



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TESIS
RI 997
A54



TRABAJO DE GRADO

presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIOLOGO)

Título: LAS PROPIEDADES MOTIVANTES DEL PUESTO
COMO PREDICTORAS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR FERRETERO.

Realizado por:

MARIA ALEJANDRA ALEMAN CALDERON

MARIA DE LAS NIEVES GONZALEZ VARELA

Profesor guía:

PROFESOR GUILLERMO YABER

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de: DISCINUEVE (19) puntos.

Nombre: Levi Boviella

Firma

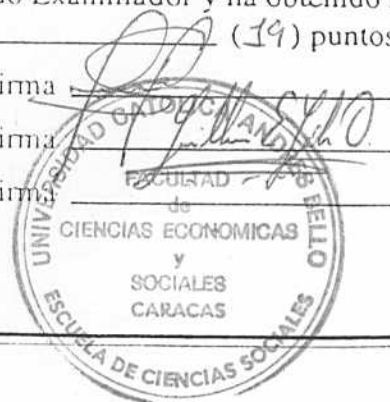
Nombre: Guillermo Yaber

Firma

Nombre:

Firma

Caracas, 19 de Noviembre de 97



Octubre 1997

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

A mis padres muy especialmente, por su cariño, infinitos sacrificios y apoyo incondicional... a quienes me lo han dado todo.

A mis hermanas y sobrinos, porque siempre los llevo presentes.

A mi padrino y a todos mis amigos, con los que siempre he contado.

Y por supuesto a ti Jorge, por tu paciencia, amor y dedicación de siempre.

TRABAJO DE GRADO
**LAS PROPIEDADES MOTIVANTES DEL PUESTO COMO PREDICTORAS DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR
FERRETERO**

Ale

AUTORES:

Alemán C., María Alejandra
González V., María de las Nieves

Profesor Guía :
Guillermo Yáber

Octubre 1997

TEMA DE INVESTIGACIÓN

RESUMEN

El objetivo principal fué determinar si las propiedades motivantes del puesto predicen el compromiso organizacional. Para ello se utilizó como fundamentación teórica, el modelo de las características del trabajo, el cual propone que cualquier trabajo se puede describir en términos de: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía, retroalimentación, relaciones con otros, oportunidades de amistad, satisfacción y calidad de vida laboral.

Por otra parte, el modelo de compromiso organizacional explica el compromiso del individuo basado en tres componentes: afectivo, normativo y de continuidad, definidos como estados psicológicos que caracterizan las relaciones de las personas con su organización y que tienen implicaciones en la decisión de permanecer involucrados con esta.

Se llevó a cabo un estudio de tipo correlacional con tendencia a explicativo de diseño causal-comparativo o ex-post-facto. La técnica de recolección de datos consistió en administrar dos cuestionarios de auto-reporte con preguntas cerradas, a una muestra intencional de 125 sujetos pertenecientes a dos sucursales de una empresa privada del sector ferretero en el área metropolitana de Caracas y en el interior del país.

Los datos fueron examinados a través de un análisis de correlación y un análisis de regresión múltiple. La satisfacción, una de las dimensiones de la propiedades motivantes del puesto, junto con la edad (dato biográfico) predicen aislada y combinadamente el compromiso organizacional; los resultados indican que lo que mejor explica el compromiso es la combinación lineal estas variables moderadoras.

Las organizaciones, para mejorar el compromiso de sus individuos, deben ocuparse de implantar cambios que conduzcan a mejorar la satisfacción laboral.

3. Variables

3.1 Definición Conceptual

3.2 Definición Operacional

4. Técnica de recolección de datos

4.1 Cuestionario propiedades motivantes del puesto

4.2 Cuestionario de compromiso organizacional

4.2.1 Prueba piloto

4.2.2 Otras pruebas reportadas

5. Procedimiento

INDICE GENERAL

Dedicatorias	Pag. II
Agradecimientos	IV
Resumen	VIII
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1. Planteamiento y formulación del problema	1
2. Objetivos de la investigación	4
2.1 Objetivo general	4
2.2 Objetivos específicos	4
3. Hipótesis	4
II. MARCO TEÓRICO	5
1. Comportamiento organizacional	5
2. Motivación	5
2.1 Definiciones de motivación	5
2.2 Teorías de la motivación	7
2.2.1 Teoría de las características de las actividades	9
a. Teoría de los atributos requeridos por la actividad	9
b. Modelo de procesamiento de información social (SIP)	9
c. Modelo de las características del trabajo (JCM)	9
3. Compromiso organizacional (CO)	12
3.1 Definiciones de actitud	12
3.2 Definiciones de compromiso organizacional	13
3.3 Un modelo de tres componentes del compromiso	15
a. Conceptualización y medición del compromiso actitudinal	15
b. Conceptualización de tres componentes de compromiso organizacional	17
4. Propiedades motivantes del puesto y compromiso organizacional	18
III. MARCO METODOLOGICO	20
1. Población y muestra	20
2. Diseño de Investigación	20
3. Variables	21
3.1 Definición Conceptual	21
3.2 Definición Operacional	22
4. Técnica de recolección de datos	22
4.1 Cuestionario propiedades motivantes del puesto	22
4.2 Cuestionario de compromiso organizacional	24
4.2.1 Prueba piloto	25
4.2.2. Otras pruebas reportadas	25
5. Procedimiento	26

IV. RESULTADOS	28
1. Discusión	30
2. Conclusiones	30
3. Limitaciones	31
4. Recomendaciones	31
V. BIBLIOGRAFIA	33
VI. ANEXOS	36
Anexo 1 : Características de diferentes estudios de compromiso	50
Anexo 2 : Datos biográficos	52
Anexo 3 : Instrumento de las propiedades motivantes del puesto	56
Anexo 4 : Tabla de especificaciones de los ítemes del instrumento de las propiedades motivantes del puesto	58
Anexo 5 : Instrumento de compromiso organizacional (escala original)	61
Anexo 6 : Tabla de especificaciones de los ítemes del instrumento de compromiso organizacional (escala original)	63
Anexo 7 : Instrumento de compromiso organizacional (escala revisada)	66
Anexo 8 : Tabla de especificaciones de los ítemes del instrumento de compromiso organizacional (escala revisada)	68
Anexo 9 : Características del grupo prueba piloto	70
Anexo 10 : Características de la muestra (n=125)	72
Anexo 11 : Solicitud de participación	74
Anexo 12 : Datos brutos obtenidos de la muestra del instrumento de las propiedades motivantes del puesto	85
Anexo 13 : Datos brutos obtenidos de la muestra del instrumento de compromiso organizacional	81
Anexo 14 : Vaciado de datos biográficos (n=125)	85
Anexo 15 : Correlación de los puntajes totales de las propiedades motivantes del puesto y compromiso organizacional	95
Anexo 16 : Regresión puntaje total de compromiso organizacional y las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto (variables excluidas)	97
Anexo 17 : Análisis descriptivo de las variables	100
Anexo 18 : Coeficientes de confiabilidad instrumento compromiso organizacional (componentes afectivo, normativo y de continuidad)	102
Anexo 19 : Coeficiente de confiabilidad instrumento compromiso organizacional (escala completa)	115
Anexo 20 : Regresión las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto y los datos biográficos (variables excluidas)	122

INDICE DE ANEXOS

	Pag.
Anexo 1 : Modelo de comportamiento organizacional	36
Anexo 2 : Relación entre los componentes del modelo de las propiedades motivantes del puesto	38
Anexo 3 : Modelo multidimensional de compromiso organizacional, antecedentes y consecuencias	40
Anexo 4 : Características de diferentes estudios de compromiso	42
Anexo 5 : Datos biográficos	50
Anexo 6 : Instrumento de las propiedades motivantes del puesto	52
Anexo 7 : Tabla de especificaciones de los ítemes del instrumento de las propiedades motivantes del puesto	56
Anexo 8 : Instrumento de compromiso organizacional (escala original)	58
Anexo 9 : Tabla de especificaciones de los ítemes del instrumento de compromiso organizacional (escala original)	61
Anexo 10 : Instrumento de compromiso organizacional (escala revisada)	63
Anexo 11 : Tabla de especificaciones de los ítemes del instrumento de compromiso organizacional (escala revisada)	66
Anexo 12 : Características del grupo prueba piloto	68
Anexo 13 : Características de la muestra (n=125)	70
Anexo 14 : Solicitud de participación	72
Anexo 15 : Datos brutos obtenidos de la muestra del instrumento de las propiedades motivantes del puesto	74
Anexo 16 : Datos brutos obtenidos de la muestra del instrumento de compromiso organizacional	85
Anexo 17 : Vaciado de datos biográficos (n=125)	91
Anexo 18 : Correlación de los puntajes totales de las propiedades motivantes del puesto y compromiso organizacional	95
Anexo 19 : Regresión puntaje total de compromiso organizacional y las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto (variables excluidas)	97
Anexo 20 : Análisis descriptivo de las variables	100
Anexo 21 : Coeficientes de confiabilidad instrumento compromiso organizacional (componentes afectivo, normativo y de continuidad)	102
Anexo 22 : Coeficiente de confiabilidad instrumento compromiso organizacional (escala completa)	115
Anexo 23 : Regresión las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto y los datos biográficos (variables excluidas)	122

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En un país, la producción de bienes y servicios no puede ser desarrollada por personas que trabajan solas, por lo tanto, los seres humanos se ven en la necesidad de cooperar unos con otros para alcanzar ciertos objetivos que la acción individual aislada no conseguiría; de esta manera surgen las organizaciones, con objetivos propios y orientadas a través de acciones conjuntas para cumplir un propósito común.

La mayoría de los logros que se presentan en nuestra sociedad moderna ocurren porque hay "grupos de personas" implicados en "esfuerzos conjuntos". En este sentido, las organizaciones se caracterizan por su conducta orientada hacia la meta, es decir, que persiguen metas y objetivos que pueden lograrse con mayor eficacia y eficiencia mediante la acción concertada de individuos.

Por ello, una convicción importante es la relevancia de la conducta humana para determinar la eficacia de cualquier organización (Gibson, Ivancevich y Donelly, 1983). Dicha conducta es ciertamente única en cada persona, aunque algunos procesos básicos para desarrollarla sean comunes (proceso de socialización).

Algunos factores clave específicos que justifican las diferencias individuales de conducta son: la percepción, las actitudes, la personalidad y el conocimiento (Gibson, Ivancevich y Donelly, 1983). Muchos han sido los autores que han estudiado la conducta y los factores por los cuales el individuo actúa de determinada manera ante diferentes estímulos. En este sentido Harold V. Leavitt (1978) (c.p. Gibson, Ivancevich, Donelly, 1983) presentó un modelo de conducta con cuatro suposiciones importantes:

1. La conducta es causada
2. La conducta está orientada hacia la meta
3. La conducta hacia las metas puede ser interrumpida por la frustración, el conflicto y la ansiedad.
4. La conducta es motivada

De esta manera se manifiesta la importancia de la motivación como herramienta generadora de conductas específicas orientadas a metas; por ende, uno de los problemas que se presenta con mayor frecuencia en las organizaciones es lograr que los individuos, a través de la motivación, desarrollen conductas en su puesto de trabajo que contribuyan a su mejor desempeño.

En cuanto a la motivación, desde la década de los cuarenta es mucho lo que se ha estudiado. Entre las primeras teorías, Maslow (1943) explicó que la conducta

se ve impulsada por una jerarquía de necesidades. Posteriormente, Herzberg (1959) propone dos niveles de necesidades, teoría conocida como factores de higiene-motivación. No obstante, es necesario observar que ninguna de esas teorías ha pasado la prueba de investigaciones empíricas, en el mejor de los casos, las teorías de contenido son explicaciones de la satisfacción y no de los motivos y las causas de la conducta (c.p. Luthans y Kreitner, 1980).

Luego Mc Gregor (1960) propuso dos concepciones diferentes del ser humano, una básicamente negativa llamada teoría X y otra positiva llamada teoría Y, y por último, Alderfer (1969) partiendo de la pirámide de las necesidades de Maslow adaptó una nueva pirámide llamada teoría ERG (existencia, relación y crecimiento).

Posteriormente, en las teorías denominadas de Procesos se encuentran la teoría de las expectativas desarrollada por Vroom (1964), la teoría de las metas de Locke (1968) y la teoría de la igualdad de Adams (1965), entre otras.

Todos estos antecedentes muestran la relevancia de la motivación tanto desde el punto de vista del individuo como de las organizaciones. Precisamente son las teorías del diseño del trabajo como motivador las que particularmente interesan en nuestra investigación. En este grupo ubicamos la teoría de los atributos requeridos por la actividad, el modelo de procesamiento de información social y el modelo de las características del trabajo (JCM).

Es este último modelo, desarrollado por Hackman y Oldham en (1974), el que se utilizará en esta investigación, el cual identifica cinco dimensiones laborales medulares que se pueden combinar en un sólo índice de previsión, conocido como la calificación del potencial de motivación (SPM). Dadas las pruebas existentes en la realidad se puede afirmar que: las personas que trabajan en empleos con dimensiones laborales medulares que tienen una calificación alta, por regla general, están más motivadas y satisfechas y son más productivas que aquellas que no lo hacen; y las dimensiones del trabajo operan por medio de los estados psicológicos para influir en las variables del resultado laboral y personal en lugar de influir en ellas de manera directa (J.R. Hackman, 1977, pp. 132-33, c.p. Robbins, 1994).

Así, muchos autores han utilizado el modelo de Hackman y Oldham (1974) para sugerir que los trabajos enriquecidos es probable que obtengan un mayor compromiso organizacional (Steers, 1977, c.p. Mathieu y Zajac, 1990).

Para definir compromiso organizacional debemos partir de que es una actitud individual; según Robbins (1994, pp. 179) "en las organizaciones, las actitudes son importantes porque afectan la conducta laboral". Entonces, define las actitudes como "proposiciones evaluatorias (favorables o desfavorables) de objetos, personas o circunstancias. Reflejan los sentimientos personales respecto a algo".

Este mismo autor identifica tres tipos de actitudes relacionadas con el trabajo: la satisfacción laboral, el interés laboral y la entrega a la organización. Esta actitud de "entrega a la organización" es lo que se conoce como compromiso organizacional, variable a estudiar en esta investigación como posible resultado de las propiedades motivantes del puesto. En este sentido, se define el compromiso organizacional como "la situación donde el empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y quiere seguir perteneciendo a ella" (Blau y Boal, 1987, c.p. Robbins, 1994, pp. 180).

Según Von Haller (1963), "actitud en el trabajo" es el sentimiento que el individuo tiene acerca de su labor, su disposición a reaccionar en un sentido o en otro ante los factores específicos relacionados con su trabajo.

El compromiso organizacional ha sido definido y medido en diferentes formas. Las varias definiciones y mediciones comparten un tema en común, en que el compromiso organizacional está considerado como una unión o enlace de el individuo con la organización. La definición difiere en términos de como este enlace se considera que tiene desarrollo. El tipo más comúnmente estudiado de compromiso organizacional ha sido el actitudinal. La segunda forma más popular de estudio ha sido el compromiso calculador que, fundado sobre los trabajos de Becker (1960) se define como "un fenómeno estructural que ocurre como resultado de una transacción individuo-organización y alteraciones en proyectos o inversiones en el tiempo" (Hrebiniak y Alutto, 1972, pp. 556, c.p. Mathieu y Zajac, 1990, pp. 172).

De esta manera, en el instrumento a utilizar en esta investigación se define el compromiso organizacional como: "un componente afectivo que se refiere a la unión emocional del empleado, tales como identificación y el nivel de compromiso. El componente de continuidad se refiere al compromiso basado en el costo que el empleado asocia con su partida de la organización. Finalmente, el componente normativo se refiere a los sentimientos del empleado hacia la obligación de permanecer en la organización" (Meyer y Allen, 1991, pp. 67, c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 11).

Bajo estos parámetros, la presente investigación se propone responder la siguiente interrogante:

¿Existe relación entre las propiedades motivantes del puesto de trabajo con el compromiso del individuo con la organización?

El estudio se realizará a nivel de gerencia, supervisorio medio y básico en dos sucursales de una empresa privada perteneciente al sector ferretero en el área metropolitana de Caracas y en el interior del país en el año en curso.

Es importante destacar en los estudios de Mowday et al. (1979) la siguiente proposición "se piensa que los empleados altamente comprometidos son motivados para emplear altos niveles de energía a favor de la organización" (c.p. Mathieu y Zajac, 1990, pp. 236).

En el año de 1990 se realizó una revisión y meta-análisis de los antecedentes, correlaciones y consecuencias del compromiso organizacional. El meta-análisis ha comenzado a ser reconocido como un medio para determinar cuantitativamente cuando los hallazgos de investigaciones anteriores en ciertos tópicos han sido consistentes o cuando han sido inconsistentes, sugiriendo la familiaridad de relaciones moderadas (Glass y Smith, 1981; Hunter y Jackson, 1982; Rosenthal, 1984, c.p. Mathieu y Zajac, 1990).

En esta revisión, los autores examinan los antecedentes del compromiso organizacional y entre ellos ubican el modelo de las características del trabajo de Hackman y Oldham (1974). En esta revisión se especifica que muchos autores han

utilizado el modelo para sugerir que los trabajos enriquecidos es probable que obtengan un mayor compromiso organizacional (Steers, 1977, c.p. Mathieu y Zajac, 1990). De igual manera, pruebas empíricas acerca de la validez de dicho modelo (Fried y Ferris, 1987; Loher, Noe, Moeller y Fitzgerald, 1985; Spector, 1985) han sustentado generalmente su posición, por lo tanto los autores especifican que el modelo puede proveer un marco teórico útil para examinar las relaciones entre aspectos del trabajo y el compromiso organizacional (c.p. Mathieu y Zajac, 1990).

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo General:

Determinar si las propiedades motivantes del puesto de trabajo tienen relación con el compromiso de los individuos con la organización.

2.2 Objetivos Específicos:

- Describir la motivación de los individuos de acuerdo con las propiedades motivantes del puesto de trabajo.
- Describir el compromiso de los individuos con la organización.
- Determinar la relación entre las propiedades motivantes del puesto de trabajo y el compromiso de los individuos con la organización.
- Determinar si las propiedades motivantes del puesto predicen el compromiso organizacional.

3. HIPÓTESIS

El tipo de hipótesis que se corresponde con el problema de investigación planteado se ubica dentro de las hipótesis de **correlación**. Tales hipótesis especifican las relaciones entre dos o más variables, pueden no sólo establecer que se encuentran asociadas sino el cómo están asociadas, además alcanzan el nivel predictivo y parcialmente explicativo (Hernández y otros, 1991).

Basados en esta clasificación, la hipótesis que sustenta esta investigación es la siguiente:

A medida que aumenta la motivación (propiedades motivantes del puesto) aumenta el compromiso del individuo con la organización.

2. MOTIVACIÓN

2.1 Definiciones de motivación

Cuando Adam Smith emitió su concepto de hombre económico su idea se basó fundamentalmente en la suposición de que el hombre trabaja principalmente

II. MARCO TEÓRICO

1. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Uno de los principales objetivos de la mayoría de las organizaciones es la productividad. Con frecuencia ésta se mide en términos de insumos (inputs) y resultados (outputs) económicos, pero los insumos y resultados humanos y sociales son igualmente importantes.

Si observamos las organizaciones como un sistema, donde hay muchas variables, esto implicaría que cada una de ellas afecta al resto en una relación muy compleja. Lo que al parecer afecta a un individuo o departamento únicamente, ejerce en realidad un profundo influjo en otros niveles de la organización.

Las decisiones en el área de comportamiento organizacional se manejan en un campo de estudio de tres determinantes del comportamiento de las organizaciones: los individuos, los grupos y las estructuras con objeto de que las organizaciones funcionen de manera más eficaz. (Robbins, 1994).

Cuando el comportamiento organizacional se aplica con un enfoque de sistemas, los tres determinantes en los que basa el análisis permite ir aumentando el conocimiento del comportamiento en las organizaciones.

Al ingresar a una organización, las personas poseen ciertas características que influirán en su conducta en el trabajo (ej. edad, sexo, actitudes, etc.). Sin embargo, el comportamiento de un grupo es algo más que la suma de la actuación individual de cada persona; se reconoce que los individuos se comportan de manera diferente estando solos que cuando están en grupo. Entonces, el comportamiento organizacional alcanza su mayor grado de complejidad cuando la estructura formal se suma a los conocimientos del comportamiento del individuo y el grupo.

Esta relación entre los tres determinantes se puede visualizar en detalle en el modelo de comportamiento organizacional de Robbins (1994). (Anexo 1).

En la presente investigación se pretende describir la relación que existe entre la motivación del individuo (determinante individual), con base en las propiedades motivantes del puesto de trabajo, como predictora del compromiso con la organización (determinante organizacional).

2. MOTIVACIÓN

2.1 Definiciones de motivación

Cuando Adam Smith emitió su concepto de hombre económico su idea se basó fundamentalmente en la suposición de que el hombre trabaja principalmente

por ganar dinero, se le considera como una máquina y no tiene nada que ver con los sentimientos sociales ni necesita otras recompensas tales como la sensación de realización y de éxito, y solo está motivado a realizar lo que le proporciona mayor beneficio económico inmediato.

Posteriormente Frederick W. Taylor emitió el concepto de "Hombre Económico Racional" donde se enuncia que el hombre se motiva principalmente por el dinero; es intrínsecamente ineficaz y perezoso y responde solamente cuando se le motiva con recompensas económicas. (Taylor, 1970).

Elton Mayo, en la década de 1920 efectuó un experimento el cual consistió en cambios en la iluminación, en la forma de supervisión, donde además se tomó en cuenta la duración de la jornada de trabajo, el número y la duración de los tiempos de descanso y otros factores relacionados con el medio ambiente. Luego seleccionó un nuevo grupo y se formuló una nueva hipótesis que proponía que la motivación para trabajar, para producir y para obtener un alto nivel de calidad en el trabajo estaba relacionada con la naturaleza de las relaciones sociales entre los trabajadores y entre ellos con sus jefes. (Schein, 1975).

Se puede llegar a la conclusión de que este estudio hizo resaltar en la psicología el factor social, es decir, el rendimiento en la tarea depende no del individuo aislado sino de la red de las relaciones que los envuelve. Entonces, el hombre se halla motivado básicamente por las necesidades sociales y obtiene un sentido básico de identidad mediante su relación con los demás.

Según Blum y Naylor (1976), al hombre le asisten también otras necesidades que en mayor o menor medida son fundamentales para que el individuo realice sus actividades en forma eficiente y tenga aprobación por parte de sus superiores; entre las razones que asisten a una persona a trabajar están: producir, crear, lograr un mayor respeto, adquirir prestigio e incidentalmente ganar dinero.

La mayoría de los conceptos del proceso de motivación, directamente relacionados con lo laboral, parten de la suposición de que el comportamiento está dirigido, por lo menos en parte, hacia la obtención de metas o hacia la satisfacción de necesidades. (Vroom y Deci, 1979).

En el caso de las necesidades, las personas se ven motivadas no por lo que piensan que deben hacer o tener, sino por lo que desean. Este hecho deja a la gerencia con dos formas básicas de motivación a las personas, les puede demostrar como ciertas acciones aumentarán la satisfacción de sus necesidades o las que pueden amenazar con una satisfacción reducida a menos que sigan un curso de acción requerido. La motivación es esencial para el funcionamiento de las organizaciones. (Davis, 1991).

Robbins (1994, pp. 207), define la motivación como "la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal". El autor especifica que esta definición se limita hacia el enfoque de las metas organizacionales proyectando el interés en la conducta laboral, al mismo tiempo identifica en la definición tres elementos clave: esfuerzo, metas de la organización y necesidades.

2. Las personas son capaces de autodirigirse y controlarse solas si se dedican a alcanzar objetivos.

En esta misma línea, Villegas (1984) entiende la motivación como un proceso mediante el cual se aplican una serie de incentivos a un individuo o a un grupo, que presenta un comportamiento específico para inducirlo a actuar en una forma deseada. (c.p. Sanabria de Prada, 1981).

Katzell R. y Thompson D. (1990) clasificaron las teorías que se han dedicado al estudio de la motivación hacia el trabajo en dos grandes grupos: teorías exógenas y teorías endógenas. Las primeras se enfocan en las variables independientes relevantes a nivel motivacional y que pueden ser combinadas por agentes externos tales como incentivos organizacionales, recompensas y variables sociales; elementos que pueden ser usados por quienes hacen las reglas para cambiar la motivación de los empleados. Las segundas tienen que ver con los procesos o variables mediadoras que pueden ser modificadas sólo indirectamente a la variación de una o más variables exógenas. (c.p. Calzolaio y Guerra, 1994).

Dichos autores definen la motivación para el trabajo como: "las condiciones y procesos que explican el estar animado, la dirección, la magnitud y el mantenimiento del esfuerzo en el empleo de una persona" (c.p. Calzolaio y Guerra, 1994, h. 2).

Adicionalmente, especificaremos la siguiente clasificación basándonos en el texto de Robbins (1994) para exponer un marco teórico que delimite las diferentes teorías que explican y aprueban la motivación.

2.2 Teorías de la motivación

Maslow (1954), postuló que todo individuo tiene cinco necesidades básicas que están ordenadas jerárquicamente, desde el más bajo nivel donde se encuentran las necesidades fisiológicas, seguido de las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades de estima, hasta las del nivel más alto, donde se ubican las de realización personal.

Mc Gregor (1960), propuso dos concepciones diferentes del ser humano: una básicamente negativa, llamada teoría X y otra básicamente positiva, llamada teoría Y. Según la teoría X, los cuatro supuestos son:

1. A los empleados no les gusta trabajar y, siempre que puedan tratan de no hacerlo.
2. Como a los empleados no les gusta trabajar, deben ser sujetos a presiones, controles o amenazas de castigo para alcanzar metas.
3. Los empleados eluden la responsabilidad y buscan dirección formal siempre que pueden.
4. La mayor parte de los empleados concede mas importancia a la seguridad que a cualquier otro factor laboral y no tiene grandes ambiciones.

