

Efecto de la socialización organizacional sobre el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos

Effect of organizational socialization on the organizational commitment in Mexican workers

José Luis Calderón Mafud¹

*Francisco Laca Arocena²
Universidad de Colima
México*

Francisco Javier Pedroza Cabrera³

*Universidad Autónoma de Aguascalientes
México*

Manuel Pando Moreno⁴

*Universidad de Guadalajara
México*

Resumen

El objetivo de este trabajo es examinar el posible efecto de la socialización organizacional sobre el compromiso organizacional que reportan tener los trabajadores mexicanos. La muestra ($N= 207$) estuvo compuesta por empleados con edades entre 20 y 60 años. Los participantes respondieron al *Inventario de Socialización Organizacional (OSI)* y el *Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)*. Entre los resultados, se encontró que los cuatro factores de la socialización organizacional correlacionan positivamente con los compromisos normativo y afectivo; mientras que sólo las perspectivas de futuro correlacionan positivamente con el compromiso de costos. Los análisis de regresión múltiple mostraron que: a) la combinación de las perspecti-

¹ Doctorante en Psicología. Contacto: mafud@hotmail.com

² Doctor en Psicología. Contacto: flarocena@gmail.com

³ Doctor en Psicología. Contacto: francisco_pedroza@hotmail.com

⁴ Doctor en Psicología. Contacto: manolop777@yahoo.com.mx

vas de futuro, el entrenamiento, el apoyo de los compañeros y la antigüedad en el empleo se asocian con el compromiso afectivo en los trabajadores; b) la combinación de las perspectivas de futuro, y el apoyo de los compañeros en el trabajo podría facilitar la formación del compromiso normativo; por último; c) las perspectivas de futuro y la antigüedad se asocian al compromiso de continuar. Se discuten estos y otros resultados señalando la importancia de la socialización organizacional en los componentes afectivo y normativo del compromiso organizacional.

Palabras clave: *Socialización organizacional, compromiso organizacional, comportamiento en el trabajo.*

Abstract

The objective of this study is to examine the possible effect of organizational socialization over the organizational commitment, which Mexican workers report to have. The sample (N = 207) was composed by employees aged between 20 and 60 years. Participants responded to the Organizational Socialization Inventory (OSI) and the Organizational Commitment Questionnaire (CCO). Among the results of this study, it was found that the four domains of organizational socialization positively correlated with affective and normative commitments; while only future prospects positively correlated with the commitment to continue. The multiple regression analysis showed that: a) the combination of future prospects, training, co-workers support and seniority are associated with affective commitment in workers; b) the combination of future prospects and co-workers support could facilitate the formation of normative commitment; finally, c) the future prospects and seniority are associated with the commitment to continue. These and other results are discussed, stressing the importance of organizational socialization in affective and normative components of organizational commitment.

Key words: organizational socialization, organizational commitment, work behavior.

Introducción

En la literatura sobre psicología organizacional se ha señalado frecuentemente la importancia del proceso de socialización organizacional, para la formación de las competencias necesarias para el trabajo, la interacción social y el desarrollo de la satisfacción laboral de los trabajadores (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein y Gardner, 1994; Feldman, 1981; Louis, 1980; Saks y Ashfort, 1997; Taormina, 1994; 1997; 2004; Van Maanen y Schein, 1979). Una variable importante para la adaptación en el trabajo y el bienestar laboral, es el compromiso con la organización adquirido como consecuencia de la satisfacción de las necesidades y expectativas de los empleados. En la actualidad existe abundante literatura que sugiere que la formación de un fuerte compromiso organizacional es una de las principales herramientas para desarrollar el ajuste en el trabajo y el bienestar laboral entre los trabajadores (Chen, Ployhart, Thomas, Anderson y Bliese, 2011; Filstad, 2011; Meyer, Allen, y Topolnytsky, 1998; Schmidt, 2010).

También se sabe que el compromiso organizacional es uno de los principales precursores de la proactividad en el trabajo (Pinazo, Gracia y Carrero, 2000) y conductas solidarias entre los trabajadores (Tormo Carbó y Osca Segovia, 2011), los cuales son comportamientos que permiten crear un contexto que promueve, a su vez, el aprendizaje social y el apoyo entre los compañeros (Taormina y Gao, 2008). Desde estos antecedentes, el presente estudio se planteó analizar en qué medida los factores de la socialización organizacional que el trabajador experimenta podrían incidir en los componentes que forman su posterior compromiso con la organización.

