



Factores relacionantes del compromiso organizacional en empresas mixtas del sector petrolero

Lenin Torres*
Joscellym Díaz**
Jambel García***

Resumen

La presente artículo muestra los resultados de una investigación cuyo objetivo se centró en analizar los factores relacionantes del compromiso organizacional en las empresas mixtas del sector petrolero de la Cañada de Urdaneta del estado Zulia. Se basa en los fundamentos teóricos de: Robbins (2004), Alles (2007), Chiavenato (2007), Kinicky y Kreitner (2005), entre otros. La metodología fue descriptiva, bajo un diseño no experimental transaccional de campo. Los resultados indicaron que de una forma medianamente inadecuada, los trabajadores y directivos se consideraban provechosos dentro de sus equipos de trabajo, escasamente se sentían satisfechos de su labor y les gustaba proponer alternativas para la toma de decisiones; por ello se concluye que existen notables limitaciones en relación con la identificación de los factores antes mencionados, lo cual representa una desventaja para ese tipo de empresas.

Palabras clave: Factores relacionantes, compromiso organizacional, empresas mixtas.

* Doctorando en Ciencias Sociales, mención Gerencia. Magíster Scientiarum en Organización y Sistemas, mención Gestión Administrativa. Candidato a Magister en Orientación de la Conducta. Especialista en Seguridad, Higiene y Ambiente. Especialista en Desarrollo de Múltiples Competencias en Psiconeurolingüística. Practitioner en PNL. Administrador. Correos electrónicos: Itorresvenezuela@hotmail.com

** Candidata a Magíster en Gerencia de Mercadeo. Licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas. Correos electrónicos: joscellym@hotmail.com, joscellym@gmail.com

*** Especialista en Relaciones Industriales y Comerciales. Técnico Superior en Publicidad y Mercadeo. Correo electrónico: jambelgarcia@gmail.com.

Relational Factors of Organizational Commitment in Mixed Companies of the Oil Sector

Abstract

This article shows the results of research whose objective centered on analyzing relational factors of organizational commitment in mixed companies of the oil sector in Cañada de Urdaneta, State of Zulia. It is based on the theoretical foundations of Robbins (2004), Alles (2007), Chiavenato (2007) and Kinicky and Kreitner (2005), among others. Methodology was descriptive, using a non-experimental, trans-sectional field design. Results indicated that, in a moderately inadequate way, workers and directors considered themselves helpful in their work teams; they hardly felt satisfied with their work and liked to propose alternatives for decision making. Due to this, conclusions were that notable limitations exist in relation to identifying the previously mentioned factors, representing a disadvantage for this type of business.

Key words: Relational factors, organizational commitment, mixed companies.

Introducción

El compromiso organizacional es un tema que en la actualidad ha cobrado gran importancia en las empresas, pues se considera fundamental que los empleados tengan una clara identificación con sus responsabilidades en su entorno laboral, es decir; que quieran a su empresa y hagan bien su trabajo. Por ello, es importante entender la naturaleza, el desarrollo y las implicaciones del compromiso de los empleados.

En ese sentido, el compromiso organizacional significa asociación de intereses, sinergia de esfuerzos, pero a su vez representa distribución equitativa, ganancias y responsabilidades, siendo de esta forma un nexo que une el trabajo y el individuo con la organización en donde se suman sus potencialidades para colaborar a alcanzar metas planteadas por la empresa.

Cabe destacar la importancia del recurso humano en la organización, por representar un elemento vital en el proceso productivo, dado que es el único factor preparado para perfeccionar métodos y diseños para la generación de innovaciones tecnológicas en diferentes áreas internas de la empresa.

De igual forma, el compromiso organizacional podría generar consecuencias tanto prósperas como desfavorables para algunas compañías, específicamente sobre el comportamiento del personal ante las labores. Asumiendo como favorables el sentido de permanencia, mejoramiento y desempeño del empleado al consolidar los nexos con la empresa, mientras que en el lado negativo, podría manifestarse que un compromiso elevado puede significar inflexibilidad de los miembros respecto a transformaciones en la empresa, así como el rechazo a innovaciones y, por ende, deterioro en la adaptabilidad o resistencia al cambio, lo cual conllevaría a que las organizaciones no perdurasen dentro del mercado globalizado.