En el otro extremo, los cuatro supuestos de la teoría Y propuestos por Mc Gregor son:

1. Los empleados piensan que el trabajo es algo natural como el descanso o el juego.
2. Las personas son capaces de autodirigirse y controlarse solas si se dedican a alcanzar objetivos.

3. La persona media puede aprender a aceptar la responsabilidad, incluso a buscarla.

4. La capacidad para tomar decisiones innovadoras está muy difundida en toda la población y no siempre es dominio exclusivo de quienes ocupan puestos administrativos.

Dentro del marco presentado por Maslow, la teoría X supone que las necesidades de orden inferior son las que dominan a las personas, mientras la teoría Y explica esta dominación por las necesidades de orden superior

Frederick Herzberg (1959) formuló la teoría de los dos factores partiendo de la premisa de que la relación entre la persona y su trabajo es básica y que su actitud ante éste puede determinar el éxito o el fracaso de dicha persona. Un aspecto importante de esta teoría es que la terminología está orientada hacia el trabajo. Así mismo, Herzberg clasificó como factores de higiene: la política de la compañía, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones laborales y el salario. Es entonces a través del reforzamiento de los factores inherentes al puesto denominados intrínsecos como: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad y el crecimiento que se condicionarán fuertes niveles de motivación y se originará buen desempeño.

Otro autor, Clayton Alderfer (1969), propone la existencia de tres grupos de necesidades medulares: existencia, relación y crecimiento (ERG). El primer grupo comprende además de las necesidades fisiológicas, el sueldo, los beneficios adicionales y las condiciones de trabajo; en el segundo grupo se encuentran las necesidades de relaciones, entendidas como el afán por tener relaciones interpersonales importantes, y por último se señalan las necesidades de crecimiento que abarcan el deseo de la persona de confiar en sí y de ser productiva.

La teoría de las expectativas de Vroom (1964) es una de las explicaciones de la motivación que en la actualidad tiene más aceptación. En esencia, la teoría dice que la fuerza de una tendencia que actúa de una manera cualquiera depende de la fuerza de la expectativa de que el acto produzca un resultado dado y del atractivo que el resultado tenga para el individuo. La teoría incluye tres variables: el atractivo, el vínculo entre rendimiento y recompensa y el vínculo entre esfuerzo y rendimiento.

A finales de los años sesenta, Locke (1968) a través de la teoría del establecimiento de metas, propuso que la intención de alcanzar una meta constituye un elemento central de la motivación para trabajar. Propone que hay diferentes tipos de metas: meta consciente, meta de tarea y meta de desarrollo personal.

McClelland propuso una teoría de la motivación basada en los conceptos de aprendizaje, y considera que muchas necesidades son adquiridas en la cultura. Estas necesidades son: de logro, de afiliación y de poder. Para él, el proceso de aprendizaje tiene como resultado que los individuos desarrollen configuraciones exclusivas de necesidades que afectan su conducta y desempeño. Puesto que las necesidades son aprendidas, la conducta que se recompensa tiende a repetirse con mayor frecuencia (c.p. Rivas Lairet, 1996).

2.2.1 Teorías de las características de las actividades

Todos conocemos que los empleos son diferentes y unos son más interesantes y desafiantes que otros. "Los investigadores del comportamiento organizacional han tomado nota de estos hechos y han respondido desarrollando una serie de teorías de las características de las actividades que pretenden identificar las características laborales de los empleos, como se combinan estas características para integrar distintos puestos y la relación entre estas y la motivación, la satisfacción y el rendimiento de los empleados" (Robbins, 1994, pp. 218).

a. Teoría de los atributos requeridos por la actividad

Turner y Lawrence, a mediados de los años sesenta efectuaron una investigación para estudiar las consecuencias de los diferentes tipos de trabajo en la satisfacción y el ausentismo a partir de la suposición de que los empleados preferían trabajos complejos y desafiantes (c.p. Robbins, 1994).

Esta teoría fue importante por tres motivos: se demostró que los empleados responden de manera diferente a diferentes tipos de empleos; presentaron una serie preliminar de atributos de actividades que permitían evaluar los trabajos y, se dirigió la atención hacia la necesidad de tomar en cuenta la influencia que ejercen las diferencias personales en la reacción de los empleados a su trabajo (Robbins, 1994).

b. Modelo de procesamiento de información social (SIP)

El hecho de que las personas respondan a su trabajo según lo perciben y no de acuerdo con el trabajo objetivo es el tema central de esta teoría.

El modelo SIP dice que los empleados adoptan actitudes y conductas como respuesta a los indicadores sociales que les presentan otras personas con las que tienen contacto.

La importancia de este modelo es la sugerencia de que se debe prestar tanta (o más) atención a la forma en que los empleados perciben su trabajo como a las características reales del mismo (Robbins, 1994).

c. Modelo de las características del trabajo (JCM)

Este modelo será la base teórica que sustentará parte de nuestra investigación y su explicación está basada en la reseña realizada por Calzolaio y Guerra (1994).

Este enfoque de la motivación desarrollado por Hackman y Oldham (1976) "se centra en los aspectos del trabajo y en las diferencias individuales de los empleados respecto a las necesidades de crecimiento" y "establece la existencia de características específicas del trabajo causantes de estados psicológicos, los cuales aumentan la motivación, el rendimiento y la satisfacción con el empleo" (Schultz, 1985, c.p. Calzolaio y Guerra, 1994, h. 26).

El supuesto básico que subyace al modelo es que "los resultados deseables de la persona en términos de su satisfacción y motivación interna; y de la organización, en términos de alta calidad de la tarea realizada y del bajo ausentismo, resultan sólo si el trabajo puede lograr tres resultados psicológicos críticos:

1) El trabajo se tiene que percibir como algo que tiene significado, vale la pena o es importante.

2) El trabajador tiene que darse cuenta de que es personalmente responsable del producto de su trabajo.

3) El trabajador tiene que ser capaz de determinar en forma regular y confiable, cual es el resultado de todos sus esfuerzos, qué se está logrando y si el trabajo es satisfactorio o no." (c. p. Calzolaio y Guerra, 1994, h. 28).

Los autores en su teoría especifican cinco dimensiones medulares laborales o características del trabajo en base a las cuales se puede describir cualquier empleo, definidas en el texto de Robbins (1994, pp. 219) de la siguiente manera:

"1. Variedad de Habilidades: definida como la medida en que el trabajo requiere una gama de actividades diferentes, de manera tal que el trabajador puede recurrir a habilidades y facultades diferentes.

2. Identidad de la actividad: definida como la medida en que el trabajo requiere que se termine una labor total e identificable.

3. Significado de la actividad: la medida en que el trabajo tiene consecuencias importantes en la vida o el trabajo de otros.

4. Autonomía: la medida en que el trabajo ofrece al individuo bastante libertad, independencia y discreción para programarlo y para definir los procedimientos que se emplearán para realizarlo.

5. Retroalimentación sobre la actuación: la medida en que la realización de las actividades laborales hacen que el individuo reciba información clara y directa acerca de la eficacia de su rendimiento."

Estas dimensiones medulares se pueden combinar en un sólo índice de previsión conocido como el puntaje del potencial motivacional (SPM), definido como "un índice del potencial global que posee un puesto para desarrollar motivación interna en los trabajadores" (Alexander, 1980, c.p. Calzolaio y Guerra, 1994, h. 31).

Cuando un puesto tiene un alto SPM indica que dicho puesto está creando condiciones favorables para que en el individuo se desarrolle una motivación interna alta. De la misma manera, una calificación alta en el SPM prevé que la motivación, el rendimiento y la satisfacción se verán afectados de manera positiva y el ausentismo y la rotación disminuirán. (c.p. Calzolaio y Guerra, 1994).

En el planteamiento del SPM los autores sugieren que de los tres factores de su teoría, el que se refiere a las dimensiones o características del puesto, constituye lo fundamental como motivador. Por lo tanto, "tomando en cuenta que las características del puesto contemplan cinco aspectos y tres de ellos contribuyen a experimentar el trabajo como significativo, mientras los otros dos contribuyen cada uno a que el trabajador experimente responsabilidad y conocimiento de resultados",

los tres primeros elementos tiene el mismo peso que los otros dos. (Hackman y Oldham, 1980, c.p. Calzolaio y Guerra, 1994, h. 31).

"El SPM puede calcularse con base en la siguiente fórmula:

$$SPM = \frac{(VD + IT + ST)}{3} * A * R$$

donde:

SPM: Puntaje del potencial motivacional

VD: Variedad de destrezas

IT: Identidad de la Tarea

ST: Significado del trabajo

A: Autonomía y

R: Retroalimentación" (Calzolaio y Guerra, 1994, h. 32)

Hackman y Oldham (1980) exponen que, de acuerdo al modelo, la medida en que se puede comprobar la relación entre las dimensiones del trabajo, los estados psicológicos críticos y los resultados está moderada por tres factores adicionales: la habilidad y destreza del trabajador para realizar su trabajo, la necesidad de crecer de este y su grado de satisfacción con el contexto de la organización tanto a nivel formal como informal. (c.p. Calzolaio y Guerra, 1994). En el anexo 2 se presenta un esquema a través del cual será más fácil visualizar la relación entre los diferentes componentes del modelo de las propiedades motivantes del puesto de trabajo.

Los estudios realizados sobre este modelo permiten afirmar que:

"1. Las personas que trabajan en empleos con dimensiones laborales medulares que tienen una calificación alta, por regla general, están más motivadas y satisfechas y son aún más productivas.

2. Las dimensiones del trabajo operan por medio de los estados psicológicos para influir en las variables del resultado laboral y personal en lugar de influir en ellas de manera directa" (Hackman, 1977 p. 132-33, c.p. Robbins, 1994, pp. 221).

Gibson y Cols. (1987), tomando como base las ideas propuestas por Hackman y Oldham (1980), plantearon que "junto a las características descritas por éstos deben agregarse otros elementos como: relaciones con otros, oportunidades de amistad, satisfacción y calidad de vida laboral, los cuales favorecen el potencial motivador del puesto de trabajo" (c.p. Calzolaio y Guerra, 1994, h. 35). Estos nuevos elementos se definen de la siguiente manera:

1. "Relaciones con otros: grado al cual un puesto requiere que los empleados traten con otras personas para completar su trabajo. (Gibson, 1987).

2. Oportunidades de amistad: grado al cual un puesto permite a los empleados hablar durante el trabajo y establecer relaciones informales con otros empleados (Gibson, 1987).

3. Satisfacción: evaluación que hace el empleado sobre el trabajo y el ambiente circundante (Dessler, 1991)

4. Calidad de vida laboral: grado en que los miembros de las organizaciones de trabajo puedan satisfacer importantes necesidades personales por medio de sus experiencias en las organizaciones. (Gibson, 1987)" (c.p. Calzolaio y Guerra, 1994, h. 35).

Es importante destacar que el instrumento correspondiente a las propiedades motivantes del puesto utilizado en esta investigación será tomado directamente del trabajo realizado por Calzolaio y Guerra (1994), las cuales realizaron la traducción del mismo en base al trabajo realizado por Hackman y Oldham (1980) y su adaptación para el caso venezolano.

3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)

Para entender el compromiso organizacional (CO) es necesario puntualizar que es una actitud del individuo hacia su organización, por ende se realizará una breve introducción de cómo se definen las actitudes para entender la relevancia de estas en un contexto organizacional.

3.1 Definiciones de Actitud

Las actitudes son determinantes de la conducta, puesto que están vinculadas con la percepción, la personalidad, el conocimiento y la motivación; en este sentido, se define actitud como un estado mental de preparación, que se organiza por la experiencia, que ejerce una influencia específica sobre la respuesta que da un individuo a otros, a los objetos y a las situaciones con que se relaciona. (Gibson, Ivancevich y Donelly, 1983).

Las actitudes indican la inclinación de las personas ante circunstancias específicas y son, en gran medida, antecedentes inmediatos del comportamiento (Clifton y Calás, 1984).

González V. (1993), define la actitud como la disposición total que una persona tiene frente a un estímulo, producto de un aprendizaje evaluativo, y que genera en esta una tendencia a reaccionar o responder, en forma positiva o negativa hacia dicho estímulo, ya sea tangible o abstracto. Las actitudes son tomas de posición frente a toda clase de estímulos, que a menudo encierran un juicio.

Según Von Haller (1963), "actitud en el trabajo" es el sentimiento que el individuo tiene acerca de su labor, su disposición a reaccionar en un sentido o en otro ante los factores específicos relacionados con su trabajo.

Robbins (1994, pp. 179) explica que "en las organizaciones, las actitudes son importantes porque afectan la conducta laboral". Entonces, define las actitudes como "proposiciones evaluatorias (favorables o desfavorables) de objetos, personas o circunstancias. Reflejan los sentimientos personales respecto a algo".

3.2 Definiciones de compromiso organizacional

El compromiso organizacional ha sido definido y medido en diferentes formas. Las varias definiciones y mediciones comparten un tema en común, en que está considerado como una unión o enlace del individuo con la organización.

El tipo más comúnmente estudiado de compromiso organizacional ha sido el actitudinal definido por Mowday et al. en (1979) como "la fuerza relativa de una identificación individual con un contrato hacia una organización particular", caracterizado por tres factores relativos: 1) una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización, 2) el deseo de realizar un considerable esfuerzo en beneficio de la organización y 3) un fuerte deseo de mantener la asociación en la organización. (c.p. Mathieu y Zajac, 1990, pp. 172).

La segunda forma más popular de estudio de CO ha sido el compromiso calculador el cual fundado sobre los trabajos de Becker (1960) se define como "un fenómeno estructural que ocurre como resultado de una transacción individuo-organización y alteraciones en proyectos o inversiones en el tiempo" (Hrebiniak y Alutto, 1972, pp. 556, c.p. Mathieu y Zajac, 1990, pp. 172).

"Han emergido otros tipos de CO, incluyendo compromiso normativo (Wiener, 1982) e identificación organizacional (Hall, Schneider y Nygren, 1970)". El primero "describe un proceso donde las acciones organizacionales (ej. selección, procesos de socialización) al igual que las predisposiciones individuales (ej. congruencia de valores organización-persona y lealtad generalizada o actitudes hacia el trabajo) llevan al desarrollo de CO (Wiener, 1982)". Por otra parte, la identificación organizacional "constituye una de las subdimensiones del compromiso actitudinal como la define Mowday et al. (1982)". (c.p. Mathieu y Zajac, 1990, pp. 172).

Debe destacarse que los compromisos actitudinal y calculador no son conceptos completamente distinguibles y que las mediciones de cada uno contienen elementos del otro. Además, es posible acercarse a una organización a través del intercambio de relaciones (compromiso calculador) así como es probable desarrollar actitudes consistentes con el mantenimiento de la membresía (compromiso actitudinal). Sin embargo, las dos formas son suficientemente distintas para permitir las comparaciones entre las relaciones relativas con otras variables de interés. (Mathieu y Zajac, 1990).

Mowday et al. (1982) ha sugerido que lograr un mayor entendimiento de los procesos relacionados al compromiso organizacional tiene implicaciones para los empleados, organizaciones y sociedad como un todo. (c.p. Mathieu y Zajac, 1990).

En general, los antecedentes del compromiso se agrupan en dos categorías: características personales y atributos circunstanciales. Mientras que algunos investigadores han hallado y discutido la prevalencia de las características personales, otros han enfatizado los efectos situacionales, mientras que otros han ilustrado efectos similares para ambos tipos de características.

Para los fines de esta investigación se utilizará como base teórica la definición realizada por Meyer y Allen (1991, pp. 67) según la cual el constructo compromiso organizacional posee tres dimensiones: "un componente afectivo que se refiere a la unión emocional del empleado, tales como identificación y el nivel de compromiso. El componente de continuidad se refiere al compromiso basado en el costo que el

empleado asocia con su partida de la organización. Finalmente, el componente normativo se refiere a los sentimientos del empleado hacia la obligación de permanecer en la organización" (c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 11).

Meyer y Allen, (1984), llevaron a cabo una conceptualización de la medición de CO multidimensional que trajo a relucir los trabajos de investigaciones tales como: Porter, Steers Mowday y Boulian (1974); Becker (1960); Wernes y Vardi (1980)". (c.p. Dunham, Gruber y Castañeda, 1994).

Meyer y Allen en su libro "Commitment in the Workplace" (1997, pp. 12) exponen las siguientes definiciones del compromiso organizacional como antecedentes a los tres componentes de su teoría:

- Orientación afectiva:

"La unión de las bases individuales de afectividad y emoción hacia el grupo" (Kanter, 1968, pp. 507).

Una actitud u orientación hacia la organización que une o enlaza la identidad de la persona con la organización. (Sheldon, 1971, pp. 143).

El proceso a través del cual los objetivos de la organización y aquellos del individuo se integran de forma creciente o congruente. (Hall, Schneider y Nygren, 1970, pp. 176-177).

Ser partidario, de la unión afectiva con los objetivos y valores de la organización, a la relación del propio rol con los objetivos y valores y hacia la organización por su propio interés, aparte de su puro valor instrumental. (Buchanan, 1974, pp. 533).

- Basado en los costos:

Las ganancias asociadas con la participación continua y los "costos" asociados con la renuncia. (Kanter, 1968, pp. 504).

El compromiso existe cuando una persona, haciendo una inversión colateral, une intereses exógenos con una línea de actividad consistente. (Becker, 1960, pp. 32).

Un fenómeno estructural que ocurre como resultado de una transacción individuo-organización y alteraciones en las inversiones colaterales o a largo plazo. (Hrebiniak y Alutto, 1972, pp. 556).

- Obligación o responsabilidad moral:

Los comportamientos comprometidos son comportamientos socialmente aceptados que exceden las expectativas normativas y/o formales relevantes para el objeto del compromiso (Wiener y Gechman, 1977, pp. 48).

La totalidad de presiones normativas internalizadas para actuar de tal manera que se llenen los intereses y objetivos de la organización. (Wiener, 1982, pp. 59).

El empleado comprometido considera moralmente correcto permanecer en la compañía, sin importar cuanto impulso o satisfacciones le de la compañía durante años. (Marsh y Mannari, 1977, pp. 59)."

3.3 Un modelo de tres componentes del compromiso en la organización

Natalie J. Allen y John P. Meyer comenzaron a conducir sus investigaciones sobre compromiso a comienzos de los años 80. Inicialmente examinaron la literatura en busca de claves acerca de cómo el compromiso se desarrolla y se mantiene, descubriendo poco consenso acerca del significado de este término, llegando a la conclusión de que el compromiso es un constructo multifacético y que su comprensión acerca de como las personas se comprometen con una organización, sin fines de lucro o de otro tipo, está mejor servido reconociendo su complejidad en vez de seleccionar una aproximación sobre otra.

Se describe típicamente al empleado comprometido como aquel que permanece con la organización en las buenas y en las malas, va al trabajo regularmente, trabaja todo el día (y a lo mejor más), protege los intereses de la empresa y comparte los objetivos de la compañía. Las organizaciones proveen trabajo para ocupar el tiempo y pagar las cuentas, sin embargo es poco probable que estos incentivos, por si mismos, creen la clase de compromiso que lleva al tipo de comportamiento que se describió anteriormente. Probablemente otras cosas que una organización provee, tales como la oportunidad de realizar un trabajo importante y retador, el intercalarse con personas interesantes, y el aprender nuevas habilidades y desarrollarse como persona, lleven al desarrollo del compromiso. De ser así, parece posible ver de manera clara las ventajas de trabajar en una organización con la cual un individuo puede comprometerse. (Meyer y Allen, 1997).

"Recientemente se ha prestado gran atención a los estudios sobre compromiso organizacional (Mowday, Porter y Steers, 1982). Sin embargo como muchos constructos en psicología organizacional el compromiso ha sido medido y conceptualizado de varias maneras. Común a todas las conceptualizaciones de compromiso encontradas en la literatura es, un lazo con la renuncia; los empleados que están fuertemente comprometidos son aquellos que tienen pocas probabilidades de dejar la organización. Tal vez más importante que esta similitud, son las diferencias entre las varias conceptualizaciones del compromiso. Estas diferencias involucran el estado psicológico reflejado en el compromiso, los antecedentes de las condiciones que llevan a su desarrollo y los comportamientos (diferentes de la permanencia) que se esperan como resultado del compromiso." (Allen y Meyer, 1990, pp. 1).

En el anexo 3 se reproduce un modelo multidimensional del compromiso organizacional, sus antecedentes y sus consecuencias. (Meyer y Allen, 1997, pp. 106).

implicaciones. (c.p. Meyer y Allen, 1997).

a. Conceptualización y medición del compromiso actitudinal

A pesar de todas las conceptualizaciones y mediciones que se han hecho del compromiso actitudinal (ver anexo 4), cada una de ellas tienen en común por lo menos uno de los tres grandes temas: unión afectiva, costo percibido y obligaciones. Aún así, Meyer y Allen en 1987 (c.p. Allen y Meyer, 1990) llevan a cabo una conceptualización y medición de este tipo de compromiso que se describe a continuación:

la org... de los atractivos incentivos para hacerlo, sugiere que puede

Unión Afectiva.

La aproximación más prevalente al compromiso organizacional en la literatura es la de Kanter (1968), donde el compromiso "es considerado una unión afectiva o emocional con la organización de tal manera que el individuo fuertemente

comprometido se identifica, involucra y disfruta su membresía con la organización". (Allen y Meyer, 1990, pp. 2).

El compromiso afectivo también se desarrolla sobre la base de las experiencias de trabajo que los empleados encuentran satisfactorias. Los autores señalan que la satisfacción de las necesidades individuales (opuestas a las universales) son importantes en el desarrollo del compromiso afectivo. Sobre la base de las investigaciones antecedentes, sugieren una aproximación universal para aquellos ambientes de trabajo en los cuales los empleados están apoyados, se les trata con justicia y se les hace sentir que hacen contribuciones importantes. Una refinación de estos temas espera por futuras investigaciones. (Meyer y Allen, 1997).

En relación a la medición, Mowday et. al (1979) desarrollan un Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) para medir el constructo compromiso. Esta escala de 15 premisas ha sido utilizada anteriormente en una gran cantidad de investigaciones y tiene propiedades psicométricas aceptables. Paralelamente, se desarrolló en Gran Bretaña una medición para ser aplicada a trabajadores de collar azul y también probó ser "psicométricamente adecuada y estable" (Cook y Wall, 1980, pp. 39). Sin embargo, aunque se han desarrollado otras mediciones de unión afectiva a ser utilizadas en estudios específicos, no han sido típicamente sometidas a una evaluación psicométrica rigurosa. (c.p. Allen y Meyer, 1990).

Costos Percibidos.

Para otros autores, el afecto juega un rol mínimo en la conceptualización del compromiso. Este componente del compromiso también es llamado comúnmente de continuidad.

El desarrollo del compromiso de continuidad ha recibido menos investigación que el desarrollo del compromiso afectivo. Esto se debe, en parte, a que las mediciones adecuadas del compromiso de continuidad son una adición muy reciente a la literatura sobre compromiso (Cohen y Lowenberg, 1990; Meyer y Allen, 1984). Sin embargo, la evidencia sobre investigación disponible es consistente con la idea de que el compromiso de continuidad hacia una organización se desarrolla como una función de varias inversiones que el empleado hace y de las alternativas de empleo que este cree que existen. Adicionalmente, los estudios realizados por Whitener y Walz, (1993) son consistentes con la visión de que el compromiso de continuidad se desarrolla sobre la base del conocimiento del empleado; para que las inversiones y alternativas influyeran el compromiso de continuidad, las personas deben estar conscientes de sus implicaciones. (c.p. Meyer y Allen, 1997).

"El compromiso inducido al costo ha sido típicamente evaluado usando una medición desarrollada por Ritzer y Trice (1969), y modificada por Hrebiniak y Alutto (1972) que requiere que los encuestados indiquen la probabilidad de renunciar a la organización dados varios incentivos para hacerlo (ej. incrementos en los pagos, status, libertad, oportunidades de promoción). Sin embargo es dudoso que esta medición, refleje el compromiso basado en el costo (Meyer y Allen, 1984; Stebbins, 1970). En efecto, el hecho de que una puntuación alta en la escala refleje que no se desea dejar la organización, a pesar de los atractivos incentivos para hacerlo, sugiere que puede medir la unión afectiva más que, o en adición a, el compromiso inducido a los costos. (Meyer y Allen, 1984)". (Allen y Meyer, 1990, pp. 3).

Obligaciones

Una aproximación menos común pero igualmente viable ha sido el ver el compromiso como la creencia acerca de la propia responsabilidad con la organización. Wiener (1982, pp. 471) definió el compromiso como "la totalidad de presión normativa internalizada para actuar de tal modo que se logren los objetivos e intereses de la organización" y sugiere que los individuos exhiben comportamientos solo debido a que "creen que es correcto y moral hacerlo" (pp. 421). A pesar de que no se refieren a ello como compromiso, otros autores como Presthold, Lane y Mathews, (1987); Schwartz, (1973); Schwartz y Tessler, (1972) han identificado las normas personales (definidas como obligaciones morales internalizadas) como contribuyentes importantes al comportamiento, incluyendo el terminar de trabajar con una organización (Presthold et al., 1987). (Allen y Meyer, 1990, pp. 3).

La única medición de este compromiso basado en la obligación en la literatura es la escala de tres premisas usada por Wiener y Vardi (1980) en la cual se le pregunta a los encuestados "hasta que punto sienten que una persona debe ser leal a su organización, debe hacer sacrificios por ella y no debe criticarla" (Wiener y Vardi, 1980, p. 86, c.p. Allen y Meyer, 1990, pp 3). Aparte de la consistencia interna, no se han reportado otras propiedades psicométricas de la escala. (c.p. Allen y Meyer, 1990).

b. Conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional

En el modelo de compromiso desarrollado por Meyer y Allen (1987 a) las tres aproximaciones delineadas anteriormente fueron tituladas compromiso afectivo, de continuidad y normativo respectivamente. A pesar de que estas aproximaciones tienen en común una unión entre el empleado y la organización que disminuye la probabilidad de la renuncia, la naturaleza de tal unión difiere claramente para cada aproximación. (c.p. Allen y Meyer, 1990)

Los empleados con un compromiso afectivo fuerte permanecen porque así lo desean, este componente se refiere a la unión emocional, la identificación y el involucrarse con la organización. El componente normativo está referido al compromiso basado en el reconocimiento por parte del trabajador de los costos asociados con su renuncia, es decir, el individuo permanece porque tiene que hacerlo. Por último, los empleados con un compromiso normativo fuerte permanecen porque sienten que deben hacerlo. (Allen y Meyer, 1996).