La socialización organizacional.

Ha sido un tópico de investigación frecuente en la literatura sobre comportamiento organizacional; el concepto fue desarrollado por Van Maanen y Schein (1979). De acuerdo con diferentes autores es un proceso de aprendizaje social de contenidos y procesos del puesto, así como las normas para comportarse de acuerdo a la cultura organizacional (Chao et al., 1994; Feldman, 1981; Fisher, 1986; Taormina, 1994; 1997; 2004; Van Maanen y Schein, 1979). Con relación al compromiso organizacional, la socialización actúa a través del entrenamiento haciendo que los empleados capacitados se sientan más eficaces para el trabajo (Saks, 1995); además de que los trabajadores que aprenden la cultura organizacional (Anakwe y Greenhaus, 1999) se implican en ella disminuyendo sus niveles de incertidumbre y pueden desarrollar un compromiso más alto.

Diferentes autores han evidenciado que el apoyo recibido por los compañeros permite la creación de compromiso afectivo en los miembros de una organización (Meyer, et al., 1998; Mitus, 2006; Tierney, Bauer y Potter, 2002), debido a que se crean relaciones de apoyo mutuo (Filstad, 2004; 2011). Se asume que el trabajador tiene un soporte emocional para enfrentar los errores cometidos durante el ingreso a la organización (Filstad, 2011), o ante los cambios organizacionales que lo fuercen a clarificar su rol nuevamente (Feldman, 1981). Por último, las perspectivas de futuro influyen en el compromiso porque las recompensas extrínsecas entregadas por la organización harán que un empleado desee continuar siendo miembro de la misma (Chen, et al., 2011; Taormina, 1994, 1997, 2004). Además la socialización organizacional hace que un trabajador se sienta satisfecho laboralmente por el aprendizaje y el apoyo que ha recibido de sus compañeros para clarificar su papel en el trabajo (Autry y Daugherty, 2003; Chao et al. 1994 Schmidt, 2010; Taormina, 1997).

Taormina (1994, 1997) desarrolló un modelo de socialización organizacional de cuatro dimensiones en el que cada una opera en diferentes ámbitos de la organización. Estas dimensiones son: (a) entrenamiento, (b) comprensión, (c) apoyo de los compañeros y (d) perspectivas de futuro. Taormina (1997), y otros autores (Feldman, 1989; Fisher 1986; Wanous, Rei-

chers y Malik, 1984) dicen que el entrenamiento se refiere a transferir algún aprendizaje, habilidad, competencia o incluso actitudes necesarias para que los trabajadores se desempeñen bien en el puesto de trabajo que se les asigna. La comprensión como dimensión de la socialización organizacional es el grado en que un empleado ha entendido la cultura de la organización y puede aplicar esos conocimientos a su propio trabajo y a la forma de interactuar con las personas que se considera adecuada en la organización. Se define el apoyo de los compañeros como un sustento moral e instrumental que se recibe de parte de otros empleados de la organización, que no incluye las remuneraciones recibidas. Este apoyo de los compañeros tiene como finalidad disminuir la ansiedad en el trabajo y disminuir las dudas sobre contenidos del trabajo o del rol a desempeñar. Por último, en este modelo de Taormina las perspectivas de futuro se entienden como la percepción que tiene un trabajador de las recompensas que recibirá de la organización a lo largo de su carrera. Taormina (1994, 1997) principalmente se refiere a recompensas extrínsecas entregadas por la organización que contribuirán a que un empleado desee continuar siendo miembro de la misma, como son la estabilidad laboral, los materiales y equipo para el trabajo, el sueldo, bonos y recompensas, jubilaciones así como otros beneficios que se obtengan mediante la permanencia y el ascenso en la jerarquía laboral. (Bar-Haim, 2007).