Asimismo, el compromiso organizacional como factor es capaz de incidir directamente sobre el comportamiento laboral, definiéndolo como el grado que tiene un individuo para realizar su trabajo en relación con los estándares establecidos por la empresa, siendo su resultado de conducta frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas, actividades, dependiendo de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.

Es importante subrayar que las situaciones antes expuestas deben ser asumidas en cualquier organización, sin importar el rubro al cual se dediquen, al considerar que todos en general toman en cuenta al recurso humano para poder desarrollar sus procesos, en la búsqueda de la obtención de resultados en cuanto a los bienes como los servicios ofrecidos.

Por esta razón, cualquier empresa, en este caso las empresas mixtas petroleras venezolanas plantean entre sus miembros la visión, misión y objetivos como valores que comprometen a todos para alcanzar las metas deseadas, tanto en los aspectos administrativos, corporativos y académicos. De forma tal que las compañías petroleras mixtas venezolanas son entes con la particularidad de producir el mayor producto interno bruto de la nación, producto del petróleo y sus derivados; debido a esta cualidad organizacional, este tipo de empresas no escapa a esta realidad y debe proporcionar un óptimo desempeño por parte de su recurso humano, donde un bajo nivel de compromiso hacia la entidad, pudiera traer como consecuencia un comportamiento laboral deficitario, desmejorando la calidad del servicio prestado a los usuarios, al igual que contribuiría con los niveles de productividad que demandan los mercados.

En virtud de lo antes expuesto, el estudio que se presenta se orienta al análisis de los factores relacionantes del compromiso organizacional, tales como: la identificación, el deseo de involucramiento y el sentido de pertenencia en las empresas mixtas del sector petrolero de la Cañada de Urdaneta del estado Zulia. En consonancia con lo planteado, el presente artículo se fundamenta en las teorías referidas al compromiso organizacional y sus aspectos teóricos conceptuales y los factores que generan compromiso en las organizaciones; además, expone los resultados de la investigación de campo aplicada, mediante una metodología descriptiva que conlleva al análisis de la variable en estudio, para posteriormente mostrar las conclusiones y a partir de ellas formular una serie de recomendaciones para propiciar los factores antes mencionados en el sector empresarial.

1. Fundamentación teórica

1.1. El compromiso organizacional y sus aspectos teóricos conceptuales

El compromiso organizacional es uno de los conceptos en los que es más difícil alcanzar una definición unánime. Probablemente, su conceptualización más popular es referida en los siguientes términos: “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, en Lagomarsino, 2003, p.79). Sin embargo, constituye una variable fundamental que vincula estrechamente al trabajador con la empresa, al permitirle tener una visión positiva de la misma; relación que permanece en el tiempo.

Para ello, Davis y Newstrom (2003) definen el compromiso organizacional como el grado de identificación que posee un empleado con su compañía, así como el deseo de seguir participando activamente en ella, e incluso lo cataloga como lealtad del empleado. El empleado a través del compromiso consolida los valores con la empresa y asume los retos de la organización, a fin de lograr la excelencia de su labor.

En otro orden de ideas, Robbins (2004) conceptualiza el compromiso organizacional como un proceso psicológico donde un empleado se identifica con las metas de una organización y quiere seguir formando parte de ella, hasta sentirla como propia, involucrándose activamente, además dirigiendo esfuerzos en beneficio de la compañía; teniendo claro el coste que implicaría de-

jar la empresa, estimulando así el deseo de permanencia dentro de la misma. Igualmente, Daft (2004) menciona que dicho compromiso ubica a la persona como recurso humano, de allí que se hacen relevantes los aportes de la psicología organizacional, tomando en cuenta al ser humano con sus necesidades primarias o secundarias; dentro del cual están involucradas la actitud y percepción conduciendo a una actuación muy particular en el grupo de trabajo.