Los compromisos afectivos, normativos y de continuidad se entienden mejor como componentes distinguibles que como tipos de compromiso actitudinal; esto es, los empleados pueden experimentar cada uno de los estados psicológicos en varios grados. Por lo tanto, la "suma neta" del compromiso de una persona con la organización, se refleja en cada uno de estos estados psicológicos separables. (Allen y Meyer, 1990).

Dadas la diferencias conceptuales, se piensa que cada uno de los tres componentes del compromiso se desarrollan tal vez de una manera independiente entre ellos como una función de los diferentes antecedentes. Mowday, (1982) sugiere que los antecedentes del compromiso afectivo con la organización se clasifican en cuatro categorías: características personales, características del trabajo, experiencia laboral y características estructurales. Sin embargo, Meyer y Allen (1987 a) señalaron que la

evidencia más fuerte ha sido provista por los antecedentes de experiencia laboral, mas notablemente aquellas experiencias que llenan las necesidades psicológicas del empleado para que se sienta confortable dentro de la organización y competente con el rol laboral. (c.p. Allen y Meyer, 1990).

Los trabajos teóricos de Becker (1960) y Farrel y Rusbult (1981); Rusbult y Farrel (1983) proponen que el componente de continuidad del compromiso organizacional también se desarrolla sobre la base de dos factores: la magnitud y/o el número de inversiones (o beneficios colaterales) que el individuo hace y, una falta de alternativas percibida. De acuerdo con Becker, la probabilidad de que el empleado permanezca en la organización estará relacionado positivamente a la magnitud y numero de inversiones que ellos reconozcan. Igualmente, la falta de alternativas de trabajo también incrementa los costos percibidos asociados con renunciar a la organización (Farrel y Rusbult, 1981; Rusbult y Farrel, 1983). Por ende, a menor cantidad de alternativas que los empleados crean disponibles, mas fuerte será su compromiso de continuidad con su empleador actual. (c.p. Allen y Meyer, 1990).

Finalmente, Wiener, (1982) propone que el componente normativo del compromiso organizacional estará influenciado antes de ingresar a una organización por la experiencias individuales (como la socialización cultural/familiar), y después de entrar, por la socialización organizacional. Con respecto a la socialización organizacional, se propone que aquellos empleados que han sido llevados a creer -a través de varias prácticas organizacionales- que la organización espera su lealtad probablemente tengan un fuerte compromiso normativo con ella. (c.p. Allen y Meyer, 1990).

4. PROPIEDADES MOTIVANTES DEL PUESTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Muchos autores han utilizado el modelo de las características del trabajo de Hackman y Oldham (1976) para sugerir que los trabajos enriquecidos probablemente obtengan un mayor compromiso organizacional (Steers, 1977). Algunos estudios sobre este modelo (Fried y Ferris, 1987; Loher, Noe, Moeller y Fitzgerald, 1985; Spector, 1985), confirman su validez y sugieren que puede proveer un marco teórico útil para examinar las relaciones entre aspectos del trabajo y el compromiso organizacional. (c.p. Mathieu y Zajac, 1990).

El término ámbito laboral es usado para describir las diferentes características del trabajo que se encuentran unidas a la satisfacción y motivación del empleado (Hackman y Oldham, 1980). Igualmente los estudios de Colarelli, Dean y Konstans (1987), Dunham, Grube y Castañeda (1994) y Steers (1977), reportaron fuertes correlaciones entre estas características y el compromiso afectivo a lo largo de diferentes muestras de empleados. Posteriormente, en las investigaciones de Hackett et al. (1994), Meyer, Bobocel y Allen (1991) se corroboró la importancia de la variable ámbito laboral en la predicción del compromiso afectivo. (c.p. Meyer y Allen, 1997).

En su revisión meta-analítica, Mathieu y Zajac (1990) reportaron que una medición del ámbito laboral general (computado como el promedio de los componentes del modelo de las características del trabajo) se correlaciona a un nivel de .503, demostrando ser más consistente que los componentes estudiados aisladamente.

Destacando los estudios de Porter et al. (1979, pp.), éstos proponen que "se piensa que los empleados altamente comprometidos son motivados para emplear altos niveles de energía a favor de la organización".

DeCotiis y Summer (1987) desarrollaron un modelo causal que predecía la motivación, desempeño y rotación de los empleados. Ellos encontraron que el compromiso tiene influencias positivas directas en la motivación laboral de los empleados y en la medición del desempeño laboral, e influencias negativas en el deseo de renunciar a la empresa o rotar dentro de ella. (c.p. Mathieu y Zajac, 1990).

Por último, en términos de como los niveles de compromiso organizacional de los empleados se relacionan con sus conductas, el modelo de Mobley et al. (1979) construido sobre la teoría conducta-actitud de Fishbein y Ajzen (1975), considera las actitudes laborales como el resultado de las creencias concernientes a las percepciones del ambiente de trabajo (c.p. Mathieu y Zajac, 1990).

La investigación estuvo conformada por los trabajadores del nivel gerencial, supervisorio medio y básico pertenecientes a dos sucursales de una empresa ferretera del sector privado, ubicadas en el área metropolitana de Caracas y en el interior del país respectivamente en el año 1997. El estudio se limitó a la cantidad de sujetos asignados por la empresa, específicamente a nivel de sucursales.

De una población total de 165 personas, se tomó una muestra intencional de 125 sujetos de sexo masculino y femenino de edades comprendidas entre los 17 y 50 años.

2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño utilizado fue de tipo causal-comparativo o ex-post-facto. Este diseño de investigación es definido por Kerlinger (1989) como una búsqueda sistemática empírica, en la cual no se tiene control directo de sobre las variables, porque ya existieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre ellas sin intervención o influencia directa a partir de la variación concomitante de las variables. Es una investigación de contexto de campo ya que se realiza en el contexto habitual de los participantes y el procedimiento de recolección son cuestionarios de auto-reporte.

Estos diseños pueden ser transeccionales y longitudinales, siendo el primero de corte transeccional el más adecuado, pues las variables se miden en un sólo momento para cada participante. Se intenta predecir un criterio a partir de un predictor por lo que se trata de un estudio de correlación y regresión. Estos estudios "tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular)". Por otro lado, los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, "su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas" (Hernández y otros, 1991, pp. 62-66).

En términos estadísticos el procedimiento puede expresarse de la siguiente manera:

$$Y = a + bx$$

III. MARCO METODOLÓGICO

1. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está constituida por el conjunto de elementos o casos que concuerdan con una serie de características específicas que se desea estudiar (Hernández y otros, 1991). La población de esta investigación estuvo conformada por los trabajadores del nivel gerencial, supervisorio medio y básico pertenecientes a dos sucursales de una empresa ferretera del sector privado, ubicadas en el área metropolitana de Caracas y en el interior del país respectivamente en el año 1997. El estudio se limitó a la cantidad de sujetos asignados por la empresa, específicamente a nivel de sucursales.

De una población total de 185 personas, se tomó una muestra intencional de 125 sujetos de sexo masculino y femenino de edades comprendidas entre los 17 y 50 años.

2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño utilizado fue de tipo causal-comparativo o ex-post-facto. Este diseño de investigación es definido por Kerlinger (1989) como una búsqueda sistemática empírica, en la cual no se tiene control directo de sobre las variables, porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables. Se hacen interferencias sobre las relaciones entre de ellas sin intervención o influencia directa a partir de la variación concomitante de las variables. Es una investigación de contexto de campo ya que se realiza en el contexto habitual de los participantes y el procedimiento de recolección son cuestionarios de auto-reporte.

Estos diseños pueden ser transeccionales y longitudinales, siendo el estudio de corte transeccional el más adecuado, pues las variables se miden en un sólo momento para cada participante. Se intenta predecir un criterio a partir de un predictor por lo que se trata de un estudio de correlación y regresión. Estos estudios "tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular)". Por otro lado, los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, "su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas" (Hernández y otros, 1991, pp. 63-66).

En términos estadísticos el procedimiento podría expresarse de la siguiente manera:

$$Y = a + b x$$

donde:

Y = variable criterio (compromiso organizacional)

a = valor del intercepto

b = coeficiente de regresión

x = variable predictora (propiedades motivantes del puesto)

3. VARIABLES

3.1 Definición Conceptual:

-Variable Predictora:

Propiedades motivantes del puesto: "Propiedades subjetivas de un trabajo, reflejadas en las percepciones de las personas que lo ejecutan." (Hackman y Oldham, 1980, c.p. Calzolaio y Guerra, 1994, h. 45). Dicho modelo comprende:

1. **"Variedad de Habilidades:** definida como la medida en que el trabajo requiere una gama de actividades diferentes, de manera tal que el trabajador puede recurrir a habilidades y facultades diferentes.

2. **Identidad de la actividad:** definida como la medida en que el trabajo requiere que se termine una labor total e identificable.

3. **Significado de la actividad:** la medida en que el trabajo tiene consecuencias importantes en la vida o el trabajo de otros.

4. **Autonomía:** la medida en que el trabajo ofrece al individuo bastante libertad, independencia y discreción para programarlo y para definir los procedimientos que se emplearán para realizarlo.

5. **Retroalimentación sobre la actuación:** la medida en que la realización de las actividades laborales hacen que el individuo reciba información clara y directa acerca de la eficacia de su rendimiento." (c.p. Robbins, 1994, pp. 219).

6. **"Relaciones con otros:** grado al cual un puesto requiere que los empleados traten con otras personas para completar su trabajo. (Gibson, 1987).

7. **Oportunidades de amistad:** grado al cual un puesto permite a los empleados hablar durante el trabajo y establecer relaciones informales con otros empleados. (Gibson, 1987).

8. **Satisfacción:** evaluación que hace el empleado sobre el trabajo y el ambiente circundante. (Dessler, 1991)

9. **Calidad de vida laboral:** grado en que los miembros de las organizaciones de trabajo puedan satisfacer importantes necesidades personales por medio de sus experiencias en las organizaciones. (Gibson, 1987)." (c.p. Calzolaio y Guerra, 1994, h. 35).

-Variable Criterio:

Compromiso organizacional (CO): definido como un constructo tridimensional formado por: "un componente afectivo que se refiere a la unión emocional del empleado, tales como identificación y el nivel de compromiso. El componente de continuidad se refiere al compromiso basado en el costo que el

empleado asocia con su partida de la organización. Finalmente, el componente normativo se refiere a los sentimientos del empleado hacia la obligación de permanecer en la organización." (Meyer y Allen, 1991, pp. 67, c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 11).

3.2 Definición Operacional:

Propiedades motivantes del puesto: puntaje obtenido de la sumatoria de los ítemes del instrumento de propiedades motivantes del puesto de Hackman y Oldham (1974) modificada y adaptada por Calzolaio y Guerra (1994), con base en: variedad, autonomía, retroalimentación, identidad de la tarea, importancia de la tarea, relaciones con los otros, oportunidades de amistad, satisfacción y calidad de vida laboral.

Compromiso organizacional (CO): puntaje obtenido de la sumatoria de los ítemes del instrumento de compromiso organizacional de la versión revisada por Meyer et al. (1993), que desarrolla una escala del constructo tridimensional del compromiso a través de sus tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo.

4. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para llevar a cabo la recolección de los datos y medir las variables propuestas en esta investigación se utilizaron dos instrumentos:

- a. Cuestionario de propiedades motivantes del puesto de trabajo a través del cual se obtienen las percepciones del individuo sobre su puesto de trabajo.
- b. Cuestionario de compromiso organizacional a través del cual se obtiene una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización.
- c. Hoja de datos biográficos para obtener información sobre: edad, sexo, estado civil, educación formal, sucursal en la que labora, antigüedad en la empresa, posición jerárquica dentro de la organización y tiempo ocupando posición actual. (Ver anexo 5).

4.1 Cuestionario de propiedades motivantes del puesto de trabajo

El instrumento utilizado en esta investigación "surge de la revisión de los estudios de Hackman y Oldham (1980) realizados para la universidad de Yale acerca de los trabajos y de cómo las personas reaccionan a éstos." (Calzolaio y Guerra, 1994, h. 51).

Los autores diseñaron la encuesta para el diagnóstico del trabajo (JDS) a través del cual se pueden medir los elementos claves de la teoría de las características del puesto, los estados psicológicos experimentados por los empleados, la satisfacción de éstos con su trabajo, el contexto laboral y la necesidad de crecimiento de los individuos. Este instrumento fué elaborado para ser respondido por los empleados en su lugar de trabajo y no fuera de este, ya que, para ese otro caso los autores diseñaron otro instrumento denominado formato de clasificación laboral (JRF). (Hackman y Oldham, 1980, c.p. Calzolaio y Guerra, 1994).

Calzolaio y Guerra (1994) elaboraron el instrumento tomando como referencia el JDS y su fundamentación teórica, utilizando como base los textos sobre rediseño de puesto de Hackman y Oldham (1980) y la teoría de enriquecimiento del puesto de trabajo de Herzberg (1959) conjuntamente con otra literatura más amplia en el área de la psicología industrial.

Inicialmente realizaron una primera versión del instrumento con un banco de 67 ítemes que midieran los nueve criterios en función de 30 indicadores o subcriterios específicos. Este instrumento preliminar se sometió a un proceso de análisis por expertos, considerando un grupo de 15 psicólogos especializados en el área de psicología industrial y psicometría lo que aseguró la validez de contenido de la prueba.

En función del análisis realizado por los jueces la versión final del instrumento quedó constituida por 36 ítemes y posteriormente se sometió a un proceso de pilotaje en un grupo de 100 personas. De este estudio piloto se obtuvo una distribución de puntajes con asimetría negativa, reportando el valor de la media de 144.7 puntos y una desviación típica de 18.041, lo que indicó que los datos estaban distribuidos homogéneamente entre sí. (Calzolaio y Guerra, 1994).

En cuanto a los coeficientes de confiabilidad Calzolaio y Guerra (1994) reportaron como significativas correlaciones iguales o mayores de .195 al 5% de significancia para $N = 100$. Para efectos de índices matemáticos de confiabilidad se obtuvo un índice Alfa de Cronbach = .885 y división por mitades = .70, lo que demostró una alta consistencia entre los elementos de la prueba.

El instrumento utilizado en esta investigación, adaptado por Calzolaio y Guerra (1994), proporciona una medida de nueve características del puesto de trabajo operacionalizadas mediante la formulación escrita de una serie de afirmaciones que describen las labores realizadas a diario por los empleados en su puesto de trabajo (ver anexo 6). Para responder a dichas afirmaciones los sujetos deben eligiendo uno de los cinco puntos de una escala de Likert distribuida de la siguiente manera:

- 1 = Nunca
- 2 = Rara vez
- 3 = A veces
- 4 = Generalmente
- 5 = Siempre

El instrumento consta de un total de 36 ítemes repartidos entre las 9 variables que se pretenden medir (ver tabla de especificaciones, anexo 7), el puntaje más alto que un sujeto puede obtener es de 180 puntos y el más bajo de 36. Calzolaio y Guerra (1994) establecieron tres criterios de corrección para efectos de interpretación de la escala: un puntaje de 180 - 145 para definir el mayor nivel de motivación generado por el puesto, un puntaje entre 144 - 97 como nivel medio y un puntaje entre 96 - 36 como el menor nivel de motivación.

4.2 Cuestionario de compromiso organizacional

Las primeras investigaciones realizadas por Meyer y Allen (1984) sobre compromiso organizacional comenzaron con un intento de ilustrar como las inconsistencias en la conceptualización y en las mediciones del compromiso pueden interferir con la comprensión del proceso de compromiso. "Estos primeros trabajos llevaron al desarrollo de un modelo de compromiso de tres componentes y a la medición de estos tres componentes: compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Allen y Meyer 1990 a; Meyer y Allen, 1991)." (c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 116).

"El desarrollo de las escalas de compromiso afectivo, de continuidad y normativo esta basado en los principios de la construcción de escalas delineado por Jackson (1970) y descrito en detalle en otras partes (Allen y Meyer, 1990 a). Se usaron definiciones de los tres constructos para desarrollar un grupo inicial de puntos que luego fue administrado a una muestra de hombres y mujeres que trabajaban en varias ocupaciones y organizaciones. Los puntos fueron seleccionados para la inclusión en las escalas, sobre la base de una serie de reglas de decisión que tomaron en cuenta la distribución de las respuestas en una escala de acuerdo-desacuerdo de 7 puntos para cada punto, correlaciones puntos-escalas, redundancia del contenido, y el deseo de incluir puntos positivos y negativos a la vez, cada una de las tres escalas resultantes de este proceso contenía 8 puntos." (c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 117) (ver anexo 8).

En el anexo 9 se muestra una tabla de especificaciones de la distribución de los 24 ítemes de la escala original.

Meyer et al. (1993) realizaron la revisión de las tres escalas, específicamente la escala correspondiente al compromiso normativo. A partir de esta revisión, las escalas de los componentes afectivo y de continuidad fueron modificadas de 8 a 6 ítemes y en cuanto a la escala del componente normativo se diseñaron 6 nuevos ítemes, pasando así de una escala original de 24 a 18 ítemes, de los cuales cuatro son reversibles (R). Por lo tanto el puntaje más alto que un sujeto puede obtener es de 126 puntos y el más bajo de 18.

El instrumento utilizado en la presente investigación corresponde a esta versión revisada de las escalas (ver anexo 10); el orden en que fueron distribuidos los ítemes resultó de un proceso aleatorio de selección y para responder el cuestionario los sujetos deben elegir uno de los siete puntos de una escala de Likert distribuida de la siguiente manera:

- 1 = Fuertemente en desacuerdo
- 2 = Moderadamente en desacuerdo
- 3 = Débilmente en desacuerdo
- 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5 = Débilmente de acuerdo
- 6 = Moderadamente de acuerdo
- 7 = Fuertemente de acuerdo

En el anexo 11 se muestra una tabla de especificaciones de la distribución de los 18 ítemes de la escala revisada.

4.2.1 Prueba piloto

Se llevó a cabo la traducción del instrumento por un especialista en desarrollo organizacional; posteriormente fué sometido a un proceso de análisis por 3 expertos en el área de desarrollo organizacional y psicometría, para asegurar la validez de contenido de la prueba; se le entregó a cada experto un material que contenía los objetivos de la investigación, una serie de instrucciones donde se indicaban las pautas mediante las cuales debía ser evaluado el instrumento y una hoja para especificar las observaciones pertinentes.

Los expertos coincidieron en la aprobación de dicho instrumento, haciendo la salvedad en la posible dificultad de comprensión de ciertos términos para los individuos con un bajo nivel educativo.

Para completar este proceso de validación se llevaron a cabo dos tipos de operaciones: una experimental y otra estadística. En la primera, se administró el instrumento a un grupo de 78 individuos de sexo masculino y femenino, de edades comprendidas entre los 19 y 49 años, distribuidos de la siguiente manera:

- 60 trabajadores de una sucursal del interior del país perteneciente a la empresa en estudio.

- 18 trabajadores cursantes del post-grado de desarrollo organizacional en la Universidad Simón Bolívar.

Las características de dicho grupo se presenta de manera más detallada en el anexo 12.

En el segundo proceso se realizaron los análisis de los puntajes a través de la aplicación de medidas estadísticas.

Una vez administrado el instrumento al grupo, se procedió a vaciar la data. Para la validación de los cuestionarios se utilizó el paquete estadístico Casper (1991), obteniéndose los coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach de .75, .50 y .64, para los componentes afectivo, de continuidad y normativo respectivamente.

4.2.2 Otras pruebas reportadas

Los autores realizaron las estimaciones en cuanto a la consistencia interna de las tres escalas usando el coeficiente alfa. "Los números de estimados obtenidos por las tres escalas van desde tan bajo como 20 para la escala del compromiso normativo hasta más de 40 para la escala del compromiso afectivo. Las confiabilidades medias para las escalas del compromiso afectivo, de continuidad y normativo son respectivamente: .85, .79, y .73. Con pocas excepciones, el estimado de confiabilidad excedió el .70 ." (Meyer y Allen, 1997, pp. 117).

Adicionalmente, evaluaron la estabilidad temporal correlacionando las mediciones del compromiso obtenidas a diferentes tiempo, lo que se conoce como prueba-reprueba (test-retest reliability). Vanderberg y Self (1993) "encontraron confiabilidad prueba-reprueba tan baja como .38 para el compromiso afectivo y .44 para el compromiso de continuidad cuando el compromiso que se medía el primer día de trabajo se correlacionaba con el compromiso 6 meses después. Meyer et al. (1991) y Meyer et al. (1993) encontraron estimados de confiabilidad por encima de .60 cuando la

medición de compromiso afectivo, de continuidad y normativo incluídos en la correlación se obtenían por lo menos con 1 mes en el trabajo. Blau, Paul y St. Jhon (1993) encontraron un coeficiente de confiabilidad prueba-reprueba de .94 para la escala de compromiso afectivo cuando se administraba con 7 semanas de diferencia a empleados con un promedio de permanencia de más de 5 años. Juntos, estos hallazgos sugieren, como es de esperarse, que el compromiso es un estado que fluctúa en el período temprano de trabajo pero que pronto comienza a estabilizarse." (c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 120).

Los análisis de factores de estructura de las mediciones de compromiso fueron examinados a través de diferentes estudios usando análisis confirmatorios y exploratorios. Los resultados obtenidos en los estudios exploratorios (Allen y Meyer, 1990 a; McGee y Ford, 1987; Reilly y Orsak, 1991) y los resultados de los estudios confirmatorios (Dunham et. al., 1994; Hackett et al., 1994; Meyer, Allen y Gellatly, 1990; Moorman et al., 1993; Shore y Tetrick, 1991; Somers, 1993; Vandenderghe, 1996), proveen evidencia de que los compromisos afectivos, de continuidad y normativos son de hecho constructos distinguibles. (c.p. Meyer y Allen, 1997).

Igualmente los análisis de factores fueron conducidos para "determinar si las mediciones del compromiso son distinguibles de los constructos relacionados. Algunos estudios suministran evidencia de que los tres constructos del compromiso son de hecho distinguibles para las mediciones de la satisfacción en el trabajo (Shore y Tetrick, 1991), los valores de la carrera, el trabajo y la labor (Blau et al., 1993), el compromiso con la carrera (Reilly y Orsak, 1991) compromiso ocupacional (Meyer et al., 1993) y el apoyo organizacional percibido (Shore y Tetrick)." (c.p. Meyer y Allen, 1997, pp. 121).

5. PROCEDIMIENTO

De la población de empresas privadas dedicadas al sector ferretero se seleccionó intencionalmente una empresa, la cual se mostró interesada en los posibles resultados de la investigación. El proyecto fué presentado a la Gerencia de Recursos Humanos y posteriormente aprobado, entonces se acordó administrar los dos instrumentos (PMP y CO) en sesiones de 10 a 15 personas a una muestra intencional de 125 sujetos, de edades comprendidas entre los 17 y 50 años, de sexo masculino y femenino, los cuales desempeñan cargos a nivel gerencial, supervisorio medio y básico en dos sucursales ubicadas en el área metropolitana de Caracas y el interior del país respectivamente. (Ver anexo 13)

En cada sesión se informaba a los participantes la naturaleza del estudio, el propósito de la investigación, la posible aplicación de los resultados y se solicitaba por escrito su aprobación para la participación en el estudio (ver anexo 14). Seguidamente se le pedía a cada participante que llenara la hoja de datos biográficos donde las personas debían especificar datos personales tales como: edad, sexo, estado civil, educación formal, sucursal en la que labora, antigüedad y posición jerárquica en la empresa, con el fin de recolectar información básica sobre los individuos del presente estudio (variables moderadoras). Se administraron los instrumentos, con sus respectivas instrucciones y cada sesión tenía una duración estimada de 45 minutos.

Luego de recolectados ambos instrumentos se procedió a vaciar la data correspondiente a las propiedades motivantes del puesto (ver anexo 15), e igualmente la data de compromiso organizacional (ver anexo 16). Se procedió a codificar los datos

utilizando el paquete estadístico SPSS (1997), a través del método Stepwise, el cual construye la ecuación de regresión lineal múltiple que selecciona las variables a estudiar paso a paso. A diferencia de otros métodos, es ventajoso por que admite que una variable seleccionada en un paso pueda ser eliminada en otro paso posterior. (Ferrán, 1996). Con esto se realizó un análisis descriptivo de los puntajes de ambos cuestionarios para la muestra estudiada y posteriormente un análisis inferencial donde se calcularon los coeficientes de correlación y regresión. Los resultados se analizaron a un nivel de significación del 5%.

Igualmente se vaciaron los datos biográficos y se codificaron de la siguiente manera para su inclusión en el paquete estadístico:

- Sexo: Femenino (0)
Masculino (1)
- Edad: Valor #
- Educación formal: Secundaria (1)
Técnico medio (2)
Técnico Superior (3)
Universitaria (4)
Post-grado (5)
Especialidad (6)
- Antigüedad en la empresa: Menos de 6 meses (1)
De 6 meses a 12 meses (2)
De 12 a 36 meses (3)
Más de 36 meses (4)
- Posición jerárquica dentro de la organización: Nivel Básico (1)
Nivel supervisorio medio (2)
Gerencia (3)
- Antigüedad en el puesto: Menos de 6 meses (1)
De 6 meses a 12 meses (2)
De 12 a 36 meses (3)
Más de 36 meses (4) (Ver anexo 17)

IV. RESULTADOS

Se procesaron los datos pertenecientes a una muestra de 125 trabajadores de dos sucursales de una empresa ferretera ubicadas en el área metropolitana de Caracas y en el interior del país, caracterizada por sujetos de edades comprendidas entre 19 y 50 años, de sexo masculino y femenino, que desempeñan cargos a nivel gerencial, supervisorio medio y básico. Adicionalmente se procesaron datos de: antigüedad en el cargo y en la empresa, educación formal, sucursal en la que labora y estado civil.