Desde esta perspectiva, Taormina (1994) desarrolló el *Inventario de Socialización Organizacional (Organizational Socialization Inventory)*, un cuestionario de 20 reactivos que informa sobre los dominios de la socialización organizacional que un trabajador reconoce que ha experimentado durante el tiempo que ha sido miembro de una organización. Este inventario mide el entrenamiento, la comprensión, las perspectivas de futuro y el apoyo de los compañeros y se describe en el apartado Instrumentos.

El Compromiso Organizacional

Puede definirse como el vínculo que el trabajador establece con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (*side-bets*) realizadas a lo largo del tiempo (Becker, 1960). La investigación sobre el compromiso organizacional inició con estudios empíricos a partir de la década de los sesenta orientados a evaluarlo como actitud o como comportamiento (Becker, 1960; Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974). Los estudios que lo abordaban como comportamiento exploraron el grado de obligación que los individuos sentían tener gracias a los beneficios que les proporcionaba la organización. Los estudios del compromiso como actitud investigaron principalmente el vínculo afectivo que lleva a un trabajador a identificarse con su organización (Wright y Rohrbaugh, 2001). En este contexto surgió el estudio de Porter, et al., (1974), cuyo modelo de dos dimensiones es frecuentemente utilizado.

Posteriormente, Meyer y Allen (1984) desarrollaron un modelo a partir de una integración de los estudios de compromiso con la organización, en él se incluían dos componentes: afectivo y continuidad. Para Meyer, et al., (1998) el compromiso afectivo se refiere al apego emocional o identificación del empleado con su organización. El compromiso de continuar es el que está relacionado con los costos de abandonar la organización por la pérdida de los beneficios que se reciben. Finalmente, Allen y Meyer (1990) añaden un componente de carácter moral a su modelo, porque argumentaban que los individuos sentirían obligaciones éticas o morales de retribuir a la organización.

Los principales antecedentes del compromiso organizacional pueden encontrarse en que los miembros de equipos de trabajo tienen experiencias laborales que influyen en el compromiso afectivo, como el reconocimiento por la experiencia previa (Filstad, 2011), el apoyo de los compañeros que ayuda a disminuir los sentimientos de competencia, y mejoran la autoestima (Taormina, 1997; Meyer, et al., 1998). Otras investigaciones han encontrado que los trabajadores que participan en actividades de socialización efectivas muestran un mayor entusiasmo (Taormina y Gao, 2008) y tienen mayores intenciones de apoyar a otros compartiendo sus conocimientos (Lok y Crawford, 1999; Ng y Sorensen, 2008; Tormo Carbó y Osca Segovia, 2011).

También, en la literatura se informa de estudios que mencionan como antecedentes del compromiso organizacional a factores demográficos como la edad, el nivel de formación y la antigüedad en el trabajo (Betanzos y Paz, 2007; Mathieu y Zajac, 1990; Mayer y Schoorman, 1998; Sánchez, Lanero, Yurrebaso, y Tejero, 2007). Estas variables se relacionan más con el compromiso de continuar que con el compromiso con las normas y valores, porque se relacionan con los costos de abandonar la organización en combinación con la falta de alternativas de empleo.

Con el fin de identificar el compromiso organizacional a través de sus componentes, Meyer y Allen (1984) desarrollaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional (*Organizational Commitment Questionnaire*), contribuyendo con ello al desarrollo de una línea de investigación del compromiso que hace énfasis en los vínculos afectivos que los empleados desarrollan hacia diferentes aspectos de la organización. En el presente trabajo utilizaremos este Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) que se describe en el apartado Instrumentos.

Método

Participantes

La muestra (N = 207) estuvo formada por 114 hombres (55%) y 93 mujeres (45%) que tenían rango entre 20 y 60 años. El rango promedio de edad fue el de 31 a 39 años ($x=3.09$, $SD=2.89$) y la antigüedad promedio fue la categoría de 1 a 3 años en el empleo ($x=1.40$, $SD=1.28$).

Los participantes pertenecían a 13 diferentes organizaciones de la ciudad de Colima (México) y estaban distribuidos en diferentes áreas y niveles de sus empresas. 127 de los participantes, laboraban en organizaciones públicas (61%) y 80 en privadas (39%).