Por ello, el autor antes mencionado asume el compromiso organizacional como la lealtad y decidida participación del individuo en la empresa; un empleado con esta mentalidad tenderá a decir nosotros al referirse a su compañía y procurará el éxito colectivo. El compromiso resulta muy útil en un mercado laboral escaso, al obligar a las compañías a competir para atraer y/o conservar candidatos idóneos.

De igual manera, Hellrriegel y Slocum (2004) opinan que el compromiso consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por tener el apoyo, aceptación de las metas, valores de la empresa y la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la compañía.

Por otra parte, es importante mencionar que el compromiso organizacional va más allá de la lealtad, llega a la contribución activa en el logro de las metas de la empresa. Es una actitud hacia el trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a toda la organización, no sólo al trabajo; al considerar que por lo general el compromiso consiste en algo más estable que la satisfacción, pues es poco probable que los acontecimientos cotidianos lo cambien.

De la misma forma, los autores antes citados opinan que la creencia y aceptación de las metas como los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a ella, son características importantes para lograr las metas, así como también, las experiencias de trabajo iniciales que corresponden a las expectativas.

Ante la situación planteada, Kinicky y Kreitner (2005) lo reflejan como el grado donde la persona se identifica con una compañía y se compromete con los objetivos de la empresa. En este sentido, entre los niveles y perspectivas psicológicas asociadas con el compromiso organizacional, pueden mencionarse: a) la identificación con los objetivos, valores de la empresa, b) el deseo de contribuir para que la compañía alcance sus metas y objetivos,

d) el deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega del individuo.

En este sentido, el actual reto es la dirección y gestión de los recursos humanos, que radica en crear herramientas útiles, para así obtener ventajas sostenibles o duraderas en el tiempo, siendo esto uno de los mecanismos para analizar e identificar los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo.

Igualmente; si se consigue que los empleados de las empresas mixtas del sector petrolero estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades que permanezcan en la misma. De esta manera, los altos niveles de compromiso posibilitan que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr. De allí, se hace referencia, al compromiso del individuo con la organización, de modo que, se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma.

1.2. Factores que generan compromiso en las organizaciones

La relación entre el empleado y la organización propicia un mayor involucramiento e interés por permanecer en ella y favorece una relación positiva en la motivación individual, según lo planteado por Davis y Newstrom (2003), lo cual se considera un buen indicador para evitar la rotación del personal.

Por otra parte, el empleado tiende a experimentar un grado de lealtad relacionado con la identificación que presenta con la compañía y sus deseos de seguir participando en ella. Los autores antes citados expresan que bajo el modelo del compromiso organizacional, se logra la identificación y el deseo de involucramiento con el sentido de pertenencia para así mejorar los procesos administrativos y cumplir los objetivos planteados en las empresas.

Cabe destacar que estos factores del compromiso organizacional se dan en el ámbito empresarial y según Kinicky y Kreitner (2005) se asumen cuando las personas conforman una empresa; con ello nace una lealtad, misión, visión, valores y objetivos, por los cuales se coordinan las acciones dentro de la compañía con carácter operativo, administrativo, académico, sin obviar la parte humana, motivación, comunicación, liderazgo, así como las rela-

ciones interpersonales mediante las cuales se movilizan los procesos; por tanto, en la medida en que los empleados se sientan comprometidos se lograrán los objetivos de la institución.

Es de hacer notar, que en las empresas mixtas del sector petrolero, estos factores del compromiso organizacional en cuanto a la identificación, deseo de involucramiento y sentido de pertenencia, aunque se pretendan lograr en todos los trabajadores y personal directivo, no se alcanza el manejo satisfactorio porque se trabaja por horas, también se deben a otras instituciones y por esto, es más difícil contar con todos para poder realizar las acciones tanto administrativa como académicas, por lo cual, puede afectarse el comportamiento laboral en las universidades.

A continuación se exponen los principales factores que generan compromiso en las organizaciones:

a) Identificación: Corresponde al primer factor del compromiso organizacional, definido por Robbins (2004) como la implicación psicológica, emocional y conceptual de las personas que involucra la aceptación de los valores con los objetivos empresariales, logrando con ello la obtención de las metas establecidas por la empresa para compartir la responsabilidad y generar mejores resultados en las labores, mediante el cambio o la adhesión a metas personales estimuladoras de un mejor desempeño. A juicio de los investigadores debe existir un compromiso con la entidad, donde se logre la identificación plena con todos los objetivos, compartiendo la responsabilidad que implica llevar a cabo el éxito de la organización y de todos los involucrados.