Se correlacionaron, el puntaje total de propiedades motivantes del puesto (PMPT) y el puntaje total de compromiso organizacional obteniendo una correlación de .396 a un nivel de significación del 1%. También se observaron correlaciones significativas de .426 y .377 entre el puntaje total de las propiedades motivantes del puesto (PMPT) y los puntajes de los componentes afectivo (PCA) y normativo (PCN) del compromiso organizacional (ver anexo 18).

Al observar lo significativa de esta correlación entre los puntajes totales de las variables criterio y predictora, se realizó un análisis de regresión entre cada una de las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto con el puntaje total de compromiso (ptc) obteniéndose un coeficiente de regresión significativo de .46 para la variable satisfacción, a través de los valores de "F" = 32.93 y la prueba "t" = 5.73 reportados en el análisis de varianza unidireccional se sustenta el valor obtenido para esta variable a una significancia de .000, excluyéndose de la regresión las dimensiones restantes por no haber sido significativas. (Ver anexo 19)

En cuanto a los datos de las propiedades motivantes del puesto (PMPT) se obtuvo una media de 146.52 y una desviación estándar de 13.86, y los datos se encontraron distribuidos en un rango que va desde 107 hasta 169 puntos. Los valores obtenidos para asimetría y kurtosis fueron de -.676 y -.151 respectivamente. De igual manera se obtuvo una media de 92.50 y una desviación estándar de 17.98 para el puntaje total de compromiso organizacional (ptc), en donde los datos se distribuyeron entre 47 y 123 puntos, reportándose valores de asimetría y kurtosis de -.700 y -.111 para $n = 125$. (Ver anexo 20)

Para dicha muestra se obtuvieron coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach de .86, .62 y .64 para los componentes afectivos, normativo y de continuidad respectivamente del cuestionario de compromiso organizacional (ver anexo 21) y un coeficiente de .81 para la escala completa del instrumento. (Ver anexo 22)

Se realizó el análisis de correlación entre el puntaje total de las propiedades motivantes del puesto, sus dimensiones y los datos biográficos recolectados en el estudio, reportándose nuevamente la variable satisfacción como significativa en la predicción del compromiso y agregándose la variable edad también como predictora, obteniéndose un coeficiente de correlación múltiple de .52. (Ver anexo 23)

Los valores reportados en la correlación del puntaje total de las propiedades motivantes del puesto con el puntaje total del compromiso organizacional indican que si existe una correlación significativa entre las variables de estudio. Sin embargo, cuando se realiza la regresión entre las nueve dimensiones de la variable

predictora y el puntaje total del compromiso se observa que el valor más significativo pertenece a la dimensión de satisfacción, excluyéndose de la regresión las ocho dimensiones restantes.

El valor obtenido para la media en las propiedades motivantes indica que el grado de motivación generado por las características en el puesto de trabajo está ubicado en el "nivel medio de motivación" en base a los criterios de corrección establecidos los cuales van desde 97 hasta 144. La dispersión de los datos en torno a la media tienden a ser homogéneos entre sí. El grado de asimetría de la distribución es negativo lo que indica que los datos están agrupados hacia la derecha de la curva, por encima de la media de la misma manera que el valor negativo de la kurtosis indica que la curva es más plana que la curva normal.

Igualmente el valor de la media reportado para compromiso organizacional indica que se encuentra en el tercio superior de la escala comprendida entre 18 y 126, en donde el valor negativo de la asimetría y la kurtosis indican que los datos están agrupados por encima de la media hacia la derecha de la curva, que es más plana que la curva normal.

Los coeficientes de confiabilidad reportados para la escala de compromiso organizacional y sus tres componentes indican que existe una alta consistencia interna en los elementos de la prueba, incluso el instrumento es más confiable ya que se mejoraron los índices obtenidos inicialmente en la prueba piloto, específicamente para el componente afectivo y normativo de la escala.

Por último, en la regresión realizada entre las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto, su puntaje total y los datos biográficos del estudio se encontró nuevamente que la dimensión de satisfacción es la más significativa en la predicción del compromiso organizacional reportando el 21% de la varianza explicada. Adicionalmente la variable moderadora correspondiente a la edad agregó el 6% de la varianza del puntaje total de compromiso.

En términos estadísticos, los resultados obtenidos podrían expresarse de la siguiente manera:

$$Y = a + b x_1 + c x_2$$

donde:

Y= variable criterio (compromiso organizacional)

a= valor del intercepto

b= coeficiente de regresión

x_1 = satisfacción

c= coeficiente de regresión

x_2 = edad

1. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación suponía estudiar la posible relación entre las propiedades motivantes del puesto y el compromiso del individuo con la organización.

Los resultados obtenidos por análisis de regresión múltiple mostraron que la satisfacción, una de las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto y la edad (dato biográfico) predicen aislada y combinadamente el compromiso organizacional. Esto implica que, para mejorar el compromiso, las organizaciones deben ocuparse de implantar cambios que conduzcan a mejorar la satisfacción laboral.

Así mismo, los hallazgos de este estudio sustentan las conclusiones de Mathieu y Zajac (1990) en donde a través del meta-análisis correlacionan la satisfacción laboral con el compromiso organizacional, separando satisfacción laboral en satisfacción intrínseca y extrínseca, y reportando correlaciones corregidas en el rango de .595 y .167 respectivamente.

Igualmente, en lo que respecta a las características personales, los autores señalaron hallazgos en términos de una correlación positiva media del compromiso organizacional con la edad de los individuos, señalando que la edad estaba significativamente relacionada con el compromiso actitudinal.

Otros investigadores como March y Simon (1958), sugieren que la edad está altamente relacionada con el compromiso, aunque difieren de su relación con el actitudinal atribuyéndolo a otro tipo de compromiso. Igualmente, Allen y Meyer (1984) reportaron que los trabajadores más antiguos se vuelven más comprometidos actitudinalmente hacia la organización. (c.p. Mathieu y Zajac, 1990).

Con base en estos estudios, los resultados obtenidos en esta investigación sustentan las hipótesis de que los trabajos enriquecidos (PMP) es probable que obtengan un mayor nivel de compromiso organizacional (Steers, 1977, c.p. Mathieu y Zajac, 1990); además esto fortalece la validez externa ya que se extiende a Venezuela los resultados obtenidos en países anglosajones.

2. CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos se puede concluir que, una vez revisado y validado el instrumento de compromiso organizacional, traducido y adaptado a la realidad venezolana, éste arrojó información sumamente significativa para describir las actitudes del individuo hacia su organización, colaborando a la literatura de estudios transculturales realizados sobre el tema, específicamente en el caso venezolano.

Los resultados de la presente investigación confirman la hipótesis planteada, ya que se encontró una correlación significativa entre las propiedades motivantes del puesto de trabajo como predictoras del compromiso del individuo con la organización. Estos resultados permiten concluir que si un individuo se encuentra motivado en su puesto de trabajo es porque este le genera motivación intrínseca dentro de los parámetros que implican la tarea y el puesto como tal y, a partir de esto, entonces se podrá obtener el compromiso del individuo como resultado organizacional.

Aunque la correlación de los puntajes totales entre las variables criterio y predictora apoya la hipótesis del estudio, lo que mejor explica el compromiso organizacional es la combinación lineal de satisfacción (dimensión de las propiedades motivantes del puesto) y edad (dato biográfico). Estas dos variables predictoras indican el 27% de la varianza explicada del puntaje total de compromiso organizacional.

Adicionalmente, al observarse la variable edad como predictora del compromiso, podría relacionarse dicha variable con la antigüedad de los trabajadores en la empresa, para concluir que aquellos individuos con mayor edad y mayor antigüedad podrían desarrollar un grado mayor de compromiso.

En este estudio se revela la importancia de generar puestos de trabajo que impliquen la satisfacción del individuo, llevándolo así a desarrollar el compromiso y la identificación con la organización.

3. LIMITACIONES

En las sesiones en las que se administraron los instrumentos de compromiso organizacional y propiedades motivantes del puesto, se pudo observar que el cuestionario de compromiso presentó inconvenientes en el vocabulario compuesto por algunos términos que fueron de difícil comprensión, especialmente por personas de un nivel educativo básico.

Igualmente se observó cierta dificultad en la comprensión de los ítemes reversibles en el contexto de los siete puntos de la escala y en los ítemes 1 y 16 de la escala normativa.

La mayor limitación se presentó en el acceso a la bibliografía referida a compromiso organizacional, particularmente en la obtención del instrumento, el cual fué enviado vía fax por uno de los autores del mismo, contactado a través de internet. La mayoría de la bibliografía consultada fué facilitada por el tutor, quién pudo adquirirla recientemente en los Estados Unidos.

La población y muestra estuvo limitada a los parámetros establecidos por la empresa interesada en el estudio, lo que impide realizar conclusiones a mayor nivel.

4. RECOMENDACIONES

Dado que cada individuo posee sus propias y muy específicas características, los estudios relacionados con las actitudes y las conductas de las personas ante ciertas situaciones, sujetos o cosas, esto implica tener un manejo cuidadoso en el manejo de las variables y las mediciones, así como en las conclusiones que se emitan. Dados los resultados reportados por la presente investigación, se recomienda:

- a. Realizar el presente estudio con una muestra más grande de individuos.
- b. Realizar un estudio en detalle sobre la relación entre la satisfacción como variable predictora del compromiso organizacional.
- c. Realizar un estudio para demostrar si la edad de los trabajadores y su antigüedad en la empresa predicen el compromiso organizacional.

d. Mejorar el instrumento de propiedades motivantes del puesto, tratando de reducir el número de ítemes.

e. Evaluar el cuestionario de compromiso organizacional en un estudio donde se comparen el sector público y privado.

V. BIBLIOGRAFÍA

ALLEN, N. J. & MEYER, J. P., (1980). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 1-18.

ALLEN, N. J., & MEYER, J.P., (1985). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.

BLUM & NAYLOR, (1976). Psicología Industrial, sus fundamentos técnicos y sociales, México, Edit. Trillas.

CALZOLAIO, A. y GUERRA, M., (1994). Las Expectativas de Éxito de los Trabajadores y Las Propiedades Motivantes del Puesto de Trabajo como Predictores del Rendimiento Laboral. UCAB, tesis inédita, 155 h.

CHAMBERS, W. & GRICE, J., (1991). CASPER: a personal computer package for exploring psychometrics. *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, Vol 23, (1), pp. 79-81.

CLIFTON, W. & CALAS DE BIRRIEL, M., (1964). Conducta Organizacional. Cincinnati, Ohio, U.S.A., South-Western Publishing CO.

DAVIS, Keith & W. Newstrom, John, (1991). Comportamiento Humano en el Trabajo, Comportamiento Organizacional, Mc Graw Hill Interamericana de México, S.A. de C.V.

DUNHAM, R. B., GRUBE, J. A. & CASTAÑEDA, M.B. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 3, 370 - 380.

FERRAN, A., Magdalena, (1996). SPSS para Windows: programación y análisis estadístico, Mc Graw Hill, España, pp. 560.

V. BIBLIOGRAFÍA

ALLEN, N. J. & MEYER, J. P., (1990), The Measurement and antecedentes of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

ALLEN, N. J., & MEYER, J.P., (1996), Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.

BLUM & NAYLOR, (1976), Psicología Industrial, sus fundamentos teóricos y sociales, México, Edit. Trillas.

CALZOLAIO, A. y GUERRA, M., (1994), Las Expectativas de Éxito de los Trabajadores y Las Propiedades Motivantes del Puesto de Trabajo como Predictoras del Rendimiento Laboral, UCAB, tesis inédita, 166 h.

CHAMBERS, W. & GRICE, J., (1991), CASPER: a personal computer package for exploring psychometrics, *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, Vol 23, (1), pp. 79-81.

CLIFTON, W. & CALAS DE BIRRIEL, M., (1984), Conducta Organizacional, Cincinnati, Ohio, U.S.A., South-Western Publishing CO.

DAVIS, Keith & W. Newstrom, John, (1991), Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional, Mc Graw Hill Interamericana de Mexico, S.A. de C.V.

DUNHAM, R. B., GRUBE, J. A. & CASTAÑEDA, M.B., (1994), Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition, *Journal of Applied Psychology*, 3, 370 - 380.

FERRAN, A., Magdalena, (1996), SPSS para Windows, programación y análisis estadístico, Mc Graw Hill, España, pp. 580.

SANABRIA de PRADA, Sara O., (1991), La Motivación en el Trabajo, UCAB, tesis inédita.

- GIBSON, J., IVANCEVICH, J., & DONELLY, J., (1983), Organizaciones: conducta, estructura y procesos, México, Nueva Editorial Interamericana.
- GONZÁLEZ V., José L., (1993), Comportamiento Humano: el recurso básico de las organizaciones empresariales, Bilbao, Universidad de Deusto, Fotocomposición: Ipar S.C.L.
- HERNANDEZ y otros, (1991), Metodología de la Investigación, México, Mc Graw Hill Interamericana de México, S.A. de C. V.
- KERLINGER, F., (1989), Investigación del Comportamiento, Técnicas y Metodología, México, Interamericana, 3ra. Edición.
- LUTHANS, F. & KREITNER, R., (1980), Modificación de la Conducta Organizacional, México, Edit. Trillas.
- MATHIEU, J.E. & ZAJAC, D., (1990), A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, Pennsylvania State University, Vol. 108, No. 2, 171-194.
- MEYER, J.P., ALLEN, N.J. & SMITH, C.A., (1993), Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J., (1997), Commitment in the Workplace, United States of América, SAGE Publications, pp. 150.
- MOWDAY, R., STEERS, R., & PORTER, L., (1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- RANDALL, M., Donna, (1993), Cross-Cultural Research on Organizational Commitment: A Review and Application of Hofstede's Value Survey Module, *Journal of Business Research*, 26, 91-110.
- RIVAS LAIRET, Alfredo, (1996), La Motivación y la HSI, Higiene y Seguridad Industrial, 5to. año de Relaciones Industriales.
- ROBBINS, Stephen, (1994), Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones, 6ta. Edición, México, Prentice Hall Interamericana.
- SANABRIA de PRADA, Sara O., (1981), La Motivación en el Trabajo, UCAB, tesis inédita.

SCHEIN, Edgar, (1975), Psicología de las Organizaciones, Madrid, Prentice Hall Internacional.

SPSS, (1997), SPSS for Windows ver. 7.5, Studente Version, [Programa de Computadora], Chicago, Ill.: Author.

TAYLOR, Frederick, (1970), Principios de la Administración Científica, Barcelona, Oikos-Tau.

VON HALLER, B., Gilmer, (1965), Psicología Industrial, España, Ediciones Grijalbo S.A.

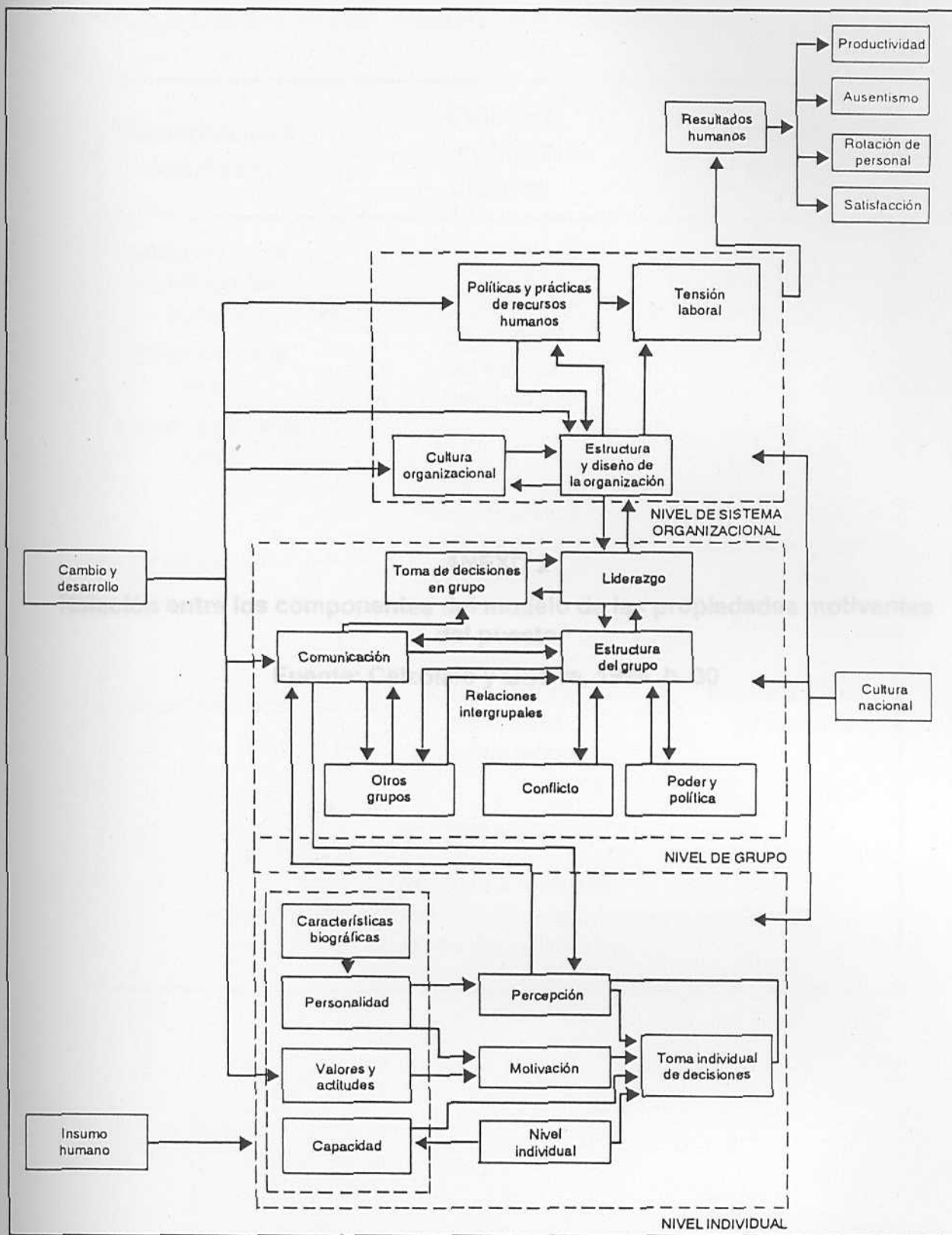
VROOM & DECI, (1979), Motivación y Alta Dirección, México, Edit. Trillas, 1976.

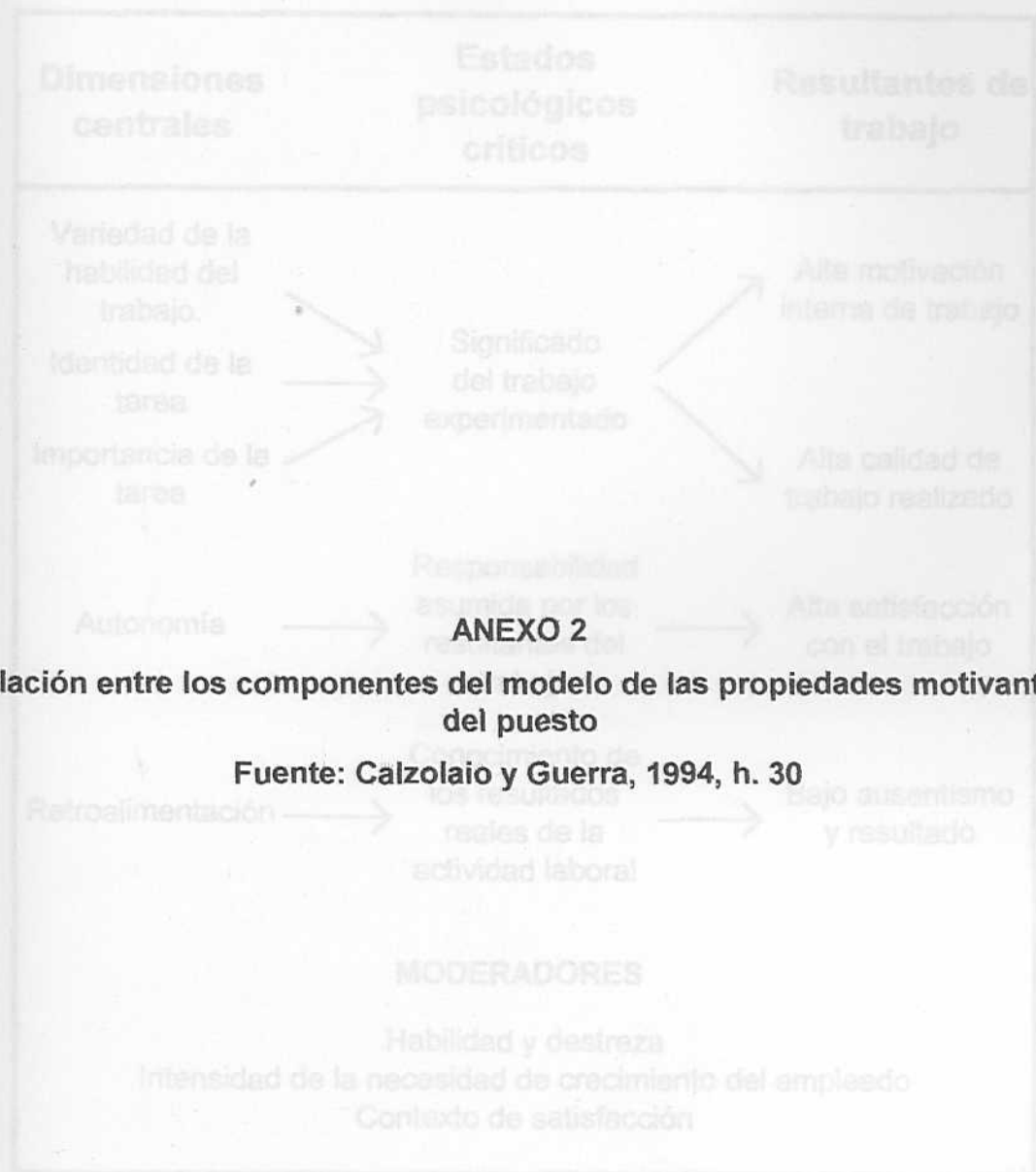
ANEXO 1

Modelo de comportamiento organizacional

Fuente: Robbins, 1984, pp. 53



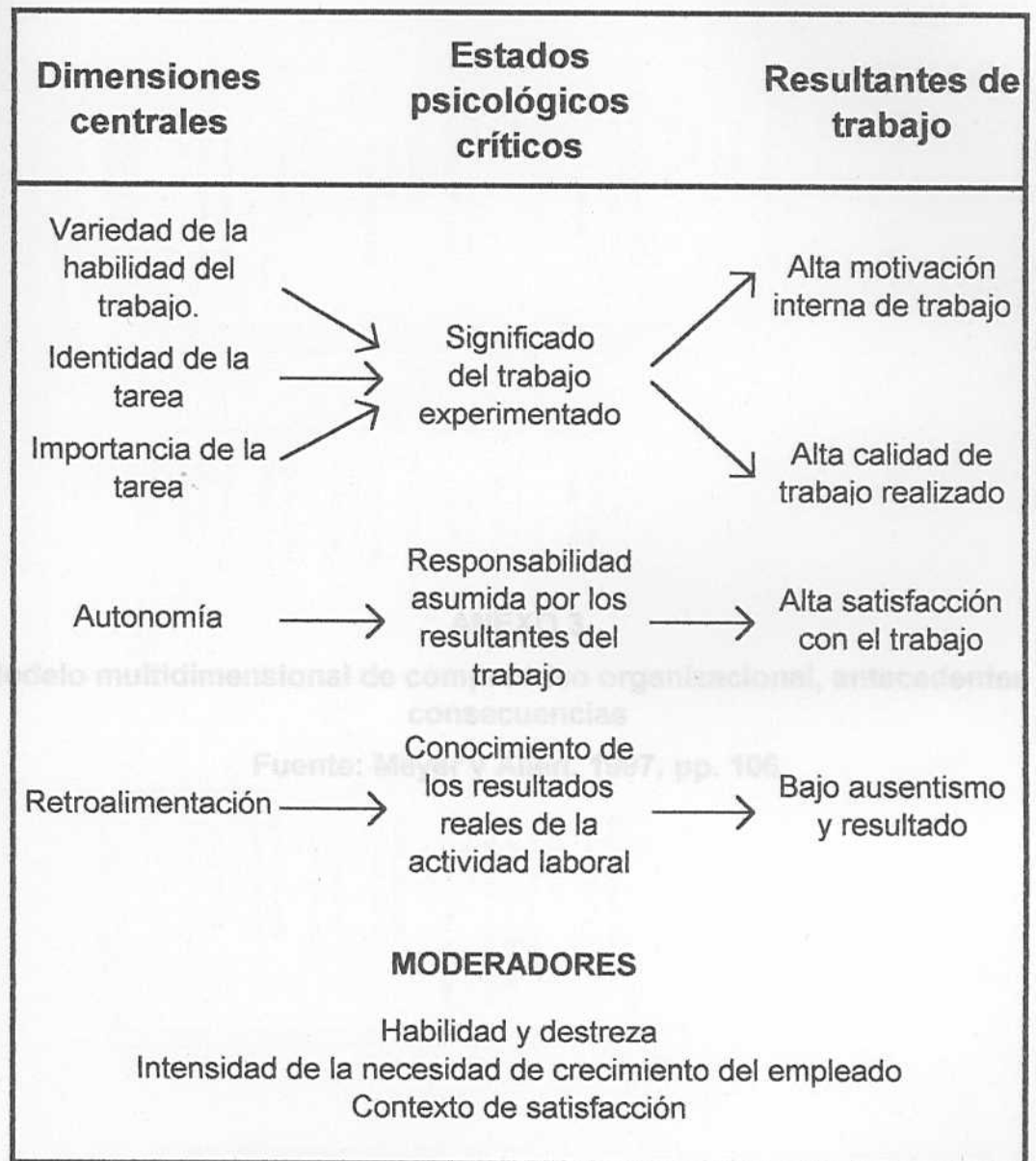




ANEXO 2

Relación entre los componentes del modelo de las propiedades motivantes del puesto