Instrumentos

a) Inventario de Socialización Organizacional validado al español por Bravo, Gómez-Jacinto y Montalbán (2004), a partir de Taormina (1994). Se compone de 20 ítems divididos en cuatro escalas: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro. Cada reactivo es una afirmación respecto a la forma en que se desarrolla la socialización organizacional del participante, por ejemplo, “la formación recibida me ha ofrecido un completo conocimiento de las habilidades necesarias para mi trabajo” (reactivo 3), “creo conocer muy bien cómo funciona la institución” (reactivo 10), o “puedo prever fácilmente mis posibilidades de ascenso dentro de la institución” (reactivo 18). Se responde mediante una escala Likert de cinco puntos desde 1 “Nunca” hasta 5 “Siempre”. Para su calificación se obtienen las medias y desviaciones típicas de los participantes en cada una de las cuatro escalas.

En su validación de la traducción española Bravo, et al., (2004) realizada con una muestra de 370 trabajadores con media de edad 24 años reportaron una confiabilidad, alfa de Cronbach, para el total del cuestionario, de .79. Posteriormente, Lisbona, Palaci y Agulló (2008) reportan la validación del cuestionario con 514 participantes de 22 organizaciones diferentes indicando una confiabilidad para cada una de las cuatro subescalas de .92 para entrenamiento, .82 para comprensión, .83 para apoyo de los compañeros y .70 para perspectivas de futuro. Debido a ello, concluyeron que el instrumento posee propiedades psicométricas adecuadas para ser empleado con muestras de hispanohablantes.

b) Escala de Compromiso Organizacional (CCO), (Meyer y Allen, 1984, validada al español por De Frutos, Díaz y San Martín, 1998). Valora la intensidad con que los participantes perciben los tres componentes del compromiso con la organización de acuerdo al modelo de Meyer y Allen (1984). Se compone de 18 reactivos divididos en tres escalas: compromiso afectivo, normativo y de continuidad, esta última se divide a su vez, en continuidad basada en costos (ítems 15, 17 y 18) y en calculado: alternativas (reactivos 16 y 19). Cada uno de los reactivos es una oración que representa el grado de acuerdo respecto a la forma en que el participante se siente ligado a la organización, “trabajar en esta institución significa mucho para mí” (reactivo 2), “no me siento emocionalmente unido a esta institución” (reactivo 13), o “esta institución se merece mi lealtad” (reactivo 15). Se pide al participante que responda en qué grado está de acuerdo con mensajes similares a los representados por cada reactivo mediante una escala Likert de cinco puntos des-

de 1 “Nada” hasta 5 “Totalmente”. Para su calificación se obtienen las medias y desviaciones típicas de los participantes en cada una de las cuatro escalas. Por su parte, en de Frutos, et al., (1998) se reportaron índices de confiabilidad alfa de Cronbach de .87, .76 y .75 para las escalas compromiso afectivo, normativo y de continuidad (costos y alternativas), respectivamente.

Se incluyeron reactivos que evaluaron la antigüedad (cantidad de tiempo que el trabajador ha laborado en la organización de manera continua), la edad y el tipo de organización (la clasificación de acuerdo a si se trata de una entidad pública o privada) para obtener datos demográficos que permitieran apoyar los modelos de regresión.

Procedimiento

Previo identificación de las organizaciones, se solicitó a los participantes su colaboración voluntaria al salir de sus trabajos o al ingresar a ellos. Explicándoles el objetivo del estudio se les invitó a contestar con sinceridad, garantizándoles la absoluta confidencialidad de la información y su uso para fines exclusivamente científicos.

Resultados

Los resultados muestran que los participantes de la muestra (N=207) tenían edades que se distribuyeron a) el 21.74 % entre 46 años y 65 años, b) entre 31 y 39 años el 22.22%, c) los rangos de 40 y 45 años y de 26 a 30 años, el 19.32% respectivamente, y e) finalmente 17.39% tenía entre 20 y 25 años al momento del estudio. Respecto a su antigüedad, el 30.43% de los participantes tenía entre 3 y 10 años en el empleo, de 1 a 3 años el 23.19%, el 17.39% de 11 a 20 años de antigüedad, mientras que el 16.43% habían ingresado en el último año; los trabajadores con más de 20 años en el empleo eran el 12.56%. Los participantes pertenecían a 13 diferentes organizaciones de la ciudad de Colima (México), de las cuales 127 eran públicas (61%) y 80 privadas (39%). En la tabla 1 se indican las medias y desviaciones típicas de la edad, antigüedad, socialización y compromiso organizacional, así como sus respectivos componentes.