Según Robbins (2004), entre los elementos básicos que componen esta dimensión se encuentran la aceptación de los objetivos y los valores organizacionales, lo cual implica la capacidad del individuo de comprender o asumir los lineamientos, propósitos y valores de la empresa, dirigiendo esfuerzos en pro de ellos, promoviendo la alineación de éstos a sus metas personales, estimulando así un mejor desempeño de la labor realizada dentro de la compañía. En este sentido, para que exista un buen desenvolvimiento dentro de la entidad sus integrantes deben asumir todos sus roles para lograr la calidad total dentro de ésta.

De igual forma, Robbins (2004) define la comprensión y adherencia de la misión y visión en la organización, como otro elemento de la identificación, siendo un término enfocado al propio conocimiento del significado de empresa, lo que se espera de ésta a futuro, apegándose a estos parámetros, desempeñando una la-

bor óptima dirigida al cumplimiento de sus objetivos. Por su parte, cada integrante debe estar identificado, comprometiéndose con la labor realizada para así alcanzar los objetivos de la organización.

A juicio de los investigadores, es conveniente resaltar que con la identificación del empleado cumplirá mejor su labor, mediante la explotación de su talento, pues no se observa presión por parte de éste para realizar las tareas asignadas, sino que asume sus responsabilidades, los objetivos y metas de la organización, porque se siente parte de la compañía, además existe una comunicación efectiva entre líderes y supervisores, al poseer un conocimiento adecuado de las labores a realizar.

b) Deseo de involucramiento: La mayoría de las personas involucradas se manifiestan permanentemente sobre la necesidad de un cambio, de una reestructuración de los procesos, de paradigmas; son tan vehementes en su disertación que motivan mucho a otros, resultando algunos elegidos como representantes o líderes del grupo. Ante tal euforia se creería que con tanto deseo de cambiar, se podría contar con cantidad de personas para trabajar en el mejoramiento de esos procesos; no obstante, la verdad es que no es así, son siempre los mismos, los que trabajan de forma consecutiva, callada sin recibir halago o con el propósito de figurar.

Para Alles (2007) el involucramiento de los empleados se relaciona con el desarrollo de las tareas de cada colaborador e incremento de su participación, teniendo como aspecto fundamental su intervención en las decisiones, hechos, estructura, lugar y momento donde las cosas suceden, logrando así ampliar el involucramiento de los empleados.

En todos estos casos, según la autora antes citada, se produce una mayor comunicación o participación de los objetivos de la organización; una forma de hacerlo de manera eficaz es a través de la metodología de fijación de metas y objetivos para su adecuado seguimiento. De esta manera, el involucramiento en el trabajo, es definido como: “es el grado en que los empleados se sumergen en sus tareas, invirtiendo tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de su existencia” (p. 303).

De igual manera, según Robbins (2004), el involucramiento del empleado con su empresa constituye la segunda fase del proceso de compromiso organizacional, el cual requiere la participación activa del empleado en lo referido a la toma de decisiones importantes dentro de la institución, por cuanto el sentido de obli-

gación o lealtad del empleado ejecutado con mayor esfuerzo se traslada como un beneficio para la compañía.

De este modo, el autor antes citado define los elementos que integran esta dimensión como: a) dirigir esfuerzos en beneficio de la organización: conjunto de estrategias y actividades del empleado implementadas en pro del fortalecimiento de la empresa, en cuanto a producción, calidad de servicios, imagen, entre otros, b) participación activa: característica del empleado que lo faculta para auto dirigirse, tomar decisiones de forma autónoma en beneficio de la organización donde labora; c) sentido de obligación y lealtad: característica propia del empleado relacionada íntimamente a su escala de valores personales, donde se crea un nexo estrecho con la entidad empleadora, aceptándola tal y cuál es.