Fuente: Calzolaio y Guerra, 1994, h. 30



DISTANTE

PROXIMAL

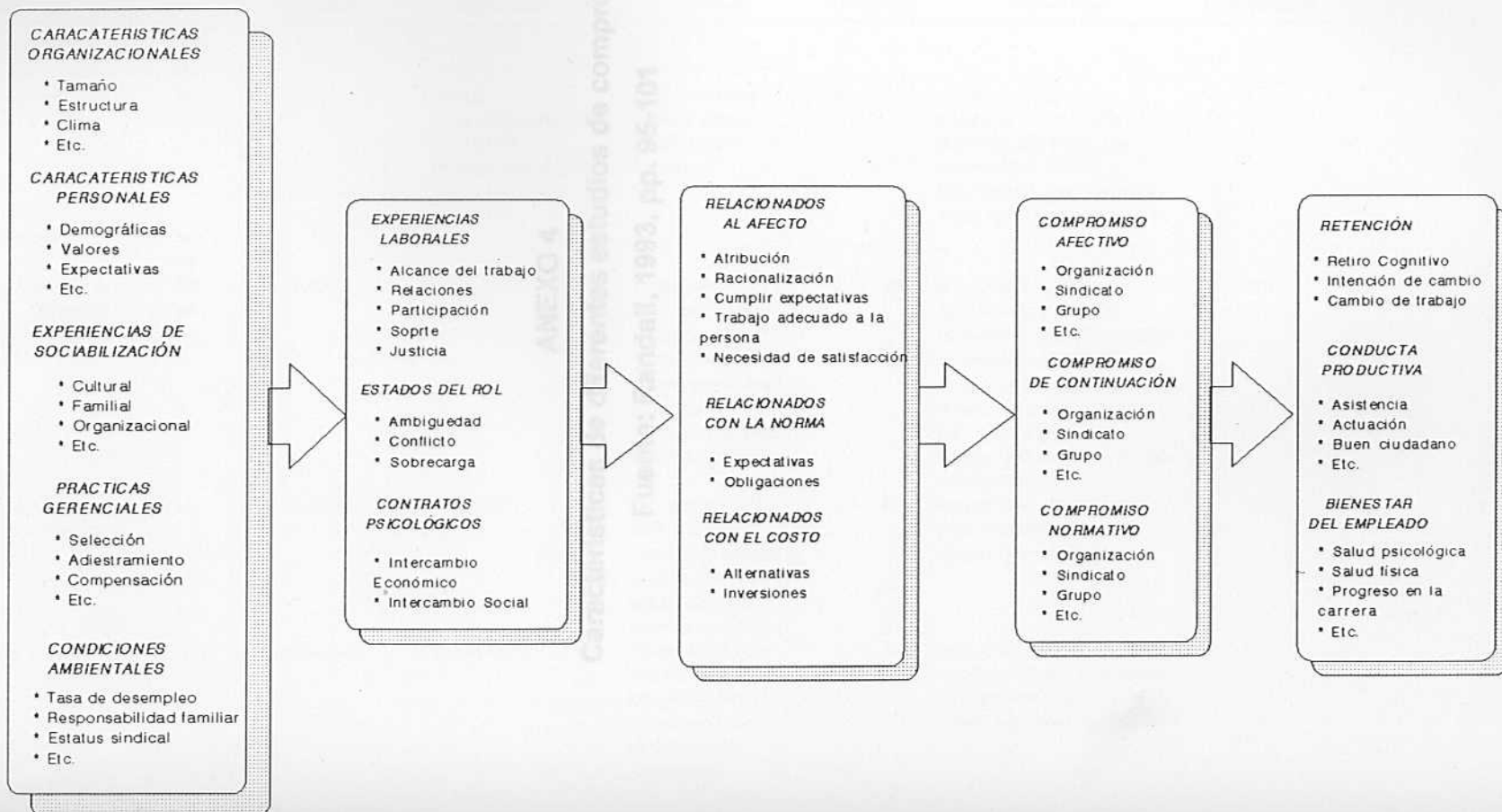


Table 1. Characteristics of Commitment Studies

Country and Study	Year	Sample Size	Organizational Commitment Scale	Sample	Reliability	Measures	Comments
Argentina		60					
1) Juan 1987		61	4.387	5 American bank officers and 50 students	$\alpha = .91$	self-reports, structured interviews, 45-item job satisfaction, service efficiency, and commitment scales; length of service	NA
Canada		80					
1) West & Gardner 1990		32	3.403	36 workers in cooperatives, unions, and voluntary and non-profit organizations (609 in total)	$\alpha = .79$	demographics (age, sex, marital status, children, education); type of ownership; characteristics of job characteristics (autonomy, income, responsibility, security, job attitudes (intrinsic, intrinsic, job involvement, job satisfaction)	NA
2) Harding et al. 1990		4,387	3.403	4,387 bankers and staff at one commercial bank in Canada (classified by union size (100 or less, 101-500, 501-1,000, and more than 1,000))	$\alpha = .92$	demographics (age, marital status, satisfaction, etc.); commitment; job involvement; ethical; job involvement	NA
3) Korman et al. 1984		unpublished	15-item OCO	About 2,500 FVA and 17% in voluntary groups in Canada and the U.S. (1,253 sample response)	$\alpha = .91$	Type of occupation, job satisfaction, and attitudes; demographics (age, gender, income, etc.); length of service	NA

ANEXO 4

Características de diferentes estudios de compromiso

Fuente: Randall, 1993, pp. 95-101

Table 1. Characteristics of Commitment Studies

Country and Study	VSM ^a Score	Commitment Score/# of Response Categories	Organizational Commitment Scale	Sample	Reliability	Antecedents	Consequences
Australia	90 36						
1) Jans (1989)	61 51	4.36/7	8 items: 4 from Mowday, et al. (1982) 2 from Jans (1982) 1 from Godwin 1 original	1885 Australian military officers (1,300 usable responses)	$\alpha = .81$	military values; career prospects; career-family priorities; life stress; job involvement; service effectiveness; age; career/life stage; rank; length of service	NA
Canada	80 39						
1) Wetzel & Gallagher (1990)	52 48	3.40/5	8-item OCQ	1,096 workers in retail cooperatives, wholesale cooperatives and private sector retail stores in Saskatchewan (469 usable responses)	$\alpha = .89$	demographics (sex, age, marital status, children, education); type of ownership; cooperative values; job characteristics (full-time, tenure, supervision, hours); job attitudes (difficulty leaving, job involvement, job satisfaction)	NA
2) Barling et al. (1990)		4.50/7	9-item OCQ	305 teachers and staff at one community college in Ontario identified by union lists (100 usable responses)	$\alpha = .92$	demographics (age, tenure); work satisfaction; org. climate; job involvement	NA
3) Aranya et al. (1986)		unknown/7	15-item OCQ	About 2,350 CAs and CPAs in accounting firms in Canada and the U.S. (1,053 usable responses)	$\alpha = .91$	type of occupation; job satisfaction; need satisfaction; demographics (age, gender, tenure, org. level, ed.)	NA

Continued

Country and Study	VSM ¹ Score	Commitment Score/ # of Response Categories	Organizational Commitment Scale	Sample	Reliability	Antecedents	Consequences
4) Arnold & Feldman (1982)		unknown	15-item OCQ	2,351 CAs (1,058 usable responses)	$\alpha = .91$	NA	intention to search; intention to change; turnover
5) Baba & Knoop (1987)		1.92/5	10-item Moore schedule	300 upper- and middle-managers in 26 furniture manufacturing companies across Canada (105 usable responses)	Inter-item correlation = .35 $\alpha = .84$	org. independence; locus of control; initiating structure; consideration; job scope; participation in decisions; job involvement; dept. size; org. size; demographics (age, gender, ed., salary, experience)	job-related effort
6) Ferris & Aranya (1983)		5.61/7 4.58/5	15-item OCQ 4-item Hrebiniak & Alutto scale	2,478 accountants in Canada and U.S. (1,105 usable responses)	$\alpha = .90$ $\alpha = .88$	type of organization; alternative employment opportunities; perceived org-prof conflict; job satisfaction; demographics (age, gender, marital status, ed., no. of children, tenure)	intended turnover; actual turnover
7) Lachman & Aranya (1986)		unknown/7	15-item OCQ	2,026 accountants in Canada (1,206 usable responses)	$\alpha = .91$	org setting; professional commitment; work expectations	work expectation; turnover intentions; job satisfaction
8) McGee & Ford (1987)		unknown	8-item affective com. scale (Meyer & Allen)	997 faculty in U.S. and Canada from 4-year colleges (350 usable responses)	$\alpha = .88$ $\alpha = .70$	NA	NA
		unknown	8-item continuance com. scale (Meyer & Allen)				

9) Meyer et al. (1989)	4.94/7	8-item affective com. scale (Meyer & Allen)	114 unit managers in food service industry and district managers throughout Canada (65 usable responses)	Past research cited	demographics (age, org. tenure, job tenure)	performance
	3.45/7	8-item continuance com. scale (Meyer & Allen)				
10) Meyer & Allen (1988)	5.25/7	15-item OCQ	110 recent university graduates who accepted full-time permanent jobs with companies in Western Ontario (97 usable responses)	$\alpha = .81$ $\alpha = .86$ $\alpha = .91$	confirmed expectations; job challenge; job satisfaction; org. dependability; participation; peer cohesion; personal importance; role clarity; self-expression; demographics (age, gender, ed., marital status); starting salary; initial offers	confirmed expectations; job challenge; job satisfaction; org. dependability; participation; peer cohesion; personal importance; role clarity; self expression NA
11) Meyer & Allen (1984)	2.15/3	15-item Ritzer-Trice	64 psychology students in study 1 and 229 full-time employees in administrative departments in university in study 2 (130 usable responses)	$\alpha = .90$ & .87 $\alpha = .89$ & .85 $\alpha = .88$ & .84 $\alpha = .73$ & .74 $\alpha = .93$ & .89 $\alpha = .90$	demographics (age, tenure)	
	2.32/3	4-item Hrebiniak & Alutto				
	4.18/7	8-item affective commitment scale				
	4.36/7	8-item continuance commitment scale				
	5.00/7	15-item OCQ				
12) Meyer & Allen (1987)	5.05/7	15-item OCQ	54 recent university graduates who participated in Univ. of Western Ontario's on-campus recruitment program (37 usable responses)		confirmed expectation; job challenge; job satisfaction; org. dependability; participation; perceived equity; personal importance; role clarity; self-expression; peer cohesion	absence; tardiness; performance; extrarole activity; motivation; intent to search; intention to leave

Table 1. Continued

Country and Study	VSM ¹ Score	Commitment Score/# of Response Categories	Organizational Commitment Scale	Sample	Reliability	Antecedents	Consequences
Great Britain	89 35						
1) Clegg (1983)	66 35	5.32/7	6-item Cook & Wall scale	541 blue-collar employees in north of England at large engineering plant, which is part of American-based multinational corporation (406 usable responses)	$\alpha = .73$	unauthorized absence; demographics (age, sex, marital status, tenure, level, job category); tardiness	tardiness; unauthorized absence; voluntary turnover
Israel	54 13						
1) Tziner & Latham (1989)	47 81	unknown/5	7-item OCQ	20 managers and 125 subordinates at Israel Airport Authority	$\alpha = .74$ (pre test) $\alpha = .87$ (post test) $\alpha = .85$ test/retest	performance review type; performance appraisal format	NA
2) Koslowsky et al. (1988)		unknown/7 unknown/3	15-item OCQ 12-item Hrebiniak & Alutto scale	215 policemen working for Israeli national police force	$\alpha = .84$ $\alpha = .89$	NA	volunteering
3) Dornstein & Matalon (1989)		unknown/7	15-item OCQ	250 technical professional personnel in army who are serving on a full-time voluntary basis in two units	$\alpha = .83$	interesting/challenging work; centralization; independence; formalization; role clarity; role conflict; importance to org.; pay equity; social involvement; co-workers attitudes, attitudes of family/friends; perceived alternatives; demographics (age, ed., rank); org. dependability	NA

Table 1. Continued

Country and Study	Valid Score	Commitment toward of Respondent Categories	Organizational Commitment Scale	Sample	Reliability	Variables	Findings
Japan (Smith)	46 54						
1) Near (1989)	95 92	unknown	7-item OCQ & 2-new items	3,549 workers in 52 U.S. manufacturing plants in Indianapolis and 3,638 workers in 46 Japanese plants at Atsugui area	$\alpha = .79$ total $\alpha = .78$ in U.S. $\alpha = .80$ in Japan	personnel practices; org. context; org. structure; job characteristics; demographics (age, gender, race, ed., marital status); country; industry	NA
2) Luthans et al. (1985)	89 82	3.21/5	15-item OCQ	1,181 U.S. workers 176 Jap. workers	$\alpha = .94$ in U.S. $\alpha = .94$ in Jap.	country; demographics (age, tenure) type of job	NA
3) Lincoln & Kalleberg (1985)	58 49	unknown	12-item instrumental orientation scale by Goldthorpe	302 Korean workers at two South Island works	$\alpha = .87$ in Korea	type of job	job satisfaction; overall life style
3) Lincoln & Kalleberg (1985)	14 55	3.34/5	6-item OCQ	4,567 U.S. workers in 52 U.S. manufacturing plants in Indianapolis;	Unknown	country; inducements; org. structures; demographics (age, gender, ed., marital status); job position; plant context	NA
4) Marsh & Mannari (1977)	30 70	1.53/3	8-item original commitment scale	3,735 Jap. workers in 46 Jap. plants in Atsugui region at Kanagawa Prefecture	No	demographics (age, sex, income, occupational); wages; job security; promotion; union affiliation; tenure; type of	turnover
4) Marsh & Mannari (1977)		2.05/3	4-item, lifetime commitment measure	1,033 employees in one factory of Japan's five leading electrical appliance companies	$\alpha = .38$	size of community of origin; distance migrated; number of previous jobs; perceived chances of promotion; paternalism; residence; participation; relative adv. of orgs; org status; job autonomy; cohesiveness; job satisfaction; demographics (gender, age, # dep.); knowledge of procedures; performance; values	turnover
5) Oliver (1984)	unk.	3.08/7	8-item Clark & West instrument	40 employees in businesses in Scotland (24 male respondents)	No	demographics (age, # dep.); knowledge of procedures; performance; values	NA

Table 1. Continued

Country and Study	VSM ¹ Score	Commitment Score/# of Response Categories	Organizational Commitment Scale	Sample	Reliability	Antecedents	Consequences
Korea (South)	18 60						
1) Luthans et al. (1985)	39 85	3.29/5	15-item OCQ	1,181 U.S. workers 176 Japanese workers 302 Korean workers	$\alpha = .94$ in U.S. $\alpha = .94$ in Jap. $\alpha = .87$ in Korea	country; demographics (age, tenure)	NA
New Zealand	79 22						
1) Inkson (1977)	58 49	unknown	12-item instrumental orientation scale by Goldthorpe	133 freezing-workers at two South Island works	No	type of job	job satisfaction; overall life-style; involvement in union activities
Pakistan	14 55						
1) Alvi & Ahmen (1987)	50 70	1.52/3	8-item original commitment scale	2,000 workers (1116 usable responses)	No	demographics (age, ed., income, occupation); wages; job security; promotion; union affiliation; tenure; type of org.; role conflict; task identity; freedom to work; relationship with peers; authority; supervisor satis.; skill development; interesting work; job turnover; job satisfaction; tardiness; intention to stay; competence	NA
Scotland	unk.						
1) Oliver (1984)		5.04/7	9-item Cook & Wall instrument	40 employees in businesses in Scotland (24 usable responses)	No	membership in cooperative; founder-member status	NA

Singapore	20						
	74						
1) Putti et al. (1990)	48	unknown/7	15-item OCQ	135 white-collar employees in an engineering company (121 usable responses)	$\alpha = .81$	pride in work; job involvement; activity preference; upward striving; attitude towards earnings; demographics (marital status, sex, age, tenure, ed., income, job level)	NA
2) Tjosvold & Tsao (1989)		unknown	3-item original commitment scale	351 employees in a household appliance section of electronics industry (part of a large, multi-national company)	$\alpha = .83$	shared vision; productivity emphasis; communication channels; cooperative interaction; orientation to people	NA
3) Putti et al. (1989)		unknown/7	15-item OCQ	350 employees in electronics industry in American multinational in Singapore (171 usable responses)	$\alpha = .76$	communication relationship satisfaction; level of management	NA

¹ Scores for each dimension are listed in the following order: individualism/collectivism (high scores indicate greater individualism, low scores indicate greater collectivism), power distance (high scores indicate greater acceptance of power distances, low scores indicate lesser acceptance of power distances), masculinity/femininity (high scores indicate acceptance of masculine work goals, low scores indicate acceptance of feminine work goals), and uncertainty avoidance (high scores indicate high levels of uncertainty avoidance, low scores indicate low levels of uncertainty avoidance).

Datos del Participante

Por favor marque con una X en el recuadro correspondiente a la respuesta correcta o proporcione el dato que se le solicita.

Sexo

Femenino

Masculino

Estado Civil

Soltero(a)

Viudo(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

Edad

Educación formal

Secundaria

Técnico Medio

Técnico Superior

Universitaria

Post-grado

Especialidad

Sucursal en la que labora

Caracas

Panamericana

Maracaibo

Antigüedad en la Empresa

Menos de 6 meses

De 6 a 12 meses

De 12 a 36 meses

Más de 36 meses

Posición Jerárquica dentro de la Organización

Gerencia

Nivel Supervisorio Medio

Nivel Básico

Tiempo ocupando su posición actual

Menos de 6 meses

De 6 a 12 meses

De 12 a 36 meses

Más de 36 meses

Instrucciones

A continuación se le presenta otro instrumento que mide una descripción acerca de compromiso del individuo con su organización, caracterizado por la unión emocional e identificación los sentimientos de obligación del individuo de permanecer y el costo que este asocie con dejarla.

En cada una de las preguntas que se le presentan encierre en un círculo sólo una de las cinco categorías de respuesta que usted considere más adecuada a su caso.

La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni malas.

Recuerde que la información recolectada es totalmente confidencial. Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

ANEXO 6

Instrumento de las propiedades motivantes del puesto

Ejemplo:

Fuente: Calzolaio y Guerra, 1994, h. 138-140

Si la buena ejecución de su trabajo siempre le genera un sentimiento de bienestar y satisfacción personal, en la siguiente pregunta encerrará en un círculo la categoría número 5:

Categorías:

- 1= Nunca
- 2= Rara vez
- 3= A veces
- 4= Generalmente
- 5= Siempre

1= Tiene un gran sentimiento de satisfacción personal cuando hace bien su trabajo	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Instrucciones

Categorías

- 1= Nunca
- 2= Rara vez
- 3= A veces
- 4= Generalmente
- 5= Siempre

A continuación se le presenta otro instrumento obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización, caracterizado por la unión emocional e identificación, los sentimientos de obligación del individuo de permanecer y el costo que este asocia con dejarla.

En cada una de la preguntas que se le presentan encierre en un círculo sólo una de las cinco categorías de respuesta que usted considere más adecuada a su caso.

La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni malas.

Recuerde que la información recolectada es totalmente confidencial. Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

Ejemplo:

Si la buena ejecución de su trabajo siempre le genera un sentimiento de bienestar y satisfacción personal, en la siguiente pregunta encerrará en un círculo la categoría número 5:

Categorías:

- 1= Nunca
- 2= Rara vez
- 3= A veces
- 4= Generalmente
- 5= Siempre

1.- Tiene un gran sentimiento de satisfacción personal cuando hace bien su trabajo.

1 2 3 4 5

Categorías

- 1= Nunca
2= Rara vez
3= A veces
4= Generalmente
5= Siempre

1.- Su trabajo involucra hacer una parte de la tarea total, desde el inicio hasta el final.	1	2	3	4	5
2.- Su trabajo tiene gran valor y significación por sí mismo.	1	2	3	4	5
3.- Su trabajo facilita la ejecución de nuevos procedimientos diferentes a los ya existentes.	1	2	3	4	5
4.- Recibe información verbal directa por parte de sus superiores, que le permite conocer los resultados de su desempeño.	1	2	3	4	5
5.- Su puesto le permite poner en práctica su capacidad para enfrentar los riesgos y desafíos que se presenten en su trabajo.	1	2	3	4	5
6.- Las actividades que se realizan en su puesto son variadas, motivantes y desafiantes.	1	2	3	4	5
7.- Su trabajo le permite conseguir crecimiento y realización personal.	1	2	3	4	5
8.- Los beneficios que usted recibe por parte de la empresa por su desempeño, los considera justos.	1	2	3	4	5
9.- Su cargo le brinda la oportunidad de hacerse responsable personalmente por la ejecución y por los resultados de las tareas de su puesto.	1	2	3	4	5
10.- Organiza y comparte gratos encuentros sociales con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
11.- Su trabajo es sólo una pequeña parte de la tarea que es terminada por otras personas.	1	2	3	4	5
12.- Las actividades que comprende su puesto de trabajo son complejas.	1	2	3	4	5
13.- Su puesto le otorga la suficiente autoridad como para tomar decisiones importantes.	1	2	3	4	5
14.- Las condiciones de trabajo en las que se desempeña tales como luz, temperatura ambiental, espacio físico, etc., son adecuadas.	1	2	3	4	5
15.- Su puesto de trabajo es indispensable e importante para otras personas.	1	2	3	4	5
16.- Los resultados de su trabajo tienen un efecto significativo sobre el bienestar de otras personas.	1	2	3	4	5
17.- Su trabajo le estimula como para continuar en éste con entusiasmo.	1	2	3	4	5
18.- Su trabajo le permite realizar tareas que implican retos.	1	2	3	4	5

Categorías

- 1= Nunca
2= Rara vez
3= A veces
4= Generalmente
5= Siempre

19.- Su puesto le permite coordinar y programar parte de su propio trabajo.	1	2	3	4	5
20.- Su trabajo le permite interaccionar y establecer relaciones de amistad con sus compañeros.	1	2	3	4	5
21.- En su trabajo se le otorga el mismo trato respetuoso tanto a los superiores como a los subordinados.	1	2	3	4	5
22.- El sueldo, beneficios y recompensas que recibe le permiten experimentar un sentimiento de satisfacción.	1	2	3	4	5
23.- El trabajo puede hacerse adecuadamente cuando una persona trabaja en equipo.	1	2	3	4	5
24.- Su puesto le aporta la oportunidad de aprender nuevas tareas.	1	2	3	4	5
25.- Su salario se corresponde con sus esfuerzos.	1	2	3	4	5
26.- Su trabajo le permite establecer relaciones de contratación de honorarios con otras personas.	1	2	3	4	5
27.- El trabajo le permite desarrollar un sentimiento de identidad y pertenencia con la compañía.	1	2	3	4	5
28.- En su trabajo existen oportunidades de rotación entre los puestos.	1	2	3	4	5
29.- Las funciones que realizan en el cargo exigen trabajo cooperativo con otras personas.	1	2	3	4	5
30.- Se siente directamente responsable por los resultados de su trabajo.	1	2	3	4	5
31.- Su trabajo es guiado primordialmente por su(s) supervisor(es).	1	2	3	4	5
32.- Su trabajo es más significativo e importante en comparación con el trabajo realizado en otros puestos.	1	2	3	4	5
33.- Su trabajo le aporta la posibilidad de terminar completamente las partes del trabajo que ya comenzó.	1	2	3	4	5
34.- Su trabajo le facilita oportunidades para desarrollar relaciones de amistad.	1	2	3	4	5
35.- Existe continuidad y relación entre las tareas o actividades que se realizan en su trabajo.	1	2	3	4	5
36.- Las actividades que realiza le exigen operar equipos mecánicos (calculadoras, computadoras, máquinas de escribir, etc.).	1	2	3	4	5

PROPIEDADES MOTIVANTES DEL PUESTO

Tabla de especificaciones

Ítem	Variedad	Autonomía	Retroalimentación	Relaciones con otros	Oportunidad de aprendizaje	Satisfacción	Crecimiento profesional
1	3	6	12	28	6	3	14
2	3	6	12	28	6	3	14
3	3	6	12	28	6	3	14
4	3	6	12	28	6	3	14
5	3	6	12	28	6	3	14
6	3	6	12	28	6	3	14
7	3	6	12	28	6	3	14
8	3	6	12	28	6	3	14
9	3	6	12	28	6	3	14
10	3	6	12	28	6	3	14
11	3	6	12	28	6	3	14
12	3	6	12	28	6	3	14
13	3	6	12	28	6	3	14
14	3	6	12	28	6	3	14
15	3	6	12	28	6	3	14
16	3	6	12	28	6	3	14
17	3	6	12	28	6	3	14
18	3	6	12	28	6	3	14
19	3	6	12	28	6	3	14
20	3	6	12	28	6	3	14
21	3	6	12	28	6	3	14
22	3	6	12	28	6	3	14
23	3	6	12	28	6	3	14
24	3	6	12	28	6	3	14
25	3	6	12	28	6	3	14
26	3	6	12	28	6	3	14
27	3	6	12	28	6	3	14
28	3	6	12	28	6	3	14
29	3	6	12	28	6	3	14
30	3	6	12	28	6	3	14
31	3	6	12	28	6	3	14
32	3	6	12	28	6	3	14
33	3	6	12	28	6	3	14
34	3	6	12	28	6	3	14
35	3	6	12	28	6	3	14
36	3	6	12	28	6	3	14
37	3	6	12	28	6	3	14
38	3	6	12	28	6	3	14
39	3	6	12	28	6	3	14
40	3	6	12	28	6	3	14
41	3	6	12	28	6	3	14
42	3	6	12	28	6	3	14
43	3	6	12	28	6	3	14
44	3	6	12	28	6	3	14
45	3	6	12	28	6	3	14
46	3	6	12	28	6	3	14
47	3	6	12	28	6	3	14
48	3	6	12	28	6	3	14
49	3	6	12	28	6	3	14
50	3	6	12	28	6	3	14
51	3	6	12	28	6	3	14
52	3	6	12	28	6	3	14
53	3	6	12	28	6	3	14
54	3	6	12	28	6	3	14
55	3	6	12	28	6	3	14
56	3	6	12	28	6	3	14
57	3	6	12	28	6	3	14
58	3	6	12	28	6	3	14
59	3	6	12	28	6	3	14
60	3	6	12	28	6	3	14
61	3	6	12	28	6	3	14
62	3	6	12	28	6	3	14
63	3	6	12	28	6	3	14
64	3	6	12	28	6	3	14
65	3	6	12	28	6	3	14
66	3	6	12	28	6	3	14
67	3	6	12	28	6	3	14
68	3	6	12	28	6	3	14
69	3	6	12	28	6	3	14
70	3	6	12	28	6	3	14
71	3	6	12	28	6	3	14
72	3	6	12	28	6	3	14
73	3	6	12	28	6	3	14
74	3	6	12	28	6	3	14
75	3	6	12	28	6	3	14
76	3	6	12	28	6	3	14
77	3	6	12	28	6	3	14
78	3	6	12	28	6	3	14
79	3	6	12	28	6	3	14
80	3	6	12	28	6	3	14
81	3	6	12	28	6	3	14
82	3	6	12	28	6	3	14
83	3	6	12	28	6	3	14
84	3	6	12	28	6	3	14
85	3	6	12	28	6	3	14
86	3	6	12	28	6	3	14
87	3	6	12	28	6	3	14
88	3	6	12	28	6	3	14
89	3	6	12	28	6	3	14
90	3	6	12	28	6	3	14
91	3	6	12	28	6	3	14
92	3	6	12	28	6	3	14
93	3	6	12	28	6	3	14
94	3	6	12	28	6	3	14
95	3	6	12	28	6	3	14
96	3	6	12	28	6	3	14
97	3	6	12	28	6	3	14
98	3	6	12	28	6	3	14
99	3	6	12	28	6	3	14
100	3	6	12	28	6	3	14
TOTAL	30	60	120	280	60	30	140