Tabla. 1 Variables evaluadas en el Modelo (N = 207, 114 H, 93 M)

	Media	Desviación típica
Edad	3.09	2.89
Antigüedad	1.40	1.28
Socialización organizacional	3.81	.53
Entrenamiento	4.11	.56
Comprensión	4.00	.62
Apoyo de los compañeros	3.77	.73

	Media	Desviación típica
Perspectivas de futuro	3.38	.82
Compromiso organizacional	3.28	.57
Compromiso afectivo	3.53	.63
Compromiso normativo	3.00	.78
Compromiso costos	3.42	.89
Compromiso alternativas	3.08	1.03

Como se observa en la tabla 1 el comportamiento de la socialización organizacional en los participantes muestra que los dominios de entrenamiento y comprensión son más altos, con respecto al apoyo de los compañeros y las perspectivas de futuro. Y con respecto al compromiso organizacional, se observa que el componente afectivo y el de costos de abandonar la organización obtuvieron medias más altas, que el normativo y el de escasez de alternativas en esta población.

En la tabla 2 se muestran las correlaciones *r* de Pearson entre los factores o componentes de la socialización organizacional y el compromiso. Todos los componentes de la socialización organizacional mostraron correlaciones significativas positivas con el compromiso afectivo y el normativo, así como correlaciones significativas positivas de las perspectivas de futuro que perciben los trabajadores con los costos de abandonar la organización.

Tabla 2. Correlaciones Pearson entre los componentes de la socialización organizacional y el compromiso organizacional, (N = 207, 114 H, 93 M)

	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso costos	Compromiso alternativas
Entrenamiento	.41**	.29**	.11 (n.s.)	.011 (n.s.)
Comprensión	.43**	.28**	.104 (n.s.)	.03 (n.s.)
Apoyo de los compañeros	.40**	.33**	.12 (n.s.)	.02 (n.s.)
Perspectivas de futuro	.45**	.36**	.19**	-0.27 (n.s.)

Nota: **p* < .05, ** *p* < .01, n.s. = no significativo

B=Coficiente de regresión no estandarizado

EE=Error estándar de la estimación

B=Coficiente de regresión estandarizado

t= Estadístico t.

Con el fin de analizar en qué medida los factores de la socialización organizacional podrían ejercer un efecto sobre los componentes del compromiso organizacional de los trabajadores, se llevaron a cabo cuatro procesos de análisis de regresión múltiple (uno para cada componente del compromiso) empleando los puntajes de cada uno de dichos componentes como variable de criterio (variable dependiente) y, como variables predictoras, en cada caso, a los factores de la socialización organizacional (entrenamiento, perspectivas de futuro, apoyo de los compañeros y comprensión).

En el modelo de regresión se incluyeron las variables antigüedad y tipo de organización debido a su importancia en anteriores investigaciones (Bravo, et al., 2001; Taormina, 1994; 1997; Bar-Haim, 2007) para explicar la socialización de los trabajadores. Se utilizó la técnica de “paso a paso” (stepwise) para analizar el modelo. A continuación señalaremos la solución resultante en cada uno de los tres casos analizados.

Compromiso afectivo.

La solución resultante (tabla 3) mostró contribución significativa de los dominios perspectivas de futuro, entrenamiento y apoyo de los compañeros con el compromiso afectivo de los trabajadores hacia la organización. También se observó una contribución significativa de la antigüedad y el tipo de organización en este modelo.

Tabla 3. Análisis de regresión múltiple para el compromiso afectivo (N 207, 114 H, 93 M)

Variable	B ^a	EE ^b	Beta ^c	T ^d
Perspectivas de futuro	,238	,05	,31	4,73**
Entrenamiento	,253	,07	,22	3,41**
Tipo de Organización	,255	,07	,19	3,44**
Antigüedad	,086	,03	,17	3,04**
Apoyo de los compañeros	,146	,06	,17	2,41**

Nota: R = .59, R2 = .35, R2correg = .34, ** (significancia del estadístico t) p < .01.

