadas anteriormente. Es decir, se afirma que el compromiso organizacional no es diferente a partir del género, el año de nacimiento y el puesto de trabajo. No obstante, se encontraron diferencias significativas en los grupos a partir de la antigüedad laboral [P=0.024], la cual se clasifica en cinco grupos, 1-Menos de un año, 2-Entre 1-5 años, 3-Entre 6-10 años, 4-Entre 11-15 años y 5- Más de 15 años. Con lo anterior, se rechazó la hipótesis H3 relacionada a la antigüedad en el trabajo, por lo que se establece que el compromiso organizacional es diferente a partir de la antigüedad laboral de los trabajadores.

Tabla 3. Prueba de ANOVA entre los grupos respecto al compromiso organizacional con base en el sexo, año de nacimiento, puesto y antigüedad.

Compromiso Organizacional	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Sexo					
Entre grupos	987	1	987	0.987	0.322
Dentro de grupos	48.013	48	0.000		
Total	49.000	49			
Año de nacimiento					
Entre grupos	810	3	603	0.599	0.617
Dentro de grupos	47.190	146	0.008		
Total	49.000	149			
Puesto					
Entre grupos	371	4	093	0.091	0.985
Dentro de grupos	48.629	145	0.025		
Total	49.000	149			
Antigüedad					
Entre grupos	0.998	4	0.750	2.889	0.024
Dentro de grupos	38.002	145	952		
Total	49.000	149			

gl-grados de libertad, F-prueba de Fischer, Sig-significancia. Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4 se muestra que de acuerdo con la prueba de Tukey existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos 1 y 3, no así en los grupos 2, 4 y 5,

lo que quiere decir, que los trabajadores que tienen menos de un año o entre 6-10 años de antigüedad laboral tienen o demuestran más compromiso hacia la organización, es decir están en la empresa ya que consideran que quieren, deben y tiene que estar en la organización en especial los de 6-10 años, en comparación de los trabajadores que tienen antigüedad laboral entre 1-5 años, entre 11-15 años o más de 15 años.

Tabla 4. Comparaciones múltiples de acuerdo con la prueba de Tukey del compromiso organizacional basado en la antigüedad laboral.

Compromiso	Diferencia medias (I-J)	de Error estándar	Sig.	95% Intervalo de confianza		
				Límite inferior	Límite superior	
(I) I3	(J) I3					
1	2	-0.20268690	0.18483734	0.808	-0.7132827	0.3079089
	3	-0.70160007*	0.23742787	0.030	-1.3574722	-0.0457279
	4	-0.59139172	0.35220863	0.450	-1.5643349	0.3815515
	5	-0.85676392	0.50619791	0.442	-2.2550880	0.5415602
2	1	0.20268690	0.18483734	0.808	-0.3079089	0.7132827
	3	-0.49891318	0.23223188	0.206	-1.1404319	0.1426055
	4	-0.38870482	0.34872708	0.799	-1.3520305	0.5746209
	5	-0.65407702	0.50378168	0.693	-2.0457265	0.7375724
3	1	0.70160007*	0.23742787	0.030	0.0457279	1.3574722
	2	0.49891318	0.23223188	0.206	-0.1426055	1.1404319
	4	0.11020836	0.37923307	0.998	-0.9373873	1.1578040
	5	-0.15516384	0.52536000	0.998	-1.6064214	1.2960937
4	1	0.59139172	0.35220863	0.450	-0.3815515	1.5643349
	2	0.38870482	0.34872708	0.799	-0.5746209	1.3520305
	3	-0.11020836	0.37923307	0.998	-1.1578040	0.9373873
	5	-0.26537220	0.58624403	0.991	-1.8848161	1.3540717
5	1	0.85676392	0.50619791	0.442	-0.5415602	2.2550880
	2	0.65407702	0.50378168	0.693	-0.7375724	2.0457265
	3	0.15516384	0.52536000	0.998	-1.2960937	1.6064214
	4	0.26537220	0.58624403	0.991	-1.3540717	1.8848161

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo analizar si el compromiso organizacional es diferente de acuerdo con las características demográficas como el sexo, año de nacimiento, antigüedad y puesto, en una empresa automotriz de la frontera norte de Chihuahua. Los resultados revelan que el sexo, año de nacimiento y puesto no son

significativos estadísticamente. No obstante, se encontraron diferencias estadísticamente significativas a partir de los grupos de antigüedad laboral. Por lo tanto, se rechaza H3 dado que el compromiso organizacional es diferente en relación con la antigüedad laboral.