ANEXO 7

Tabla de especificaciones de los ítemes del instrumento de las propiedades motivantes del puesto

Fuente: Calzolaio y Guerra, 1994, h. 134

Tabla de especificaciones

PROPIEDADES MOTIVANTES DEL PUESTO

I	Variedad				Autonomía			Retroalimentación				Identificación con la tarea	Importancia de la tarea	Relaciones con otros		Oportunidades de amistad		Satisfacción			Calidad de vida laboral		
	Uso de diferentes procedimientos y equipos				Riesgos y desafíos			Conocimiento de resultados				Completación de tareas	Significación del trabajo	Continuidad de las tareas	Coordinación de tareas	Relaciones de amistad	Relaciones contractuales	Logros personales	Remuneración	Pertenencia	Beneficios	Condiciones ambientales	Trato justo
	Características subjetivas de las actividades				Responsabilidad			Estimulación															
	Complejidad de las tareas				Toma de decisiones			Oportunidades de aprender															
E												33	2	35	29	34		18			22		
M													16										
Sub total	5				5			4				2	4	4		4		4			4		
TOTAL	36																						

Categorías

- 1- Fuertemente en desacuerdo
- 2- Moderadamente en desacuerdo
- 3- Debilmente en desacuerdo
- 4- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5- Debilmente de acuerdo
- 6- Moderadamente de acuerdo
- 7- Fuertemente de acuerdo

1- Me siento muy feliz de pasar el resto de carrera en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
2- Disfruto hablar de mi organización con personas que no pertenecen a ella.	1	2	3	4	5	6	7
3- Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
4- Pienso que podría comprometerme fácilmente con esta organización de la misma manera que estoy comprometido con esta. (R)	1	2	3	4	5	6	7
5- No me siento como parte de la familia de mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
6- No me siento emocionalmente vinculado a esta organización. (R)	1	2	3	4	5	6	7
7- Esta organización tiene un alto grado de significación personal.	1	2	3	4	5	6	7
8- No siento un fuerte sentido de pertenencia con mi organización. (R)	1	2	3	4	5	6	7
9- No temo lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener otro en puerta. (R)	1	2	3	4	5	6	7
10- Sería muy difícil para mí dejar mi organización en este momento incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
11- Muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
12- No sería muy costoso para mí dejar la organización en este momento. (R)	1	2	3	4	5	6	7
13- En este momento permanecer en mi organización es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
14- Siento que tengo muy pocas opciones a considerar si dejo esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO 8

Instrumento de compromiso organizacional (escala original)

Fuente: Allen y Meyer, 1990, pp. 6-7

Categorías

- 1= Fuertemente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Fuertemente de acuerdo

1.- Me siento muy feliz de pasar el resto de carrera en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
2.- Disfruto hablar de mi organización con personas que no pertenecen a ella.	1	2	3	4	5	6	7
3.- Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
4.- Pienso que podría comprometerme fácilmente con otra organización de la misma manera que estoy comprometido con esta. (R)	1	2	3	4	5	6	7
5.- No me siento como "parte de la familia" en mi organización. (R)	1	2	3	4	5	6	7
6.- No me siento emocionalmente vinculado con esta organización. (R)	1	2	3	4	5	6	7
7.- Esta organización tiene un alto grado de significación personal.	1	2	3	4	5	6	7
8.- No siento un fuerte sentido de pertenencia con mi organización. (R)	1	2	3	4	5	6	7
9.- No temo lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener otro en puerta. (R)	1	2	3	4	5	6	7
10.- Sería muy difícil para mi dejar mi organización en este momento incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
11.- Muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas si deseara dejar mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
12.- No sería muy costoso para mi dejar la organización en este momento. (R)	1	2	3	4	5	6	7
13.- En este momento permanecer en mi organización es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
14.- Siento que tengo muy pocas opciones a considerar si dejo esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Categorías

- 1= Fuertemente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Fuertemente de acuerdo

15.- Si dejara esta organización, la escasez de alternativas disponibles sería una de las pocas consecuencias serias para mí.	1	2	3	4	5	6	7
16.- Una de las principales razones por la que continúo trabajando para esta organización es que dejarla requeriría un considerable sacrificio personal. Otra organización podría no igualar los beneficios generales que ésta me proporciona.	1	2	3	4	5	6	7
17.- Pienso que la gente hoy en día se mueve de empresa a empresa con demasiada frecuencia.	1	2	3	4	5	6	7
18.- No creo que las personas deben ser siempre leales a su organización. (R)	1	2	3	4	5	6	7
19.- Ir de organización a organización no me parece totalmente antiético. (R)	1	2	3	4	5	6	7
20.- Una de las razones de peso para continuar trabajando en esta organización, es que siento que la lealtad es importante. Por lo tanto, permanecer en una organización tiene un sentido de obligación moral para mí.	1	2	3	4	5	6	7
21.- Si recibiera otra oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
23.- Las cosas eran mejores en aquellos días en que las personas se quedaban en una organización durante la mayor parte de su carrera.	1	2	3	4	5	6	7
24.- Pienso que desear ser un "prototipo de empleado" no es inteligente hoy en día. (R)	1	2	3	4	5	6	7

Tabla de especificaciones
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Componente afectivo	Componente normativo	Componente de continuidad
I T E M	1	17	9
	2	18	10
	3	19	11
	4	20	12
	5	21	13
	6	22	14
	7	23	15
	8	24	16
Sub-total			8
TOTAL	24		

ANEXO 9

Tabla de especificaciones de los ítemes del instrumento de compromiso organizacional (escala original)

Tabla de especificaciones

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Componente afectivo	Componente normativo	Componente de continuidad
I T E M	1	17	9
	2	18	10
	3	19	11
	4	20	12
	5	21	13
	6	22	14
	7	23	15
	8	24	16
Sub-total	8	8	8
TOTAL	24		

Instrucciones

A continuación se le presenta un segundo instrumento que tiene como finalidad obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización, caracterizado por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella.

En cada una de las preguntas que se le presentan encierre en un círculo una de las siete categorías de respuesta que usted considere más acorde a su sentimiento hacia la organización.

La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni malas.

Recuerde que la información que usted proporciona es totalmente confidencial. Agradecemos profundamente su colaboración.

ANEXO 10

Instrumento de compromiso organizacional (escala revisada)

Fuente: Meyer et al., 1993, pp. 544

Ejemplo:

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está de acuerdo con dejarla, en este caso encerraría en un círculo la categoría número 7.

Categorías:

- 1= Fuertemente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Fuertemente de acuerdo

1. Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.

1 2 3 4 5 6 7

Instrucciones

A continuación se le presenta un segundo instrumento que tiene como finalidad obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización, caracterizado por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella.

En cada una de la preguntas que se le presentan encierre en un círculo sólo una de las siete categorías de respuesta que usted considere más acorde a su sentimiento hacia la organización.

La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni malas.

Recuerde que la información recolectada es totalmente confidencial. Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

Ejemplo:

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está de acuerdo con dejarla, en este caso encerraría en un círculo la categoría número 7:

Categorías:

- 1= Fuertemente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Fuertemente de acuerdo

1. Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.

1 2 3 4 5 6

Categorías

- 1= Fuertemente en desacuerdo
 2= Moderadamente en desacuerdo
 3= Débilmente en desacuerdo
 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 5= Débilmente de acuerdo
 6= Moderadamente de acuerdo
 7= Fuertemente de acuerdo

1. Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo(a) en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	5	6	7
2. Aunque fuera ventajoso para mi, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
3. Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5	6	7
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	1	2	3	4	5	6	7
8. Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5	6	7
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5	6	7
12. Esta organización tiene para mi un alto grado de significación personal. (R)	1	2	3	4	5	6	7
13. Le debo muchísimo a mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
14. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
17. Sería muy difícil para mi en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
18. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Tabla de especificaciones
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Componente afectivo	Componente normativo	Componente de compromiso
I T E M	6	2	1
	9	7	3
	12	8	4
	14	10	5
	15	11	16
	18	13	17
Sub-total	6	6	6
TOTAL	18		

ANEXO 11

Tabla de especificaciones de los ítemes del instrumento de compromiso organizacional (escala revisada)

Tabla de especificaciones

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Componente afectivo	Componente normativo	Componente de continuidad
I T E M	6	2	1
	9	7	3
	12	8	4
	14	10	5
	15	11	16
	18	13	17
Sub-total	6	6	6
TOTAL	18		

Sexo	Femenino	26.92%
	Masculino	73.08%
Edo. Civil	Soltero	57.69%
	Casado	38.46%
	Divorciado	3.85%
	Viudo	0.00%
Edad	< 20 años	7.69%
	De 21 a 30 años	58.97%
	> 31 años	33.33%
Educ. Formal	Secundaria	34.62%
	Técnico medio	21.79%
	Técnico superior	11.54%
	Universitaria	19.23%
	Post-secundaria	7.69%
ANEXO 12		
Características del grupo prueba piloto		
Antig. empresa	< 6 meses	11.54%
	De 6 a 12 meses	19.23%
	De 12 a 36 meses	52.58%
	> 36 meses	16.67%
Pos. Jerárquica	Gerencia	14.10%
	Superv. medio	23.08%
	Básico	62.82%
Tiempo en el cargo	< 6 meses	21.79%
	De 6 a 12 meses	29.49%
	De 12 a 36 meses	42.51%
	> 36 meses	6.41%

Sexo	Femenino	26.92%
	Masculino	73.08%
Edo. Civil	Soltero	57.69%
	Casado	38.46%
	Divorciado	3.85%
	Viudo	0.00%
Edad	< 20 años	7.69%
	De 21 a 30 años	58.97%
	> 31 años	33.33%
Educ. Formal	Secundaria	34.62%
	Técnico medio	21.79%
	Técnico superior	11.54%
	Universitaria	19.23%
	Post-grado	7.69%
	Especialidad	5.13%
Antig. empresa	< 6 meses	11.54%
	De 6 a 12 meses	19.23%
	De 12 a 36 meses	52.56%
	> 36 meses	16.67%
Pos. Jerárquica	Gerencia	14.10%
	Superv. medio	23.08%
	Básico	62.82%
Tiempo en el cargo	< 6 meses	21.79%
	De 6 a 12 meses	29.49%
	De 12 a 36 meses	42.31%
	> 36 meses	6.41%

Sexo	Femenino	15.00%
	Masculino	84.00%
Edo. Civil	Soltero	78.40%
	Casado	28.80%
	Divorciado	0.60%
	Viudo	0.00%
Edad	< 20 años	28.40%
	De 21 a 30 años	64.80%
	> 31 años	5.80%
Educ. Formal	Secundaria	48.00%
	Técnico medio	8.00%
	Técnico superior	22.40%
	Universitaria	20.80%
	Post-grado	0.80%
	Escuela	0.00%
ANEXO 13		
Características de la muestra (n=125)		
Antig. empresa	< 6 meses	28.80%
	De 6 a 12 meses	20.00%
	De 12 a 36 meses	36.00%
	> 36 meses	21.60%
Pos. Jerárquica	Gerencia	6.40%
	Superv. medio	28.60%
	Básico	64.00%
Tiempo en el cargo	< 6 meses	32.80%
	De 6 a 12 meses	26.40%
	De 12 a 36 meses	29.60%
	> 36 meses	11.20%

Sexo	Femenino	16.00%
	Masculino	84.00%
Edo. Civil	Soltero	70.40%
	Casado	28.80%
	Divorciado	0.80%
	Viudo	0.00%
Edad	< 20 años	26.40%
	De 21 a 30 años	64.80%
	> 31 años	8.80%
Educ. Formal	Secundaria	48.00%
	Técnico medio	8.00%
	Técnico superior	22.40%
	Universitaria	20.80%
	Post-grado	0.80%
	Especialidad	0.00%
Antig. empresa	< 6 meses	22.40%
	De 6 a 12 meses	20.00%
	De 12 a 36 meses	36.00%
	> 36 meses	21.60%
Pos. Jerárquica	Gerencia	6.40%
	Superv. medio	29.60%
	Básico	64.00%
Tiempo en el cargo	< 6 meses	32.80%
	De 6 a 12 meses	26.40%
	De 12 a 36 meses	29.60%
	> 36 meses	11.20%

Solicitud de Participación

En las siguientes páginas usted encontrará una serie de preguntas a través de las cuales se obtendrá información de gran relevancia para realizar un trabajo de Pre-grado sobre la relación de las propiedades motivantes del puesto y el compromiso organizacional. Para esto, solicitamos su más sincera colaboración con el fin de obtener los datos necesarios y su permiso para utilizarlos en dicha investigación.

Las respuestas individuales se mantendrán completamente confidenciales y serán utilizadas únicamente para llevar a cabo análisis grupales, lo que garantizará el anonimato de sus respuestas.

Seguidamente, se le darán instrucciones al comienzo de cada sección, por favor léalas cuidadosamente; las preguntas están diseñadas para obtener las percepciones hacia su puesto de trabajo y sus actitudes hacia su organización.

Por favor responda cada pregunta tan honestamente como le sea posible y de antemano muchas gracias por su cooperación.

Firma del Participante

Solicitud de Participación

En las siguientes páginas usted encontrará una serie de preguntas a través de las cuales se obtendrá información de gran relevancia para realizar un trabajo de Pre-grado sobre la relación de las propiedades motivantes del puesto y el compromiso organizacional. Para esto, solicitamos su más sincera colaboración con el fin de obtener los datos necesarios y su permiso para utilizarlos en dicha investigación.

Las respuestas individuales se mantendrán completamente confidenciales y serán utilizadas únicamente para llevar a cabo análisis grupales, lo que garantizará el anonimato de sus respuestas.

Seguidamente, se le darán instrucciones específicas al comienzo de cada sección, por favor léalas cuidadosamente; las preguntas están diseñadas para obtener las percepciones hacia su puesto de trabajo y sus actitudes hacia su organización.

Por favor responda cada pregunta tan honestamente como le sea posible y de antemano muchas gracias por su cooperación.

Firma del Participante

	prop	variedad	autonom	feedback	horas
1	158.00	17.00	23.00	25.00	8.00
2	125.00	17.00	18.00	14.00	6.00
3	150.00	17.00	20.00	18.00	9.00
4	121.00	16.00	15.00	13.00	5.00
5	157.00	21.00	20.00	19.00	9.00
6	154.00	20.00	21.00	18.00	10.00
7	163.00	21.00	23.00	19.00	10.00
8	154.00	20.00	19.00	18.00	10.00
9	150.00	21.00	25.00	19.00	10.00
10	146.00	16.00	25.00	17.00	6.00
11	157.00	17.00	21.00	16.00	10.00
12	136.00	21.00	18.00	17.00	5.00

ANEXO 15

Datos brutos obtenidos de la muestra del instrumento de las propiedades motivantes del puesto

13	150.00	18.00	20.00	17.00	7.00
14	162.00	19.00	22.00	20.00	9.00
15	149.00	19.00	21.00	17.00	10.00
16	138.00	20.00	20.00	12.00	6.00
17	148.00	20.00	17.00	19.00	8.00
18	164.00	22.00	19.00	20.00	9.00
19	167.00	24.00	25.00	17.00	10.00
20	114.00	16.00	16.00	12.00	9.00
21	136.00	18.00	21.00	15.00	5.00
22	164.00	23.00	25.00	20.00	7.00
23	146.00	19.00	22.00	13.00	6.00
24	136.00	19.00	20.00	14.00	5.00
25	154.00	23.00	24.00	17.00	6.00
26	158.00	23.00	25.00	19.00	10.00
27	148.00	14.00	23.00	15.00	10.00
28	133.00	13.00	19.00	13.00	5.00

	pmpt	variedad	autonom	feedback	identa
1	158.00	17.00	23.00	20.00	8.00
2	125.00	17.00	18.00	14.00	8.00
3	150.00	17.00	20.00	16.00	9.00
4	123.00	16.00	15.00	13.00	8.00
5	157.00	21.00	20.00	19.00	9.00
6	154.00	20.00	21.00	18.00	10.00
7	163.00	21.00	23.00	19.00	10.00
8	154.00	20.00	19.00	19.00	10.00
9	153.00	21.00	25.00	18.00	10.00
10	146.00	18.00	25.00	17.00	9.00
11	157.00	17.00	21.00	16.00	10.00
12	139.00	21.00	19.00	17.00	8.00
13	169.00	24.00	25.00	20.00	7.00
14	159.00	19.00	22.00	20.00	9.00
15	149.00	19.00	21.00	17.00	10.00
16	138.00	20.00	20.00	12.00	6.00
17	148.00	20.00	17.00	19.00	9.00
18	164.00	22.00	19.00	20.00	9.00
19	167.00	24.00	25.00	17.00	10.00
20	114.00	16.00	16.00	12.00	9.00
21	136.00	16.00	21.00	15.00	6.00
22	164.00	23.00	25.00	20.00	7.00
23	148.00	19.00	22.00	13.00	6.00
24	136.00	19.00	20.00	14.00	8.00
25	154.00	23.00	24.00	17.00	6.00
26	156.00	23.00	25.00	19.00	10.00
27	146.00	14.00	23.00	15.00	10.00
28	133.00	13.00	19.00	13.00	5.00

	pmpt	variedad	autonom	feedback	identia
29	117.00	12.00	23.00	6.00	7.00
30	147.00	20.00	22.00	14.00	7.00
31	153.00	17.00	22.00	14.00	10.00
32	162.00	22.00	22.00	19.00	9.00
33	158.00	20.00	22.00	17.00	9.00
34	160.00	21.00	23.00	17.00	9.00
35	160.00	19.00	22.00	19.00	10.00
36	164.00	19.00	22.00	20.00	10.00
37	138.00	19.00	18.00	14.00	9.00
38	162.00	23.00	23.00	20.00	10.00
39	167.00	25.00	23.00	20.00	10.00
40	138.00	18.00	16.00	17.00	9.00
41	143.00	15.00	19.00	20.00	9.00
42	127.00	13.00	19.00	13.00	7.00
43	131.00	18.00	18.00	15.00	5.00
44	130.00	17.00	19.00	13.00	8.00
45	132.00	18.00	17.00	14.00	7.00
46	113.00	15.00	12.00	11.00	9.00
47	155.00	21.00	24.00	20.00	8.00
48	151.00	20.00	21.00	18.00	8.00
49	151.00	21.00	18.00	17.00	10.00
50	157.00	20.00	23.00	19.00	8.00
51	126.00	21.00	20.00	12.00	9.00
52	147.00	18.00	24.00	16.00	7.00
53	158.00	22.00	25.00	15.00	10.00
54	152.00	24.00	23.00	16.00	7.00
55	161.00	23.00	24.00	18.00	10.00
56	144.00	22.00	18.00	16.00	9.00

	pmpt	variedad	autonom	feedback	identa
57	133.00	12.00	21.00	12.00	8.00
58	154.00	20.00	24.00	20.00	7.00
59	167.00	23.00	25.00	18.00	10.00
60	130.00	14.00	16.00	15.00	9.00
61	155.00	22.00	23.00	18.00	10.00
62	143.00	18.00	20.00	14.00	9.00
63	136.00	14.00	23.00	16.00	7.00
64	155.00	20.00	24.00	19.00	10.00
65	148.00	20.00	19.00	20.00	8.00
66	152.00	21.00	21.00	18.00	10.00
67	163.00	20.00	24.00	15.00	10.00
68	156.00	24.00	22.00	16.00	10.00
69	164.00	23.00	24.00	19.00	9.00
70	147.00	23.00	20.00	13.00	8.00
71	135.00	13.00	18.00	14.00	6.00
72	145.00	22.00	23.00	16.00	8.00
73	164.00	23.00	24.00	20.00	9.00
74	148.00	20.00	20.00	15.00	10.00
75	145.00	18.00	19.00	18.00	9.00
76	148.00	22.00	22.00	17.00	8.00
77	131.00	19.00	23.00	17.00	8.00
78	139.00	13.00	20.00	18.00	9.00
79	123.00	15.00	19.00	15.00	8.00
80	152.00	19.00	25.00	16.00	8.00
81	139.00	19.00	22.00	17.00	8.00
82	141.00	21.00	21.00	13.00	9.00
83	153.00	22.00	24.00	15.00	6.00
84	152.00	20.00	23.00	16.00	10.00

	pmpt	variedad	autonom	feedback	identifi
85	146.00	19.00	23.00	18.00	8.00
86	139.00	19.00	21.00	15.00	10.00
87	135.00	18.00	19.00	18.00	8.00
88	146.00	16.00	16.00	17.00	8.00
89	122.00	15.00	15.00	15.00	6.00
90	161.00	23.00	23.00	20.00	8.00
91	155.00	22.00	24.00	17.00	8.00
92	153.00	21.00	21.00	18.00	8.00
93	154.00	20.00	24.00	16.00	8.00
94	159.00	22.00	21.00	16.00	9.00
95	163.00	24.00	21.00	18.00	9.00
96	153.00	23.00	20.00	20.00	8.00
97	166.00	19.00	25.00	19.00	10.00
98	141.00	16.00	20.00	19.00	6.00
99	127.00	17.00	17.00	14.00	5.00
100	138.00	16.00	20.00	17.00	8.00
101	139.00	19.00	25.00	16.00	8.00
102	147.00	18.00	25.00	16.00	10.00
103	112.00	17.00	17.00	14.00	8.00
104	151.00	17.00	21.00	15.00	10.00
105	130.00	16.00	18.00	16.00	7.00
106	151.00	23.00	23.00	18.00	9.00
107	141.00	18.00	23.00	13.00	7.00
108	124.00	15.00	18.00	14.00	6.00
109	160.00	19.00	24.00	19.00	10.00
110	130.00	19.00	17.00	15.00	9.00
111	161.00	22.00	24.00	19.00	9.00
112	162.00	23.00	24.00	17.00	9.00

	pmp	variedad	autonom	feedback	ident
113	145.00	16.00	19.00	17.00	9.00
114	158.00	20.00	24.00	19.00	10.00
115	118.00	14.00	14.00	16.00	9.00
116	143.00	19.00	23.00	14.00	9.00
117	139.00	22.00	19.00	15.00	8.00
118	159.00	21.00	24.00	18.00	10.00
119	151.00	20.00	23.00	16.00	10.00
120	155.00	20.00	25.00	17.00	9.00
121	126.00	17.00	18.00	15.00	6.00
122	164.00	24.00	21.00	20.00	10.00
123	107.00	15.00	20.00	12.00	4.00
124	158.00	21.00	24.00	16.00	9.00
125	144.00	16.00	18.00	19.00	8.00