- a. B=Coeficiente de regresión no estandarizado.
- b. EE=Error estándar de la estimación
- c. B=Coeficiente de regresión estandarizado
- d. t= Estadístico t.

Compromiso normativo

La solución resultante (Tabla 4) mostró contribución significativa de los dominios las perspectivas de futuro y apoyo de los compañeros de la socia-

lización organizacional con el compromiso normativo de los trabajadores hacia la organización.

Tabla 4. Análisis de regresión múltiple para el compromiso normativo (N = 207, 114 H, 93 M)

Variable	B ^a	EE ^b	Beta ^c	T ^d
Perspectivas de futuro	,248	,06	,26	3,61**
Apoyo de los compañeros	,225	,07	,21	2,93**

Nota: R = .40, R2 = .16, R2correg = .15, ** (significancia del estadístico t) p < .01

- a. B=Coficiente de regresión no estandarizado.
- b. EE=Error estándar de la estimación
- c. B=Coficiente de regresión estandarizado
- d. t= Estadístico t.

Compromiso de continuar (costos)

La solución resultante (tabla 5) mostró contribución significativa del dominio perspectivas de futuro con el compromiso de continuar cuando se calculan los costos de abandonar la organización; la antigüedad en el puesto también resultó en una contribución significativa para el compromiso de continuar (costos).

Tabla 5. Análisis de regresión múltiple para el compromiso de continuar (costos) (N = 207)

Variable	B ^a	EE ^b	Beta ^c	T ^d
Perspectivas de futuro	,216	,07	,20	2,97**
Antigüedad	,14	,04	,20	3,01**

Nota: R = .28, R2 = .07, R2correg = .07, ** (significancia del estadístico t) p < .01

- a. B=Coficiente de regresión no estandarizado.
- b. EE=Error estándar de la estimación
- c. B=Coficiente de regresión estandarizado
- d. t= Estadístico t.

Compromiso de continuar (alternativas)

La solución resultante (tabla 6) mostró contribución significativa de la variable de control antigüedad con el compromiso de continuar cuando se consideran las alternativas de empleo.

Tabla 6. Análisis de regresión múltiple para el compromiso de continuar (alternativas) (N = 207)

Variable	B ^a	EE ^b	Beta ^c	T ^d
Antigüedad	,168	,05	,20	3,05**

Nota: R = .20, R2 = .04, R2correg = .03, ****(significancia del estadístico t) p < .01

a. B=Coefficiente de regresión no estandarizado.

a. B=Coefficiente de regresión no estandarizado.

b. EE=Error estándar de la estimación

c. B=Coefficiente de regresión estandarizado

d. t= Estadístico t.

Discusión

Las correlaciones en la tabla 2, indican que los cuatro factores de la socialización organizacional correlacionaron positivamente con el compromiso afectivo y el normativo. Como podría suponerse desde los antecedentes del marco teórico, los trabajadores que han experimentado una socialización organizacional que les facilitó la adquisición de habilidades, comprensión funcional, apoyo social y a la vez, las posibilidades de conseguir beneficios en la organización, desarrollan una adhesión emocional dentro de la organización, lo cual hace más fácil aceptar sus normas y desarrollar sentimientos de obligación hacia la misma (Filstad, 2011; Fisher, 1986). Estos resultados son congruentes con diversos estudios (Filstad, 2004; 2011; Meyer, et al. 1998; Mitus, 2006; Ng y Sorensen, 2008; Taormina, 1997; Tierney, et al., 2002). Topa Cantisano, Lisbona Bañuelos, Palací Decals, y Alonso Emo (2004), también encontraron correlaciones positivas entre la transmisión de la cultura organizacional y el compromiso normativo.

Los resultados encontrados en la muestra evaluada presentan diferencias con los datos obtenidos por Bravo, et al., (2001), quienes mencionaron haber encontrado una varianza explicada del 50% para la socialización organizacional (en relación a la relevancia percibida del puesto), mientras que el presente estudio obtuvo porcentajes de la varianza explicada inferiores en relación al compromiso organizacional. Debido a ello, se vuelve importante incluir las variables demográficas en la discusión de los resultados del modelo de regresión propuesto. Y en referencia al compromiso organizacional, son consistentes con los encontrados por Frutos, et al., (1998), quienes mencionaron que existía una conformación fundamentalmente de los componentes de tipo afectivo y normativo, y en menor medida por los calculados.