Es de destacar que los empleados que se sienten comprometidos con la organización permanecen en ella, y contribuyen en el logro de los objetivos y por ende impactan en el desempeño organizacional tal y como lo mencionan Zagencyk, Purvis, Cruz, Thoroughgood, y Sawyer (2020), en particular en el contexto estudiado los empleados que tienen menos de un año en la empresa, se sienten comprometidos para con la organización aún y cuando éstos cuentan con poca antigüedad y aún no tienen el acceso a todas las prestaciones, sin embargo los sujetos que tienen entre 6 y 10 años también se sienten comprometidos, dado que éstos ya tienen una estabilidad laboral y permanecen en la empresa porque quieren, deben y tiene que permanecer en ella. Es decir los empleados se sienten emocionalmente ligados a la firma y permanecen en ella porque así lo desean y no consideran conveniente cambiar de entorno laboral, ya que se sienten comprometidos para con la organización.

En futuros trabajos de investigación se considera relevante analizar otros contextos de estudios, incluir estudios longitudinales, además de considerar la relación e influencia con otras variables ya sea antecedentes, consecuentes o bien moderadoras, como satisfacción laboral, comportamientos de ciudadanía organizacional, *engagement*, contrato psicológico y clima laboral.

Conclusiones

El compromiso organizacional que prevalece en el contexto de estudio es de gran relevancia, ya que a través de éste los empleados manifiestan el agrado de continuar y permanecer de forma voluntaria en la empresa porque así lo desean, es imperante resaltar la importancia del compromiso por ambas partes empresa-empleado y viceversa, lo cual se verá reflejado en el desempeño y por ende en los resultados operacionales.

Los hallazgos evidencian que la antigüedad laboral es un factor importante que fortalece el compromiso de las personas, es decir, entre más tiempo permanecen en el lugar de trabajo, más comprometidos están con la empresa, se sienten parte de la misma y los lazos o vínculos generados con la organización se ven fortalecidos con el paso del tiempo.

Referencias

AlKahtani, N. S., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. A. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11, 813–822. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.022>

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta? Recuperado en: <http://direccionestrategica.itam.mx/Uploader/material/ArticulosLuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf>.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

Bravo, E. A. A. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. In *Crescendo*, 11(1), 27-50.

Buchanan, B. (1972). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations*. Yale University.

Calderón, J. L., Laca, F. A., Pando, M., & Pedroza, F. J. (2015). Relación de la socialización y el compromiso organizacionales en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277.

Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25.

Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. En *Frontiers in Psychology* (Vol. 9, Número FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>

Dávila, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302.

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.001>

Félix, R. O., García, C., Espinoza, K. D., Mercado, S. E., & Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *CULCYT*, 15(66), 20–28.

Herrera, J., & Román, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Revista ESPACIOS*, 40(28), 27.

Hitt, M., Miller, C., Colella, A., & Triana, M. del C. (2017). *Organizational Behavior* (5ta ed.). Wiley.

INEGI. (2021). *Estadística Manufacturera y Maquiladora de Exportación*. <https://www.inegi.org.mx/temas/manufacturasexp/>

Jameel, A. S., Mahmood, Y. N., & Jwmaa, S. J. (2020). Organizational Justice and Organizational Commitment among Secondary School Teachers. <https://doi.org/10.24086/cuejhss.vol4n1y2020.pp1-6>

Jijena, R. D., & Jijena, C. E. (2013). Satisfacción laboral, compromiso organizacional y características demográficas de profesores universitarios. *Revista Ventana Científica*, 10.

Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *Social Science Journal*, 57(4), 405–416. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>

Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.

López, N. J., & Dondero, P. P. G. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1), 184–192. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/1087/1595>

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.

Nava, M., Reyes, A. Y., Nava, W., & Cobos, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadoras de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, 32, e1306. <https://doi.org/10.22198/RYS2020/32/1306>

Paltu, A., & Brouwers, M. (2020). Toxic leadership: Effects on job satisfaction, commitment, turnover intention and organizational culture within the South African manufacturing industry. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 18(0), a1338. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1338>

Ramírez, V., & Mapén, F. de J. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8), 166–189.

Samancioglu, M., Baglibel, M., & Erwin, B. J. (2020). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship. *Pedagogical Research*, 5(2).

Vega, J. E., Martínez, M. del C., & García, J. J. (2020). La influencia del compromiso organizacional y la orientación al aprendizaje sobre innovación y desempeño en los agronegocios. *Revista ESPACIOS*, 41(17).

Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., & Sawyer, K. B. (2020). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20.