14	16.00	18.00	15.00	19.00	20.00
15	16.00	16.00	16.00	16.00	15.00
16	17.00	17.00	16.00	15.00	15.00
17	20.00	17.00	15.00	15.00	15.00
18	20.00	16.00	16.00	20.00	20.00
19	16.00	16.00	13.00	20.00	19.00
20	12.00	8.00	12.00	14.00	15.00
21	12.00	12.00	12.00	17.00	15.00
22	20.00	16.00	15.00	16.00	15.00
23	16.00	16.00	15.00	20.00	19.00
24	16.00	16.00	12.00	13.00	13.00
25	16.00	15.00	16.00	17.00	18.00
26	16.00	14.00	16.00	17.00	16.00
27	16.00	16.00	16.00	15.00	16.00
28	17.00	16.00	16.00	15.00	16.00

	imptarea	relotros	amistad	satisfac	cvl
1	18.00	17.00	18.00	18.00	19.00
2	13.00	14.00	13.00	13.00	15.00
3	18.00	16.00	18.00	16.00	20.00
4	16.00	14.00	12.00	11.00	18.00
5	18.00	17.00	17.00	17.00	19.00
6	15.00	15.00	15.00	20.00	20.00
7	16.00	16.00	18.00	20.00	20.00
8	20.00	15.00	16.00	20.00	15.00
9	15.00	15.00	16.00	17.00	16.00
10	14.00	18.00	16.00	15.00	14.00
11	19.00	18.00	16.00	20.00	20.00
12	13.00	16.00	11.00	16.00	18.00
13	20.00	19.00	18.00	18.00	18.00
14	16.00	19.00	15.00	19.00	20.00
15	15.00	16.00	16.00	16.00	19.00
16	17.00	17.00	16.00	15.00	15.00
17	20.00	17.00	15.00	15.00	16.00
18	20.00	16.00	18.00	20.00	20.00
19	18.00	16.00	18.00	20.00	19.00
20	12.00	8.00	12.00	14.00	15.00
21	19.00	12.00	12.00	17.00	18.00
22	20.00	16.00	15.00	19.00	19.00
23	18.00	18.00	13.00	20.00	19.00
24	19.00	18.00	12.00	13.00	13.00
25	18.00	15.00	16.00	17.00	18.00
26	16.00	14.00	16.00	17.00	16.00
27	19.00	18.00	16.00	15.00	16.00
28	17.00	16.00	16.00	16.00	18.00

	imptarea	relotros	amistad	satisfac	cvl
29	17.00	12.00	16.00	10.00	14.00
30	17.00	16.00	20.00	15.00	16.00
31	15.00	17.00	20.00	18.00	20.00
32	19.00	16.00	15.00	20.00	20.00
33	18.00	17.00	15.00	20.00	20.00
34	17.00	18.00	18.00	18.00	19.00
35	19.00	18.00	16.00	18.00	19.00
36	19.00	18.00	18.00	18.00	20.00
37	19.00	15.00	15.00	11.00	18.00
38	16.00	19.00	11.00	20.00	20.00
39	19.00	16.00	16.00	18.00	20.00
40	18.00	14.00	10.00	18.00	18.00
41	20.00	16.00	15.00	14.00	15.00
42	13.00	15.00	18.00	11.00	18.00
43	18.00	14.00	13.00	15.00	15.00
44	16.00	15.00	14.00	12.00	16.00
45	16.00	14.00	13.00	16.00	17.00
46	19.00	12.00	13.00	8.00	14.00
47	18.00	17.00	14.00	17.00	16.00
48	20.00	17.00	15.00	15.00	17.00
49	19.00	16.00	15.00	18.00	17.00
50	17.00	17.00	15.00	19.00	19.00
51	17.00	15.00	13.00	10.00	9.00
52	18.00	13.00	13.00	20.00	18.00
53	20.00	18.00	14.00	17.00	17.00
54	11.00	16.00	19.00	19.00	17.00
55	20.00	16.00	15.00	19.00	16.00
56	19.00	15.00	15.00	13.00	17.00

	imptarea	relotros	amistad	satisfac	cvl
57	20.00	16.00	15.00	11.00	18.00
58	19.00	17.00	16.00	17.00	14.00
59	20.00	20.00	15.00	19.00	17.00
60	17.00	13.00	17.00	12.00	17.00
61	19.00	18.00	12.00	18.00	15.00
62	20.00	18.00	11.00	16.00	17.00
63	14.00	14.00	15.00	16.00	17.00
64	16.00	17.00	19.00	17.00	13.00
65	15.00	15.00	17.00	16.00	18.00
66	19.00	17.00	15.00	16.00	15.00
67	19.00	16.00	19.00	20.00	20.00
68	20.00	16.00	15.00	15.00	18.00
69	19.00	18.00	19.00	17.00	16.00
70	19.00	14.00	18.00	15.00	17.00
71	16.00	15.00	16.00	17.00	20.00
72	16.00	17.00	13.00	16.00	14.00
73	19.00	15.00	15.00	19.00	20.00
74	16.00	20.00	16.00	13.00	18.00
75	16.00	15.00	17.00	18.00	15.00
76	15.00	15.00	15.00	16.00	18.00
77	9.00	13.00	7.00	17.00	18.00
78	16.00	13.00	17.00	16.00	17.00
79	13.00	14.00	15.00	12.00	12.00
80	20.00	16.00	13.00	19.00	16.00
81	20.00	15.00	14.00	12.00	12.00
82	17.00	19.00	15.00	14.00	12.00
83	18.00	15.00	17.00	19.00	17.00
84	19.00	16.00	14.00	17.00	17.00

	imptarea	relotros	amistad	satisfac	cvl
85	17.00	16.00	13.00	16.00	16.00
86	17.00	15.00	13.00	15.00	14.00
87	18.00	14.00	12.00	13.00	15.00
88	18.00	19.00	16.00	18.00	18.00
89	14.00	15.00	15.00	13.00	14.00
90	14.00	18.00	18.00	19.00	18.00
91	19.00	15.00	19.00	17.00	14.00
92	17.00	18.00	11.00	20.00	19.00
93	20.00	16.00	18.00	16.00	16.00
94	19.00	16.00	19.00	17.00	20.00
95	20.00	15.00	18.00	19.00	19.00
96	18.00	18.00	17.00	14.00	15.00
97	20.00	16.00	20.00	19.00	18.00
98	20.00	17.00	13.00	14.00	16.00
99	17.00	16.00	16.00	14.00	11.00
100	19.00	16.00	12.00	15.00	15.00
101	15.00	16.00	14.00	13.00	13.00
102	17.00	15.00	15.00	17.00	14.00
103	11.00	12.00	14.00	10.00	9.00
104	20.00	19.00	15.00	15.00	19.00
105	18.00	19.00	14.00	10.00	12.00
106	16.00	15.00	13.00	17.00	17.00
107	17.00	18.00	15.00	15.00	15.00
108	12.00	14.00	16.00	14.00	15.00
109	17.00	19.00	17.00	17.00	18.00
110	17.00	15.00	14.00	13.00	11.00
111	16.00	18.00	18.00	17.00	18.00
112	18.00	19.00	16.00	19.00	17.00

	imptarea	relotros	amistad	satisfac	cvl
113	15.00	20.00	12.00	18.00	19.00
114	20.00	16.00	18.00	18.00	13.00
115	14.00	16.00	15.00	8.00	12.00
116	20.00	14.00	13.00	17.00	14.00
117	16.00	15.00	14.00	17.00	13.00
118	18.00	16.00	17.00	17.00	18.00
119	19.00	16.00	15.00	17.00	15.00
120	16.00	17.00	15.00	19.00	17.00
121	15.00	17.00	12.00	11.00	15.00
122	19.00	16.00	14.00	20.00	20.00
123	11.00	16.00	6.00	11.00	12.00
124	18.00	19.00	16.00	19.00	16.00
125	14.00	17.00	18.00	15.00	19.00

	ptc	pca	pcn	pas
1	79.00	32.00	28.00	12.00
2	67.00	30.00	17.00	26.00
3	115.00	42.00	37.00	36.00
4	62.00	30.00	26.00	25.00
5	106.00	40.00	40.00	29.00
6	82.00	37.00	23.00	32.00
7	113.00	42.00	32.00	36.00
8	83.00	28.00	23.00	32.00
9	112.00	42.00	30.00	40.00
10	77.00	36.00	26.00	10.00
11	116.00	42.00	36.00	39.00
12	76.00	17.00		27.00

ANEXO 16

Datos brutos obtenidos de la muestra del instrumento de compromiso organizacional

13	104.00	42.00	36.00	37.00
14	121.00	38.00	41.00	42.00
15	86.00	42.00	31.00	13.00
16	90.00	36.00	24.00	26.00
17	111.00	35.00	35.00	41.00
18	101.00	41.00	36.00	24.00
19	106.00	42.00	36.00	28.00
20	118.00	41.00	36.00	42.00
21	97.00	36.00	31.00	30.00
22	97.00	36.00	34.00	24.00
23	97.00	33.00	36.00	24.00
24	94.00	37.00	36.00	21.00
25	101.00	42.00	34.00	26.00
26	97.00	25.00	35.00	37.00
27	80.00	24.00	16.00	16.00
28	110.00	30.00	41.00	30.00

	ptc	pca	pcn	pcc
1	79.00	32.00	28.00	19.00
2	67.00	30.00	17.00	20.00
3	115.00	42.00	37.00	36.00
4	92.00	39.00	28.00	25.00
5	106.00	40.00	40.00	26.00
6	92.00	37.00	23.00	32.00
7	113.00	42.00	32.00	39.00
8	83.00	28.00	23.00	32.00
9	112.00	42.00	30.00	40.00
10	77.00	39.00	28.00	10.00
11	116.00	42.00	38.00	36.00
12	70.00	17.00	26.00	27.00
13	108.00	42.00	36.00	30.00
14	121.00	38.00	41.00	42.00
15	86.00	42.00	31.00	13.00
16	90.00	38.00	24.00	28.00
17	111.00	35.00	35.00	41.00
18	101.00	41.00	36.00	24.00
19	106.00	42.00	36.00	28.00
20	119.00	41.00	36.00	42.00
21	97.00	36.00	31.00	30.00
22	97.00	39.00	34.00	24.00
23	97.00	33.00	35.00	29.00
24	94.00	37.00	36.00	21.00
25	101.00	42.00	34.00	25.00
26	97.00	25.00	35.00	37.00
27	60.00	24.00	18.00	18.00
28	110.00	39.00	41.00	30.00

	ptc	pca	pcn	pcc
29	48.00	20.00	16.00	12.00
30	99.00	35.00	29.00	35.00
31	101.00	39.00	33.00	29.00
32	94.00	40.00	32.00	22.00
33	111.00	42.00	36.00	33.00
34	88.00	38.00	29.00	21.00
35	99.00	34.00	37.00	28.00
36	85.00	23.00	31.00	31.00
37	97.00	36.00	34.00	27.00
38	102.00	42.00	36.00	24.00
39	120.00	42.00	42.00	36.00
40	102.00	28.00	34.00	40.00
41	68.00	16.00	20.00	32.00
42	88.00	37.00	31.00	20.00
43	65.00	19.00	19.00	27.00
44	82.00	32.00	33.00	17.00
45	87.00	34.00	30.00	23.00
46	57.00	23.00	20.00	14.00
47	72.00	25.00	28.00	19.00
48	66.00	27.00	24.00	15.00
49	94.00	39.00	33.00	22.00
50	89.00	39.00	30.00	20.00
51	62.00	10.00	17.00	35.00
52	80.00	36.00	24.00	20.00
53	108.00	38.00	34.00	36.00
54	90.00	34.00	29.00	27.00
55	57.00	12.00	10.00	35.00
56	90.00	23.00	29.00	38.00

	ptc	pca	pcn	pcc
57	66.00	24.00	22.00	20.00
58	98.00	35.00	32.00	31.00
59	108.00	42.00	42.00	24.00
60	79.00	26.00	27.00	26.00
61	99.00	40.00	31.00	28.00
62	79.00	25.00	24.00	30.00
63	93.00	35.00	30.00	28.00
64	51.00	13.00	18.00	20.00
65	98.00	31.00	30.00	37.00
66	90.00	39.00	34.00	17.00
67	99.00	37.00	37.00	25.00
68	75.00	34.00	21.00	20.00
69	107.00	38.00	36.00	33.00
70	47.00	12.00	14.00	21.00
71	100.00	37.00	39.00	24.00
72	97.00	31.00	37.00	29.00
73	109.00	42.00	42.00	25.00
74	87.00	36.00	27.00	24.00
75	117.00	41.00	38.00	38.00
76	115.00	42.00	39.00	34.00
77	106.00	38.00	38.00	30.00
78	94.00	26.00	28.00	40.00
79	60.00	30.00	24.00	6.00
80	97.00	42.00	36.00	19.00
81	119.00	41.00	40.00	38.00
82	106.00	42.00	40.00	24.00
83	110.00	41.00	41.00	28.00
84	104.00	38.00	32.00	34.00

	ptc	pca	pcn	pcc
85	106.00	32.00	34.00	40.00
86	113.00	42.00	41.00	30.00
87	88.00	34.00	30.00	24.00
88	96.00	37.00	36.00	23.00
89	86.00	29.00	30.00	27.00
90	108.00	42.00	42.00	24.00
91	102.00	41.00	36.00	25.00
92	86.00	32.00	32.00	22.00
93	80.00	25.00	34.00	21.00
94	87.00	38.00	28.00	21.00
95	92.00	40.00	30.00	22.00
96	96.00	42.00	32.00	22.00
97	72.00	42.00	18.00	12.00
98	108.00	42.00	39.00	27.00
99	96.00	39.00	29.00	28.00
100	105.00	38.00	35.00	32.00
101	96.00	39.00	36.00	21.00
102	116.00	42.00	40.00	34.00
103	76.00	27.00	14.00	35.00
104	91.00	31.00	23.00	37.00
105	92.00	25.00	29.00	38.00
106	102.00	41.00	38.00	23.00
107	58.00	18.00	17.00	23.00
108	95.00	28.00	31.00	36.00
109	103.00	32.00	35.00	36.00
110	71.00	26.00	20.00	25.00
111	111.00	40.00	42.00	29.00
112	109.00	41.00	33.00	35.00

	ptc	pca	pcn	pcc
113	104.00	39.00	37.00	28.00
114	90.00	36.00	33.00	21.00
115	66.00	25.00	14.00	27.00
116	80.00	29.00	28.00	23.00
117	123.00	42.00	42.00	39.00
118	84.00	42.00	30.00	12.00
119	111.00	42.00	41.00	28.00
120	105.00	41.00	42.00	22.00
121	49.00	21.00	19.00	9.00
122	112.00	42.00	36.00	34.00
123	51.00	12.00	25.00	14.00
124	118.00	42.00	41.00	35.00
125	101.00	36.00	30.00	35.00

Sujeto	Sexo	Edad	Educ. formal	Antig. emp.	Pos. Jerg.
1	1	25	1	3	2
2	1	22	3	3	2
3	1	26	1	3	2
4	1	19	3	3	1
5	0	20	3	1	1
6	1	21	1	3	1
7	1	20	1	2	1
8	0	23	1	3	1
9	1	25	1	2	1
10	1	25	4	4	2
11	1	25	1	3	1
12	1	19	1	1	1
13	1	35	1	4	3
14	1	21	1	1	1
15	1	25	3	4	1
16	0	24	3	3	1
17	1	22	4	1	1
18	1	20	4	1	1
19	1	20	3	3	2
20	1	48	1	1	1
21	1				1
22	1	16	2	2	1
23	1	30	1	3	2
24	1	23	4	3	2
25	1	30	1	4	3
26	1	19	1	3	1
27	1	23	1	3	2
28	1	24	4	3	3
29	0	23	3	2	1
30	1	23	2	3	2
31	0	25	4	3	1
32	1	23	4	1	1
33	1	20	3	1	1
34	1	25	2	3	1
35	1	25	2	3	2
36	1	21	4	3	2
37	1	37	1	1	2
38	1	25	1	3	1
39	1	20	1	2	1
40	1	20	3	2	1
41	1	18	4	1	1
42	0	22	4	3	1
43	0	23	3	4	1
44	0	26	3	4	1
45	1	20	4	3	1
46	1	24	1	3	2

ANEXO 17

Vaciado de datos biográficos (n=125)

Sujeto	Sexo	Edad	Educ. formal	Antig. emp.	Pos. Jerq.
1	1	25	1	3	2
2	1	22	3	3	2
3	1	28	1	3	2
4	1	19	3	3	1
5	0	20	3	1	1
6	1	21	1	3	1
7	1	20	1	2	1
8	0	23	1	3	1
9	1	25	1	2	1
10	1	25	4	4	2
11	1	25	1	3	1
12	1	19	1	1	1
13	1	35	1	4	3
14	1	21	1	1	1
15	1	25	3	4	1
16	0	24	3	3	1
17	1	22	4	1	1
18	1	20	4	1	1
19	1	20	4	3	2
20	1	48	1	1	1
21	1	42	1	1	1
22	1	19	3	2	1
23	1	30	1	3	2
24	1	23	4	3	2
25	1	30	1	4	3
26	1	19	1	3	1
27	1	23	1	3	2
28	1	24	4	3	3
29	0	23	3	2	1
30	1	23	2	3	2
31	0	25	4	3	1
32	1	23	4	1	1
33	1	20	3	1	1
34	1	25	2	3	1
35	1	25	2	3	2
36	1	21	4	3	2
37	1	37	1	1	2
38	1	25	1	3	1
39	1	20	1	2	1
40	1	20	3	2	1
41	1	18	4	1	1
42	0	22	4	3	1
43	0	23	3	4	1
44	0	28	3	4	1
45	1	20	4	3	1
46	1	24	1	3	2

	S	E	Edges F	Ant.	Posi
47	1	21	4	3	2
48	1	20	1	2	1
49	1	21	1	2	1
50	1	23	1	3	2
51	1	23	3	2	1
52	0	21	4	3	1
53	0	31	3	4	2
54	1	25	3	3	1
55	1	21	4	3	1
56	1	22	4	1	1
57	1	20	1	2	1
58	1	21	1	2	1
59	1	22	3	3	2
60	1	18	1	2	1
61	1	27	4	3	1
62	1	20	1	2	1
63	1	19	1	3	1
64	1	22	1	3	1
65	1	24	1	3	1
66	1	23	1	3	1
67	1	29	1	4	2
68	1	25	4	1	1
69	1	25	1	4	1
70	1	19	1	2	1
71	1	18	1	1	1
72	1	20	1	4	2
73	1	22	1	2	2
74	0	20	1	1	1
75	1	25	1	4	2
76	1	30	3	4	2
77	0	23	4	1	1
78	1	25	1	3	2
79	1	31	2	3	1
80	1	23	3	3	3
81	1	41	4	4	1
82	0	41	2	4	3
83	0	37	5	3	3
84	1	24	1	3	2
85	1	19	1	1	1
86	1	23	1	3	2
87	0	26	4	4	1
88	1	27	1	1	1
89	1	21	1	1	1
90	1	27	3	4	3
91	1	23	1	4	2
92	0	21	3	1	1
93	1	25	1	4	2
94	1	21	1	2	1

	S	e	Educa	Ant	Posi
95	1	29	1	1	1
96	1	25	1	4	2
97	1	23	1	3	1
98	0	23	4	4	1
99	1	24	3	2	1
100	1	18	2	1	1
101	1	24	1	3	2
102	1	29	1	4	2
103	0	22	3	3	1
104	0	18	3	1	1
105	1	18	2	2	1
106	1	23	2	3	2
107	1	26	3	1	1
108	1	21	3	1	1
109	1	19	3	2	1
110	1	19	4	2	1
111	1	20	1	2	1
112	1	29	1	4	2
113	1	24	4	1	1
114	1	36	2	1	2
115	1	20	3	2	1
116	1	23	3	2	1
117	1	29	1	4	2
118	1	50	1	4	2
119	0	22	1	3	1
120	1	28	3	4	3
121	1	17	1	1	1
122	1	24	3	2	1
123	1	20	3	2	1
124	1	28	1	4	2
125	1	30	1	4	2

Correlations

Correlations

		PMPT	ptc	PCA	PCC	PCN
Pearson Correlation	PMPT	1.000	.356**	.234	.104	.377
	ptc	.356**	1.000	.505**	.807**	.881**
	PCA	.428**	.505**	1.000	.105	.737**
	PCC	.104	.807**	.105	1.000	.297
	PCN	.377	.881**	.737**	.297	1.000
Sig. (2-tailed)	PMPT		.000	.000	.247	.000
	ptc	.000		.000	.000	.000
	PCA	.000	.000		.239	.000
	PCC	.247	.000	.239		.001
	PCN	.000	.000	.000	.001	
N	PMPT	125	125	125	125	125
	ptc	125	125	125	125	125
	PCA	125	125	125	125	125
	PCC	125	125	125	125	125
	PCN	125	125	125	125	125

** Correlation is significant at the 0.01 level.

ANEXO 18

Correlación de los puntajes totales de las propiedades motivantes del puesto y compromiso organizacional

Correlations

Correlations

		PMPT	ptc	PCA	PCC	PCN
Pearson Correlation	PMPT	1.000	.396**	.426**	.104	.377**
	ptc	.396**	1.000	.809**	.607**	.881**
	PCA	.426**	.809**	1.000	.106	.737**
	PCC	.104	.607**	.106	1.000	.297**
	PCN	.377**	.881**	.737**	.297**	1.000
Sig. (2-tailed)	PMPT		.000	.000	.247	.000
	ptc	.000		.000	.000	.000
	PCA	.000	.000		.239	.000
	PCC	.247	.000	.239		.001
	PCN	.000	.000	.000	.001	
N	PMPT	125	125	125	125	125
	ptc	125	125	125	125	125
	PCA	125	125	125	125	125
	PCC	125	125	125	125	125
	PCN	125	125	125	125	125

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regresión puntaje total de compromiso organizacional y las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto (variables excluidas)

Regression

Variable Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	satisfac		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: pto

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.876	5.735

ANEXO 19

Regresión puntaje total de compromiso organizacional y las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto (variables excluidas)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8470.442	1	8470.442	32.935	.000 ^b
	Residual	31630.81	123	257.161		
	Total	40101.25	124			

a. Predictors: (Constant), satisfac

b. Dependent Variable: pto

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.443	8.153		5.597	.000
	satisfac	2.659	.493	.490	5.395	.000

a. Dependent Variable: pto

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	satisfac.		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter ≤ .050, Probability-of-F-to-remove ≥ .100).

a. Dependent Variable: ptc

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.205	16.0362

a. Predictors: (Constant), satisfac.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8470.442	1	8470.442	32.938	.000 ^a
	Residual	31630.81	123	257.161		
	Total	40101.25	124			

a. Predictors: (Constant), satisfac.

b. Dependent Variable: ptc

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.443	8.153		5.697	.000
	satisfac.	2.859	.498	.460	5.739	.000

a. Dependent Variable: ptc

Excluded Variables^b

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	amistad	-.005 ^a	-.058	.954	-.005	.942
	AUTONOM	-.070 ^a	-.717	.475	-.065	.675
	cvl	.064 ^a	.635	.527	.057	.628
	FEEDBACK	.126 ^a	1.291	.199	.116	.674
	IDENTA	.039 ^a	.468	.640	.042	.912
	imptarea	-.060 ^a	-.727	.469	-.066	.934
	relotros	.028 ^a	.338	.736	.031	.912
	VARIEDAD	.074 ^a	.779	.438	.070	.709
	PMPT	.064 ^a	.459	.647	.042	.334

a. Predictors in the Model: (Constant), satisfac.

b. Dependent Variable: ptc

ANEXO 20

Análisis descriptivo de las variables

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std.
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
amistad	125	14.00	0.00	20.00	15.1795	.2200	2.4506
AUTONOM	125	13.00	12.00	25.00	21.1631	.2523	2.8324
cul	125	11.00	9.00	20.00	18.5780	.2281	2.5503
FEEDBACK	125	14.00	0.00	20.00	16.4360	.2264	2.5187
IDENTA	125	6.00	4.00	10.00	8.4061	.1242	1.3883
impartes	125	11.00	8.00	20.00	17.2400	.2129	2.3807
PCA	125	32.00	10.00	42.00	34.7530	.7339	8.2052
PCC	125	36.00	5.00	42.00	27.1520	.7010	7.8371
PCN	125	32.00	10.00	42.00	31.1200	.6685	7.4743
PMPT	125	62.00	107.00	169.00	146.6200	1.2404	13.8678
pro	125	76.00	47.00	123.00	92.6040	1.6065	17.9832
recltos	125	12.00	0.00	20.00	16.0720	.1720	1.9225
satisfec	125	12.00	8.00	20.00	16.1120	.2586	2.8911
VARIEDAD	125	13.00	12.00	25.00	19.2320	.2705	3.0246
Valid N (listwise)	125						

ANEXO 20

Análisis descriptivo de las variables

Descriptive Statistics

	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
amistad	8.049	-.608	.217	1.269	.430
AUTONOM	8.023	-.813	.217	-.126	.430
cul	8.534	-.647	.217	.012	.430
FEEDBACK	8.349	-.699	.217	1.115	.430
IDENTA	1.927	-.826	.217	.201	.430
impartes	5.662	-.979	.217	.729	.430
PCA	67.325	-1.151	.217	.658	.430
PCC	81.408	-.193	.217	-.392	.430
PCN	55.665	-.654	.217	-.176	.430
PMPT	192.316	-.676	.217	-.151	.430
pro	323.987	-.780	.217	-.111	.430
recltos	3.896	-.554	.217	1.666	.430
satisfec	8.368	-.710	.217	-.088	.430
VARIEDAD	9.147	-.389	.217	-.510	.430
Valid N (listwise)					

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std.
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
amistad	125	14.00	6.00	20.00	15.1760	.2200	2.4596
AUTONOM	125	13.00	12.00	25.00	21.1600	.2533	2.8324
cvl	125	11.00	9.00	20.00	16.5760	.2281	2.5503
FEEDBACK	125	14.00	6.00	20.00	16.4960	.2254	2.5197
IDENTA	125	6.00	4.00	10.00	8.4560	.1242	1.3883
imptarea	125	11.00	9.00	20.00	17.2400	.2129	2.3807
PCA	125	32.00	10.00	42.00	34.2320	.7339	8.2052
PCC	125	36.00	6.00	42.00	27.1520	.7010	7.8371
PCN	125	32.00	10.00	42.00	31.1200	.6685	7.4743
PMPT	125	62.00	107.00	169.00	146.5200	1.2404	13.8678
ptc	125	76.00	47.00	123.00	92.5040	1.6085	17.9832
relotros	125	12.00	8.00	20.00	16.0720	.1720	1.9226
satisfac.	125	12.00	8.00	20.00	16.1120	.2586	2.8911
VARIEDAD	125	13.00	12.00	25.00	19.2320	.2705	3.0245
Valid N (listwise)	125						

Coefficientes de confiabilidad instrumento compromiso organizacional
(componentes afectiva, normativo y de continuidad)

Descriptive Statistics

	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
amistad	6.049	-.606	.217	1.269	.430
AUTONOM	8.023	-.613	.217	-.126	.430
cvl	6.504	-.647	.217	.012	.430
FEEDBACK	6.349	-.699	.217	1.115	.430
IDENTA	1.927	-.826	.217	.201	.430
imptarea	5.668	-.979	.217	.723	.430
PCA	67.325	-1.151	.217	.558	.430
PCC	61.420	-.193	.217	-.392	.430
PCN	55.865	-.656	.217	-.176	.430
PMPT	192.316	-.676	.217	-.151	.430
ptc	323.397	-.700	.217	-.111	.430
relotros	3.696	-.554	.217	1.666	.430
satisfac.	8.358	-.710	.217	-.066	.430
VARIEDAD	9.147	-.389	.217	-.510	.430
Valid N (listwise)					

ANEXO 21

ANEXO 21

**Coeficientes de confiabilidad instrumento compromiso organizacional
(componentes afectivo, normativo y de continuidad)**

User : geyo Date : Saturday comp mode : Hoyt's ANOVA n = 125

Date : 9/27/1997 data name : coa k = 6

Source of Variance	Sums of Squares	df	Mean Squares
Persons	1391.3787	124	11.2208
Items	49.1747	5	9.8349
Residual	955.3253	620	1.5408

$$\begin{aligned} \text{reliability estimate} &= \frac{\text{MS persons} - \text{MS residual}}{\text{MS persons}} \\ \text{reliability estimate} &= 0.86 \end{aligned}$$

Press space bar to return to menu.