Los análisis de regresión múltiple, con relación al compromiso afectivo mostraron una contribución significativa de los factores o componentes de la socialización organizacional (tabla 3). Es probable que al combinarse la eficacia lograda al clarificar el rol con ocasiones en que el trabajador

recibe apoyo emocional o instrumental, además de tener posibilidades de ser recompensado, éste desarrolle los vínculos emocionales que supone el compromiso afectivo. Con relación al compromiso normativo (tabla 4), el análisis de regresión múltiple mostró que este componente del compromiso organizacional (caracterizado por la obligación ética de retribuir a la organización) podría estar asociado al apoyo de los compañeros y las perspectivas de futuro. Los trabajadores tienden a aceptar con más facilidad las normas y reglas de la organización en la medida en que sean apoyados por sus compañeros y sientan la posibilidad de obtener beneficios en su carrera laboral. Ello es congruente con lo encontrado por Taormina y Gao (2008), en donde se reportó que la socialización puede generar entusiasmo en los empleados e incrementar su compromiso con las normas de la organización.

Con relación al compromiso de continuar (tabla 5), el análisis de regresión múltiple mostró contribución significativa de las perspectivas de futuro y la antigüedad con el compromiso de continuar. Lo cual significa que probablemente la decisión de continuar ligado a la organización está asociada a las posibilidades de recibir recompensas en el futuro (bonos, aumentos de salario y ascensos) en combinación con los costos de perder opciones de jubilación u otros beneficios asociados a la antigüedad en el empleo. Esto concuerda con el estudio de Chen, et al., (2011) donde la satisfacción obtenida por los beneficios recibidos está relacionada con las intenciones de abandonar la organización y muestra datos similares a los encontrados por Sánchez, et al., (2007), en donde la antigüedad presenta mayor relación con el compromiso de continuar que con los componentes normativo y afectivo.

Finalmente, con relación a las alternativas en el compromiso de continuar (tabla 6), el análisis de regresión múltiple mostró contribución significativa de la antigüedad. Lo que significa que probablemente los trabajadores valoraban el tiempo dedicado a la organización antes de considerar alternativas para dejar el empleo. Esto es congruente con lo encontrado por Betanzos y Paz (2007), que al igual que Mitchell, Holtom, Lee, Sablynskiy y Erez, (2001) mencionaron que las personas consideran el alto sacrificio personal que han realizado en contraste con las pocas alternativas de encontrar otro empleo igual de estable.

Los resultados del presente estudio muestran la importancia de la socialización organizacional puede tener sobre la implicación de los trabajadores en la organización, lo que entendemos como compromiso organizacional. Concluiríamos destacando la necesidad de fomentar redes de interacción social con fines de tutoría que faciliten la comprensión funcional de la organización y la creación de vínculos afectivos que promuevan la adopción de roles de trabajo y normas de la organización.

Dentro de las limitaciones del presente estudio cabe mencionar que fue llevado a cabo solamente con trabajadores mexicanos del estado de Colima

por lo que quedaría para futuros estudios el ampliar la muestra de análisis a otros grupos con diferentes culturas nacionales, así como incorporar algunas otras variables (por ejemplo, la autoeficacia y el bienestar laboral) que pudieran contribuir a explicar de una manera más detallada la formación del compromiso organizacional y la influencia de la socialización organizacional en el desarrollo del bienestar y condiciones psicológicas saludables de los trabajadores.