Significa entonces que, considerando sus principales conductas, existen factores o variables que influyen en el desarrollo de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa; es este sentido si se mantiene un sujeto leal a una empresa en particular, genera el compromiso organizacional, prediciendo con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador.

El involucramiento de los empleados, según Evans y Lindsay (2008) es cualquier actividad en la cual los contratados participen en decisiones relacionadas con el trabajo o tareas de mejoramiento, con el objetivo de aprovechar la energía creativa de todos y así aumentar su motivación, ofreciendo un medio poderoso para satisfacer las necesidades individuales del más alto orden de autorrealización; por tanto, el involucramiento de los empleados debe empezar con un compromiso personal hacia la calidad y excelencia.

c) Sentido de pertenencia: La mayoría de las empresas se encuentran preocupadas por lograr el compromiso de sus empleados, que valoren el hecho de pertenecer a la organización donde trabajan; crear conciencia, que se sientan orgullosos de lo que hacen; por ello, Kinicky y Kreitner (2005) exponen la importancia de motivar, incentivar y crear el sentido de pertenencia en la colectividad empresarial. Muchos empleados desean participar en las decisiones, con el fin de contribuir con sus ideas o talentos para lograr el éxito deseado, por tanto, la organización debe ofrecer oportunidades de involucramiento a fin de responder satisfactoriamente al individuo.

En ese contexto, Robbins (2004) define el término sentido de pertinencia como un proceso actitudinal, y a su vez, se descompone en los siguientes indicadores: deseo de permanencia; fuerte

sentimiento del empleado que conlleva a descartar la posibilidad de separarse de la organización; mejorando cada día su trabajo con la finalidad de ser parte de la misma.

En ese mismo orden de ideas, el empleado debe estar claro de lo que implicaría dejar la entidad: conocimiento preciso de las consecuencias que provocaría alejarse de ella, tanto desde el punto de vista material como de desarrollo profesional y personal. Esto, a su vez, conceptualiza que miembros de la compañía establecen nexos con la cultura, valores o estructuras organizacionales, asumiéndolos como propios, al tiempo que se crea una relación de interacción psicológica entre las necesidades individuales y organizacionales.

En efecto, los valores son factores clave que influyen en el comportamiento laboral, ligados también con las creencias. Para Dubrin (2003, p.50), un valor se refiere a la “importancia que una persona concede a algo que sirve como guía para la acción”. La gente no nace con un conjunto particular de valores, éstos se aprenden en el proceso del crecimiento, de la imitación de patrones que pueden ser los padres, maestros, jefes, líderes, amigos, hermanos e incluso imagen pública; al identificarse con una persona en particular, existe una alta probabilidad de desarrollar algunas de sus características más importantes.

En este contexto, Chiavenato (2007) se refiere al asunto básico en el sentido de pertenencia, como el aspecto donde las organizaciones tratan a las personas como socios y no como simples recursos de empresas; de esta forma, el empleado internalizará el sentido del coste que significaría dejar a la compañía, por sentirse importante dentro de ella y considerarse pieza clave para el buen funcionamiento, gracias a su desempeño óptimo. Por tanto, el pertenecer a la entidad es un elemento importante o valioso dentro del grupo de trabajo.

En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización, proporcionando retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos empresariales, permitiendo introducir cambios planificados en actitudes, conductas de los miembros, en la estructura organizacional en uno o más de los subsistemas que la componen, logrando así que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa de tal manera que la satisfacción del empleado vaya más allá del cumplir con sus tareas diarias.

En relación con lo anterior, no se puede dejar de lado el postulado teórico de Alles (2007, p. 302), quien opina que la mayoría de las organizaciones se encuentran preocupadas por el objetivo de conducción, lograr el compromiso de sus empleados y que ellos valoren pertenecer a la organización para la cual trabajan, es decir, “crear una conciencia, la de pertenecer con orgullo a la institución, en general esperan contar con un personal comprometido y motivado; logrando que muchos empleados deseen participar en las decisiones, a fin de contribuir con éxito de la empresa, mediante sus ideas o talentos.