Referencias

1. 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.
2. Anakwe, U. P., & Greenhaus, J. H. (1999). Effective socialization of employees: Socialization content perspective. *Journal of Managerial Issues*, 315-329.
3. Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse Operations Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Coping Responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171-197.
4. Bar-Haim, A. (2007). Rethinking organizational commitment in relation to perceived organizational power and perceived employment alternatives. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(2), 203-217.
5. Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
6. Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología.*, 23(2), 207-215.
7. Bravo, M., Gómez-Jacinto, L., & Montalbán, F. M. (2004). Socialización Policial: Un Estudio Con Una Promoción De Nuevo Ingreso. *Revista De Psicología Social*, 17-33.
8. Chao G.T., O'Leary-Kelly A.M., Wolf S., Klein H.J. Y Gardner P.D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
9. Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., & Bliese, P. D. (2011). The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 54(1), 159-181.
10. De Frutos, B., Ruiz, M., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19(3), 345-366.
11. Feldman D. (1989). Socialization, Resocialization and Training: Reshaping the Research Agenda. En I Goldstein (Ed.), *Training and Development in Organizations* (pp. 376-416). San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
12. Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of management review*, 6(2), 309-318.
13. Filstad, C. (2004). How Newcomers Use Role Models In Organizational Socialization. *Journal of Workplace Learning*, 16(7), 396-409.
14. Filstad, C. (2011). Organizational Commitment through Organizational Socialization Tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390.
15. Fisher C.D. (1986). *Organizational Socialization: An Integrative Review*. In K.M Rowland & G.R. Ferris (eds.). *Research in Personal And Resources Management*, 4, 101-145.
16. Lisbona A, Palací F y Agulló E (2008). Development of a Scale to Study Differences in Gender in Organizational Socialization Processes. *International Journal of Hispanic Psychology*, 1, 1-16.
17. Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-374.
18. Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering

- unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 226-251.
19. Mathieu, J. E., &Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.
 20. Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of March and Simon's model. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 15-28.
 21. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
 22. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89, DOI: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z: .
 23. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 39 (1-2), 83-93.
 24. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., &Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
 25. Mitus, J. S. (2006). Organizational Socialization from a Content Perspective and Its Effect on the Affective Commitment of Newly Hired Rehabilitation Counselors. *Journal Of Rehabilitation*, 72, 12-20.
 26. Ng, T. W., y Sorensen, K. L. (2008). Toward A Further Understanding Of the Relationships between Perceptions of Support and Work Attitudes a Meta-Analysis. *Group & Organization Management*, 33(3), 243-268.
 27. Pinazo D., Gracia F. y Carrero V. (2000). Estudio longitudinal cruzado del desajuste de expectativas y las respuestas proactivas de adaptación laboral. *Anales de Psicología*, 16, 177-188.
 28. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., &Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.
 29. Saks, A. M. (1995). Longitudinal Field Investigation of the Moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 211.
 30. Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of vocational Behavior*, 51(2), 234-279.
 31. Sánchez, J. C., Lanero, A., Yurrebaso, A., &Tejero, B. (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(2), 218-224.
 32. Schmidt, S. W. (2010). The Relationship between Job Training and Job Satisfaction: A Review of Literature. *International Journal of Adult Vocational Education and Technology* (Ijivet), 1(2), 19-28.
 33. Taormina R.J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-45.
 34. Taormina RJ (1997) Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 29-47.
 35. Taormina RJ (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15, 76-94.
 36. Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2008). A Comparison of Work Enthusiasm and its Antecedents across Two Chinese Cultures. *Journal of Asia Business Studies*, 2(2), 13-22.
 37. Tierney, P., Bauer, T. N., & Potter, R. E. (2002). Extra-Role Behavior among Mexican Employees: The Impact of LMX, Group Acceptance, and Job Attitudes. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(4), 292-303.
 38. Topa Cantisano, G., Lisboa Bañuelos, A., PalaciDecals, F., & Alonso Emo, E. (2004). la relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 16 (003), 363-368.

39. Tormo Carbó, G., & Osca Segovia, A. (2011). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso en la organización. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27(3), 213-226.
40. Van Maanen J., y Schein E.H. (1979). Towards a theory of organizational socialization. En BM Staw (Ed.), *Research in organizational behavior* (vol. 1), (pp. 209-264). Greenwich, Conn.: JAI Press.
41. Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Malik, S. D. (1984). Organizational socialization and group development: toward an integrative perspective. *Academy of management review*, 9 (4), 670-683.
42. Wright, B. E., & Rohrbaugh, J. (2001, November). Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the contributions of a four-tier conceptual model. In *Sixth National Public Management Research Conference Papers* (Vol. 35).

Recibido: 26 de enero de 2015

Revisado: 14 de julio de 2015

Aceptado: 30 de julio de 2015