2. Metodología

El diseño de este estudio se considera como no experimental, de carácter transversal y descriptivo, pues los datos se recolectaron en un momento único, a una única variable, es decir, factores del compromiso organizacional en las empresas mixtas: Petrowuayu, Petroperijá y Petroboscán del sector petrolero de la Cañada de Urdaneta del Estado Zulia. Es no experimental, en virtud de que no se buscó la manipulación deliberada de la variable gestión administrativa, asimismo, la investigación se clasifica como carácter transversal, porque estudia solo un componente de la realidad; en tal sentido, se recogió la información necesaria.

Es una investigación de campo, porque se realizó la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. En este sentido, Nava (2004) establece que la investigación de campo encuentra sus datos en la realidad misma, es por eso que también se conoce como empírica, el campo es concebido como la naturaleza misma, la sociedad y el hombre.

En este sentido, la población objeto del estudio estuvo representada por dos grupos: el primero de treinta (30) directivos (superintendentes y gerentes) de primera línea de las empresas mixtas del sector petrolero, donde se aplicó un censo poblacional, mientras que el segundo quedó conformado por sesenta y seis (66) trabajadores de dichas empresas.

Para medir la variable objeto de estudio, se utilizó la técnica de la encuesta; se aplicó un instrumento tipo cuestionario, el cual fue validado por cinco expertos en la materia, posteriormente se le aplicó el método de Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad, la cual arrojó un puntaje de $r_{tt} = 0.97$, datos que indicaron

que dicho cuestionario tenía un alto nivel de confiabilidad para ser aplicado y obtener la información necesaria, a fin de proceder al análisis de los datos donde se utilizó la estadística descriptiva, basado en la construcción de un baremo, en el cual el rango obtenido determinó que los factores relacionantes del compromiso organizacional eran inadecuados, si el valor alcanzado era entre 0.25 – 43.75%, asimismo, para la categoría “medianamente inadecuado” este era de 44% - 62.75%, mientras que en lo respectivo a “medianamente adecuado” era entre 63% - 81.75%, a diferencia del “altamente adecuado”, cuyo puntaje se ubicaba entre 82%-100% (ver a continuación Cuadro 1).

Cuadro 1
Baremo para la medición de la variable factores relacionantes del compromiso organizacional

Rango	Categoría de análisis	Consideración
$3.28 \geq X \leq 4.00$	Totalmente de acuerdo	Altamente adecuado los factores relacionantes del compromiso organizacional. 82% -100%
$2.52 \geq X < 3.27$	Medianamente de acuerdo	Medianamente adecuado los factores relacionantes del compromiso organizacional. 63% - 81.75%
$1.76 \geq X < 2.51$	Medianamente en desacuerdo	Medianamente inadecuado los factores relacionantes del compromiso organizacional. 44% - 62.75%
$1.00 \geq X < 1.75$	Totalmente en desacuerdo	Bajamente inadecuado los factores relacionantes del compromiso organizacional. 0.25 – 43.75%

Fuente: Torres, Díaz y García (2010).

3. Análisis de los resultados

El análisis se presenta mediante la interpretación de las respuestas obtenidas a través del cuestionario aplicado al personal gerencial y administrativo de las organizaciones objeto de la investigación. De igual forma, se pronuncia la opinión de los investigadores en base a la fundamentación y sustentación de las teorías revisadas, con el objetivo de suministrar la información que

conlleve a evaluar la variable: factores relacionantes del compromiso organizacional.

Como se puede observar en los datos contentivos de la Tabla 1, relacionados con la variable factores relacionantes del compromiso organizacional, reflejan como el 40.35% del personal directivo y trabajadores de las empresas mixtas del sector petrolero de la Cañada de Urdaneta del estado Zulia, manifestaron que estaban “medianamente en desacuerdo” con la identificación, el deseo de involucramiento y el sentido de pertenencia como factores del compromiso, lo cual se considera como una desventaja para ese tipo de empresas, puesto que dichos elementos, forman parte esencial para los grandes retos actuales de la dirección y gestión, al ser útiles para el logro de los objetivos organizacionales, además de obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

Tabla general de la variable: Factores del compromiso

Dimensión	Totalmente de acuerdo		Medianamente de acuerdo		Medianamente en desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	Direc %	Trab %	Direc %	Trab %	Direc %	Trab %	Direc %	Trab %
Identificación	11.9	12.3	4.7	7.6	45.3	33.3	38.1	46.8
Deseo de involucramiento	21.4	20.4	2.5	7.1	42.8	40.3	33.3	32.2
Sentido de pertenencia	21.5	19.4	-	11.1	38.1	42.1	40.4	27.4
Promedio	18.3	17.4	2.4	8.6	42.1	38.6	37.3	35.5
Porcentaje por estrato%	17.9		5.5		40.35		36.4	
Promedio por dimensión	2.3							
Consideración	Medianamente inadecuados los factores relacionantes del compromiso organizacional.							

Fuente: Torres, Díaz y García (2010).

En ese respecto, es importante destacar que, sumado a lo anterior, otro grupo de 36.4% respondió estar “totalmente en desacuerdo”, a diferencia de un grupo de 17.9%, que señaló estar “totalmente de acuerdo” y 5,5% expresó estar “medianamente de acuerdo” con las planteamientos realizados.

En ese orden de ideas, es importante manifestar que el promedio de la dimensión factores del compromiso, tuvo una media aritmética de 2.3, puntuación que lo ubica en el rango de $1.76 \geq X$

< 2.51, el cual permite señalar que la identificación, deseo de involucramiento y sentido de pertenencia, se identificaban en el personal directivo y trabajadores que conformaron la población objeto del estudio, de una forma medianamente inadecuada, es decir, que se consideran entre un 44% - 62.75%.

En este contexto, es importante mencionar que para la identificación, la categoría que obtuvo mayor puntuación fue “medianamente inadecuado” con 45.3% para los directivos, a diferencia de los trabajadores con un porcentaje de respuestas equivalente a 46.6% en la categoría “totalmente en desacuerdo”. Los datos antes expuesto, divergen de lo expuesto por Robbins (2004), como la implicación psicológica, emocional, conceptual de las personas que envuelve la aceptación de los valores y objetivos organizacionales, logrando con ello la obtención de las metas establecidas por la empresa para compartir la responsabilidad, generando con ello mejores resultados en labores mediante el cambio o la adhesión a metas personales estimuladoras de un buen desempeño.

Del mismo modo, con respecto al indicador involucramiento, directores y trabajadores, objeto de la investigación, respondieron 42.8% en comparación con un 40.3% en la categoría de “medianamente en desacuerdo”, de forma respectiva, datos que van en contraposición de lo expuesto por Alles (2007), quien menciona que el involucramiento de los empleados se relaciona con el enriquecimiento de las tareas de cada colaborador, el incremento de su participación, teniendo un aspecto fundamental, hacer participar a las personas en las decisiones, en hechos, en su estructura, lugar, momento donde las cosas suceden, logrando así incrementar la participación de los empleados.

Por otra parte, es importante destacar, que el indicador sentido de pertenencia, se puede observar cómo un 40.4% de los directivos respondió en la categoría de totalmente en desacuerdo, a diferencia de los trabajadores quienes señalaron sus respuestas en la de medianamente en desacuerdo con un 42.1%, ya que contraponen el planteamiento de Kinicky y Kreitner (2005), quienes exponen la importancia de crear, motivar e incentivar el sentido de pertenencia.

En relación a estos datos expuestos se puede concluir que los resultados obtenidos en cuanto a indicadores de identificación, involucramiento y sentido de pertenencia, conforman la dimensión “factores del compromiso”, puesto en contraposición a lo señalado por Davis y Newstrom (2003), quienes en sus distintos

trabajos de investigación sustentan o establecen que la relación que se da entre el empleado con la organización, propicia un mayor involucramiento e interés por permanecer en ella, a la vez favorece una correlación positiva en la motivación individual, además de una afinidad negativa con el deseo de abandonar la empresa, por tanto, se le considera como un buen indicador para evitar la rotación del personal.

Conclusiones

Finalizado el proceso de recolección de la información y desarrollado el análisis pertinente en concordancia con el objetivo propuesto en la investigación, se procedió a emitir las conclusiones siguientes, las cuales dan respuestas a la interrogante formulada:

El personal directivo en conjunto con trabajadores de las empresas mixtas del sector petrolero, ubicados en la Cañada de Urdaneta del estado Zulia, como lo son: Petrowuayu, Petroperija y Petroboscan, manifestó estar medianamente en desacuerdo en identificar los factores relacionantes del compromiso organizacional, tales como: identificación, deseo de involucramiento y sentido de pertenencia.

Lo anteriormente expuesto, se basa en los hallazgos obtenidos, mediante los cuales se evidenció que en relación con la dimensión identificación, los objetivos de logro personal no van de la mano con los establecidos en la visión de la empresa, por considerarse medianamente inadecuados. Además, los trabajadores se consideraban como un miembro más para la empresa y sus responsabilidades eran compartidas con los otros integrantes de una forma también medianamente inadecuada para lograr el éxito de ésta.

De igual manera, en el personal directivo y trabajadores de las empresas mixtas estudiadas, en cuanto al deseo de involucramiento resaltaron no ser autónomos para tomar decisiones en su puesto de trabajo, lo cual pudiera evitar la promoción de sus esfuerzos en pro del éxito de la empresa.

Igualmente, en cuanto al sentido de pertenencia, los encuestados expresaron que escasamente se sentían satisfechos de lo que ellos hacían en la empresa y les gustaba proponer alternativas para la toma de decisiones, a fin de contribuir con sus ideas en el éxito a ser alcanzado por la empresa.

Recomendaciones

A objeto de propiciar los factores relacionantes del compromiso organizacional, a continuación se presentan algunas sugerencias:

- Llevar a cabo programas de intervención organizacional con el fin de estimular y profundizar la identificación del empleado con los objetivos y valores organizacionales, estimulando de esta forma el compromiso de éstos con la visión y misión de las instituciones de manera que vean y acepten la misma como parte importante de sus vidas.
- Fortalecer los comportamientos y sentimientos de los trabajadores mediante programas de formación, específicamente los relacionados con el manejo de las emociones y la asertividad, para que los mismos puedan asumir un compromiso en cuanto a los valores, creencias y relaciones interpersonales, tanto en la parte interna como la externa de las empresas, al considerar que tienen una importancia decisiva en el comportamiento y los resultados de los trabajadores.
- Al observar que no hay una forma específica de expresar el comportamiento laboral en las empresas mixtas del sector petrolero, objeto de estudio, se sugiere que el personal encargado del talento humano, bien sea, el departamento o la gerencia de recursos humanos, establezca los criterios o parámetros que serán usados como medida para saber el grado o nivel del comportamiento de los empleados.

Referencias bibliográficas

- ALLES, M. (2007). **Comportamiento organizacional**. Buenos Aires, Argentina: Gramica Editorial.
- CHIAVENATO, I. (2007). **Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones**. México: Editorial McGraw-Hill.
- DAFT, R. (2004). **Administración** (6ª ed.). México: Thomson Editores.
- DAVIS, K. y NEWSTROM, J. (2003). **Comportamiento humano en el trabajo** (10ª ed.). México: Thomson.
- DUBRIN, A. (2003). **Fundamentos del comportamiento organizacional**. Barcelona, España: McGraw Hill.
- EVANS, J. y LINDSAY, W. (2008). **Administración y Control de la Calidad** (7ª ed.). México: Cengage Learning.

- HELLRRIEGEL, D. y SLOCUM, J. (2004). **Comportamiento Humano** (10^a ed.). México: Thomson.
- KINICKI, A. y KREITNER, R. (2005). **Comportamiento Organizacional**. México: McGraw-Hill.
- LAGOMARSINO, R. (2003). Compromiso organizacional. **Revista de Antiguos Alumnos**. Año VI, No. 2, No. pp. 79-8
- NAVA, H. (2004). **La investigación jurídica ¿Cómo se elabora el proyecto?** (2^a ed.). Maracaibo, Venezuela: Ediluz.
- ROBBINS, S. (2004). **Comportamiento Organizacional** (10^a ed.). México: Pearson.