User : geyo comp mode : Alpha n = 125

Date : 9/27/1997 data name : coa k = 6

$$\text{Coefficient Alpha Formula} = \frac{k * (1 - d / c)}{(k - 1)}$$

k = # items.
d = total of column variances.
c = variance of row sums.

$$\text{Coefficient Alpha} = 0.86$$

$$\text{Standard Error of Measurement (SEM)} = 3.04$$

Press space bar to return to menu.

User : geyo Date : Saturday 9/27/1997 Time : 10:1:44 am

Data name :
Output :

\COA.PRN :

	1	2	3	4	5	6
1)	4.00	6.00	7.00	2.00	7.00	6.00
2)	4.00	3.00	6.00	4.00	7.00	6.00
3)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
4)	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00
5)	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
6)	6.00	7.00	7.00	7.00	3.00	7.00
7)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
8)	5.00	7.00	7.00	7.00	1.00	1.00
9)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
10)	7.00	6.00	5.00	7.00	7.00	7.00
11)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
12)	4.00	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00
13)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
14)	4.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
15)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
16)	5.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00
17)	2.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00
18)	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
19)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
20)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00
21)	4.00	7.00	4.00	7.00	7.00	7.00
22)	4.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
23)	4.00	7.00	7.00	7.00	7.00	1.00
24)	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	4.00
25)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
26)	5.00	6.00	5.00	3.00	3.00	3.00
27)	1.00	7.00	7.00	1.00	1.00	7.00
28)	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00
29)	1.00	5.00	2.00	2.00	4.00	6.00
30)	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
31)	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00
32)	5.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
33)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
34)	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00
35)	7.00	5.00	7.00	5.00	5.00	5.00
36)	7.00	5.00	7.00	1.00	2.00	1.00
37)	3.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00
38)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
39)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
40)	1.00	6.00	6.00	5.00	5.00	5.00
41)	1.00	1.00	4.00	6.00	2.00	2.00
42)	4.00	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00
43)	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00
44)	5.00	5.00	5.00	7.00	3.00	7.00
45)	6.00	5.00	6.00	7.00	4.00	6.00
46)	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00
47)	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00
48)	1.00	2.00	3.00	7.00	7.00	7.00

49)	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	5.00
50)	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	5.00
51)	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00
52)	3.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00
53)	6.00	6.00	5.00	7.00	7.00	7.00
54)	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	2.00
55)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	7.00
56)	4.00	2.00	4.00	6.00	4.00	3.00
57)	2.00	3.00	5.00	6.00	4.00	4.00
58)	6.00	5.00	5.00	6.00	7.00	6.00
59)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
60)	3.00	4.00	5.00	6.00	2.00	6.00
61)	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
62)	4.00	5.00	5.00	6.00	3.00	2.00
63)	5.00	5.00	6.00	7.00	6.00	6.00
64)	1.00	3.00	6.00	1.00	1.00	1.00
65)	4.00	5.00	5.00	5.00	6.00	6.00
66)	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00
67)	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00
68)	3.00	3.00	7.00	7.00	7.00	7.00
69)	5.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00
70)	1.00	4.00	1.00	4.00	1.00	1.00
71)	5.00	4.00	7.00	7.00	7.00	7.00
72)	4.00	4.00	4.00	7.00	6.00	6.00
73)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
74)	4.00	5.00	6.00	7.00	7.00	7.00
75)	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00
76)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
77)	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	4.00
78)	7.00	5.00	6.00	2.00	3.00	3.00
79)	7.00	7.00	7.00	1.00	1.00	7.00
80)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
81)	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
82)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
83)	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
84)	4.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
85)	7.00	4.00	6.00	6.00	5.00	4.00
86)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
87)	3.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00
88)	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
89)	4.00	4.00	4.00	6.00	6.00	5.00
90)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
91)	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
92)	6.00	5.00	7.00	4.00	4.00	6.00
93)	4.00	4.00	6.00	3.00	4.00	4.00
94)	7.00	6.00	7.00	6.00	5.00	7.00
95)	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00
96)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
97)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
98)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
99)	5.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00
100)	5.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00
101)	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00
102)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
103)	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	6.00
104)	6.00	5.00	1.00	7.00	5.00	7.00
105)	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	3.00
106)	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
107)	6.00	1.00	3.00	2.00	2.00	4.00
108)	4.00	6.00	6.00	7.00	1.00	4.00

109)	3.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00
110)	4.00	5.00	5.00	5.00	6.00	1.00
111)	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
112)	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00
113)	5.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00
114)	4.00	7.00	7.00	4.00	7.00	7.00
115)	3.00	3.00	2.00	6.00	5.00	7.00
116)	6.00	4.00	7.00	2.00	4.00	6.00
117)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
118)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
119)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
120)	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
121)	1.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00
122)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
123)	1.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00
124)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
125)	7.00	2.00	7.00	6.00	7.00	7.00

reliability estimate = 0.64

Press space bar to return to menu.

User : gary

comp mode : Alpha

n = 125

Date : 9/27/1997

data mean : conservative

k = 5

$$\text{Coefficient Alpha Formula} = \frac{k * (1 - d / c)}{(k - 1)}$$

k = # items.

d = total of column variances.

c = variance of row sums.

Coefficient Alpha = 0.64

Standard Error of Measurement (SEM) = 4.43

Press space bar to return to menu.

User : geyo comp mode : Hoyt's ANOVA n = 125
 Date : 9/27/1997 data name : conormativo k = 6

Source of Variance	Sums of Squares	df	Mean Squares
Persons	1154.5333	124	9.3108
Items	331.2107	5	66.2421
Residual	2070.1227	620	3.3389

$$\text{reliability estimate} = \frac{\text{MS persons} - \text{MS residual}}{\text{MS persons}}$$

$$\text{reliability estimate} = 0.64$$

Press space bar to return to menu.

User : geyo comp mode : Alpha n = 125
 Date : 9/27/1997 data name : conormativo k = 6

$$\text{Coefficient Alpha Formula} = \frac{k * (1 - d / c)}{(k - 1)}$$

k = # items.
 d = total of column variances.
 c = variance of row sums.

$$\text{Coefficient Alpha} = 0.64$$

$$\text{Standard Error of Measurement (SEM)} = 4.48$$

Press space bar to return to menu.

User : geyo Date : Saturday 9/27/1997 Time : 10:4:34 am

Data name :

Output :

\CONO.PRN :

	1	2	3	4	5	6
1)	2.00	1.00	7.00	7.00	5.00	6.00
2)	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	3.00
3)	3.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
4)	2.00	3.00	7.00	6.00	4.00	6.00
5)	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
6)	1.00	4.00	7.00	3.00	1.00	7.00
7)	2.00	7.00	7.00	7.00	2.00	7.00
8)	1.00	1.00	7.00	1.00	6.00	7.00
9)	7.00	1.00	7.00	7.00	1.00	7.00
10)	1.00	1.00	5.00	7.00	7.00	7.00
11)	3.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
12)	2.00	1.00	7.00	7.00	3.00	6.00
13)	7.00	7.00	7.00	7.00	1.00	7.00
14)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00
15)	1.00	2.00	7.00	7.00	7.00	7.00
16)	4.00	2.00	7.00	4.00	4.00	3.00
17)	1.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00
18)	1.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
19)	1.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
20)	1.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
21)	7.00	7.00	7.00	7.00	2.00	1.00
22)	7.00	3.00	7.00	7.00	4.00	6.00
23)	7.00	4.00	7.00	7.00	4.00	6.00
24)	1.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
25)	1.00	7.00	7.00	7.00	5.00	7.00
26)	7.00	5.00	6.00	6.00	6.00	5.00
27)	1.00	1.00	7.00	1.00	1.00	7.00
28)	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
29)	1.00	2.00	4.00	7.00	1.00	1.00
30)	2.00	5.00	7.00	4.00	5.00	6.00
31)	5.00	4.00	6.00	7.00	5.00	6.00
32)	7.00	1.00	7.00	7.00	4.00	6.00
33)	1.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
34)	6.00	1.00	7.00	6.00	2.00	7.00
35)	7.00	6.00	7.00	5.00	6.00	6.00
36)	7.00	4.00	7.00	2.00	5.00	6.00
37)	6.00	2.00	7.00	7.00	6.00	6.00
38)	7.00	7.00	7.00	7.00	1.00	7.00
39)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
40)	5.00	7.00	7.00	5.00	3.00	7.00
41)	3.00	1.00	5.00	1.00	4.00	6.00
42)	6.00	4.00	7.00	5.00	5.00	4.00
43)	2.00	2.00	3.00	3.00	5.00	4.00
44)	5.00	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00
45)	6.00	4.00	7.00	7.00	3.00	3.00
46)	5.00	1.00	3.00	7.00	1.00	3.00
47)	5.00	1.00	3.00	7.00	7.00	5.00
48)	6.00	1.00	2.00	7.00	3.00	5.00

49)	7.00	6.00	7.00	2.00	6.00	5.00
50)	3.00	6.00	7.00	3.00	6.00	5.00
51)	1.00	7.00	6.00	1.00	1.00	1.00
52)	7.00	1.00	7.00	1.00	1.00	7.00
53)	7.00	5.00	7.00	7.00	2.00	6.00
54)	6.00	5.00	6.00	6.00	1.00	5.00
55)	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00
56)	7.00	7.00	5.00	1.00	4.00	5.00
57)	6.00	1.00	4.00	3.00	2.00	6.00
58)	4.00	6.00	5.00	7.00	5.00	5.00
59)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
60)	5.00	4.00	5.00	3.00	6.00	4.00
61)	1.00	6.00	7.00	6.00	6.00	5.00
62)	6.00	2.00	1.00	7.00	2.00	6.00
63)	4.00	3.00	7.00	5.00	5.00	6.00
64)	1.00	1.00	7.00	1.00	2.00	6.00
65)	7.00	4.00	4.00	7.00	2.00	6.00
66)	2.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00
67)	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	5.00
68)	2.00	2.00	1.00	5.00	6.00	5.00
69)	7.00	4.00	7.00	6.00	6.00	6.00
70)	1.00	1.00	7.00	1.00	3.00	1.00
71)	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00
72)	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00
73)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
74)	1.00	1.00	7.00	7.00	7.00	4.00
75)	7.00	7.00	6.00	7.00	4.00	7.00
76)	7.00	5.00	7.00	7.00	7.00	6.00
77)	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	4.00
78)	6.00	1.00	6.00	1.00	7.00	7.00
79)	7.00	1.00	7.00	7.00	1.00	1.00
80)	6.00	7.00	7.00	7.00	2.00	7.00
81)	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	7.00
82)	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00
83)	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
84)	2.00	4.00	7.00	6.00	6.00	7.00
85)	3.00	3.00	7.00	7.00	7.00	7.00
86)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00
87)	5.00	4.00	5.00	6.00	4.00	6.00
88)	7.00	7.00	7.00	4.00	6.00	5.00
89)	7.00	5.00	5.00	6.00	4.00	3.00
90)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
91)	4.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00
92)	6.00	4.00	6.00	6.00	6.00	4.00
93)	7.00	6.00	4.00	7.00	4.00	6.00
94)	2.00	1.00	7.00	5.00	6.00	7.00
95)	7.00	1.00	7.00	7.00	1.00	7.00
96)	6.00	1.00	6.00	7.00	6.00	6.00
97)	1.00	1.00	7.00	1.00	1.00	7.00
98)	5.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00
99)	6.00	2.00	7.00	3.00	6.00	5.00
100)	6.00	7.00	7.00	2.00	6.00	7.00
101)	3.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00
102)	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00
103)	1.00	1.00	5.00	1.00	1.00	5.00
104)	5.00	3.00	7.00	2.00	5.00	1.00
105)	6.00	3.00	5.00	7.00	2.00	6.00
106)	7.00	7.00	7.00	3.00	7.00	7.00
107)	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	2.00
108)	7.00	4.00	7.00	2.00	7.00	4.00

109)	7.00	4.00	6.00	7.00	4.00	7.00
110)	7.00	1.00	6.00	1.00	1.00	4.00
111)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
112)	6.00	6.00	7.00	7.00	1.00	6.00
113)	7.00	6.00	7.00	7.00	5.00	5.00
114)	4.00	4.00	7.00	7.00	7.00	4.00
115)	2.00	1.00	1.00	7.00	2.00	1.00
116)	4.00	2.00	6.00	7.00	2.00	7.00
117)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
118)	1.00	1.00	7.00	7.00	7.00	7.00
119)	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
120)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
121)	1.00	1.00	4.00	1.00	7.00	5.00
122)	7.00	7.00	7.00	1.00	7.00	7.00
123)	2.00	1.00	5.00	7.00	4.00	6.00
124)	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00
125)	7.00	1.00	7.00	7.00	3.00	5.00

reliability estimate = 0.62

Press space bar to return to menu.

User : geyo

comp mode : Alpha

n = 125

Date : 9/27/1987

data name : test

k = 6

$$\text{Coefficient Alpha Formula} = \frac{k * (1 - d / c)}{(k - 1)}$$

k = # items.

d = total of column variances.

c = variance of row sums.

Coefficient Alpha = 0.62

Standard Error of Measurement (SEM) = 4.80

Press space bar to return to menu.

User : geyo

comp mode : Hoyt's ANOVA

n = 125

Date : 9/27/1997

data name : coc

k = 6

Source of Variance	Sums of Squares	df	Mean Squares
Persons	1269.3520	124	10.2367
Items	663.0507	5	132.6101
Residual	2384.6160	620	3.8462

$$\text{reliability estimate} = \frac{\text{MS persons} - \text{MS residual}}{\text{MS persons}}$$
$$\text{reliability estimate} = 0.62$$

Press space bar to return to menu.

User : geyo

comp mode : Alpha

n = 125

Date : 9/27/1997

data name : coc

k = 6

$$\text{Coefficient Alpha Formula} = \frac{k * (1 - d / c)}{(k - 1)}$$

k = # items.

d = total of column variances.

c = variance of row sums.

$$\text{Coefficient Alpha} = 0.62$$

$$\text{Standard Error of Measurement (SEM)} = 4.80$$

Press space bar to return to menu.

User : geyo Date : Saturday 9/27/1997 Time : 10:6:50 am

Data name :
Output :

\COC.PRN :

	1	2	3	4	5	6
1)	6.00	2.00	6.00	2.00	1.00	2.00
2)	6.00	2.00	6.00	1.00	1.00	4.00
3)	7.00	7.00	7.00	1.00	7.00	7.00
4)	4.00	6.00	6.00	2.00	3.00	4.00
5)	2.00	7.00	7.00	2.00	3.00	5.00
6)	5.00	7.00	7.00	1.00	5.00	7.00
7)	5.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
8)	4.00	1.00	7.00	7.00	7.00	6.00
9)	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00
10)	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00
11)	7.00	7.00	7.00	1.00	7.00	7.00
12)	6.00	1.00	6.00	6.00	2.00	6.00
13)	7.00	7.00	7.00	7.00	1.00	1.00
14)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
15)	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	6.00
16)	7.00	4.00	6.00	3.00	4.00	4.00
17)	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00
18)	1.00	7.00	7.00	1.00	1.00	7.00
19)	7.00	4.00	7.00	1.00	2.00	7.00
20)	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
21)	7.00	1.00	7.00	1.00	7.00	7.00
22)	7.00	7.00	7.00	1.00	1.00	1.00
23)	7.00	4.00	7.00	1.00	6.00	4.00
24)	1.00	7.00	4.00	7.00	1.00	1.00
25)	1.00	7.00	7.00	1.00	4.00	5.00
26)	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	5.00
27)	7.00	1.00	7.00	1.00	1.00	1.00
28)	4.00	7.00	4.00	2.00	6.00	7.00
29)	4.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00
30)	4.00	7.00	6.00	5.00	6.00	7.00
31)	7.00	5.00	7.00	2.00	2.00	6.00
32)	2.00	7.00	6.00	2.00	4.00	1.00
33)	1.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00
34)	1.00	2.00	2.00	5.00	6.00	5.00
35)	2.00	7.00	7.00	6.00	3.00	3.00
36)	2.00	7.00	7.00	6.00	5.00	4.00
37)	1.00	7.00	7.00	3.00	2.00	7.00
38)	1.00	7.00	7.00	1.00	1.00	7.00
39)	1.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
40)	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00
41)	2.00	6.00	7.00	7.00	6.00	4.00
42)	1.00	5.00	5.00	2.00	2.00	5.00
43)	1.00	7.00	6.00	4.00	6.00	3.00
44)	1.00	3.00	5.00	3.00	1.00	4.00
45)	3.00	7.00	5.00	3.00	3.00	2.00
46)	4.00	1.00	3.00	1.00	1.00	4.00
47)	3.00	2.00	5.00	1.00	3.00	5.00
48)	2.00	1.00	6.00	3.00	1.00	2.00

49)	1.00	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00
50)	1.00	4.00	5.00	3.00	2.00	5.00
51)	1.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00
52)	4.00	6.00	7.00	1.00	1.00	1.00
53)	7.00	7.00	7.00	4.00	4.00	7.00
54)	7.00	7.00	4.00	1.00	2.00	6.00
55)	1.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00
56)	6.00	7.00	6.00	7.00	5.00	7.00
57)	4.00	6.00	3.00	4.00	2.00	1.00
58)	1.00	7.00	7.00	4.00	7.00	5.00
59)	1.00	1.00	7.00	1.00	7.00	7.00
60)	6.00	6.00	6.00	3.00	3.00	2.00
61)	1.00	6.00	7.00	1.00	6.00	7.00
62)	7.00	3.00	5.00	7.00	7.00	1.00
63)	6.00	5.00	6.00	3.00	3.00	5.00
64)	2.00	7.00	7.00	1.00	1.00	2.00
65)	4.00	7.00	7.00	5.00	7.00	7.00
66)	2.00	7.00	2.00	2.00	2.00	2.00
67)	7.00	7.00	1.00	2.00	2.00	6.00
68)	7.00	1.00	2.00	1.00	2.00	7.00
69)	6.00	6.00	7.00	4.00	6.00	4.00
70)	7.00	4.00	1.00	1.00	7.00	1.00
71)	6.00	5.00	6.00	2.00	1.00	4.00
72)	6.00	6.00	6.00	1.00	4.00	6.00
73)	7.00	1.00	7.00	2.00	1.00	7.00
74)	6.00	1.00	7.00	1.00	4.00	5.00
75)	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00
76)	7.00	7.00	7.00	1.00	5.00	7.00
77)	4.00	6.00	7.00	1.00	6.00	6.00
78)	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00
79)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
80)	2.00	7.00	7.00	1.00	1.00	1.00
81)	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00
82)	1.00	7.00	7.00	1.00	1.00	7.00
83)	6.00	6.00	7.00	1.00	2.00	6.00
84)	2.00	7.00	7.00	5.00	6.00	7.00
85)	7.00	5.00	7.00	7.00	7.00	7.00
86)	7.00	4.00	7.00	3.00	3.00	6.00
87)	2.00	4.00	7.00	2.00	5.00	4.00
88)	1.00	5.00	6.00	2.00	2.00	7.00
89)	3.00	6.00	7.00	4.00	1.00	6.00
90)	1.00	7.00	7.00	1.00	1.00	7.00
91)	3.00	7.00	6.00	1.00	2.00	6.00
92)	2.00	4.00	6.00	3.00	6.00	1.00
93)	6.00	5.00	6.00	1.00	2.00	1.00
94)	3.00	5.00	7.00	1.00	1.00	4.00
95)	1.00	7.00	6.00	6.00	1.00	1.00
96)	5.00	7.00	7.00	1.00	1.00	1.00
97)	1.00	1.00	7.00	1.00	1.00	1.00
98)	6.00	3.00	7.00	1.00	3.00	7.00
99)	7.00	6.00	6.00	1.00	1.00	7.00
100)	7.00	7.00	6.00	5.00	5.00	2.00
101)	3.00	7.00	6.00	1.00	2.00	2.00
102)	7.00	7.00	7.00	5.00	2.00	6.00
103)	5.00	5.00	6.00	5.00	7.00	7.00
104)	6.00	7.00	6.00	6.00	5.00	7.00
105)	5.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00
106)	1.00	7.00	7.00	1.00	1.00	6.00
107)	6.00	1.00	6.00	3.00	5.00	2.00
108)	7.00	6.00	7.00	5.00	4.00	7.00

109)	6.00	7.00	7.00	5.00	5.00	6.00
110)	6.00	5.00	6.00	1.00	6.00	1.00
111)	1.00	7.00	7.00	7.00	1.00	6.00
112)	6.00	7.00	7.00	7.00	2.00	6.00
113)	4.00	7.00	6.00	4.00	1.00	6.00
114)	4.00	7.00	7.00	1.00	1.00	1.00
115)	3.00	6.00	2.00	7.00	3.00	6.00
116)	3.00	6.00	2.00	4.00	4.00	4.00
117)	7.00	7.00	7.00	7.00	4.00	7.00
118)	1.00	1.00	7.00	1.00	1.00	1.00
119)	2.00	7.00	7.00	4.00	1.00	7.00
120)	1.00	7.00	7.00	1.00	1.00	5.00
121)	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00
122)	7.00	5.00	7.00	1.00	7.00	7.00
123)	3.00	1.00	7.00	1.00	1.00	1.00
124)	7.00	6.00	7.00	2.00	6.00	7.00
125)	7.00	4.00	7.00	3.00	7.00	7.00

ANEXO 22

Coefficiente de confiabilidad instrumento compromisos organizacionales
(escala completa)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (C)

1. I1
2. I2
3. I3
4. I4
5. I5
6. I6
7. I7
8. I8
9. I9
10. I10
11. I11
12. I12
13. I13
14. I14
15. I15
16. I16
17. I17
18. I18

	MEAN	STD DEV	CASES
1. I1	4.1760	2.4365	125.0
2. I2	4.7220	2.3806	125.0
3. I3	5.2720	2.1587	125.0
4. I4	5.2720	2.1587	125.0
5. I5	5.2720	2.1587	125.0
6. I6	5.2720	2.1587	125.0
7. I7	4.2720	2.4342	125.0
8. I8	5.2240	1.4473	125.0
9. I9	5.7320	1.5484	125.0
10. I10	5.4960	2.1947	125.0
11. I11	4.7360	2.1781	125.0
12. I12	5.9600	1.8471	125.0
13. I13	5.6640	1.6605	125.0
14. I14	5.9040	1.8335	125.0
15. I15	5.6640	1.9238	125.0
16. I16	3.6400	2.3293	125.0
17. I17	4.8000	2.3001	125.0
18. I18	5.7760	1.8529	125.0

ANEXO 22

Coefficiente de confiabilidad instrumento compromiso organizacional
(escala completa)

COVARIANCE MATRIX

	I1	I2	I3	I4	I5
I1	5.9385				
I2	1.0725	5.6674			
I3	-.0805	2.3246	4.4517		
I4	.6452	.7981	.9759	2.6774	
I5	.5177	.3677	1.5244	.4435	5.4862
I6	-.1129	1.2176	.6372	.5161	-.1275
I7	-.1614	1.8781	2.3932	1.3458	.4437
I8	.1699	.4045	.7723	.8623	-.3015

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (C O)

COVARIANCE MATRIX					
1.	I1				
2.	I2				
3.	I3				
4.	I4				
5.	I5	.0753	.5610	.4990	.6290
6.	I6	.0733	1.0473	.2453	.2018
7.	I7	-.0467	-.0808	.0724	.0710
8.	I8	.0319	.7471	.6239	.7800
9.	I9	-.1097	.2546	.8421	.8790
10.	I10	.2751	.9817	.8086	.8728
11.	I11	.0193	1.1137	.7373	.8129
12.	I12	1.5235	-.0987	.7600	.6694
13.	I13	.9629	.5403	1.2403	1.0643
14.	I14	-.1941	.4870	.4001	.4338
15.	I15				
16.	I16				
17.	I17				
18.	I18				
MEAN STD DEV CASES					
1.	I1	4.1760	2.4365	125.0	
2.	I2	4.7280	2.3806	125.0	
3.	I3	5.2720	2.1567	125.0	
4.	I4	6.0000	1.6363	125.0	
5.	I5	3.2640	2.3423	125.0	
6.	I6	5.1760	1.9053	125.0	
7.	I7	4.2720	2.4342	125.0	
8.	I8	6.2240	1.4473	125.0	
9.	I9	5.7520	1.5484	125.0	
10.	I10	5.4960	2.1947	125.0	
11.	I11	4.7360	2.1781	125.0	
12.	I12	5.9600	1.5471	125.0	
13.	I13	5.6640	1.6605	125.0	
14.	I14	5.9040	1.8335	125.0	
15.	I15	5.6640	1.9258	125.0	
16.	I16	3.6400	2.3293	125.0	
17.	I17	4.8000	2.3001	125.0	
18.	I18	5.7760	1.8529	125.0	
COVARIANCE MATRIX					
	I1	I2	I3	I4	I5
I1	5.9365				
I2	1.0725	5.6674			
I3	-.0805	1.3246	4.6512		
I4	.6452	.7581	.9758	2.6774	
I5	.5177	.3627	1.5244	.4435	5.4862
I6	-.1119	1.2176	.6372	.5161	-.1275
I7	.1614	1.6391	2.3932	1.3468	.4437
I8	.1699	.4646	.7773	.8629	-.3015

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (C O)

COVARIANCE MATRIX

	I1	I2	I3	I4	I5
I9	.0763	.5610	.6890	.6290	-.5550
I10	.0733	1.0473	.1463	.2016	-.4949
I11	-.1467	.0808	.5724	.4919	-.4781
I12	.0313	.7471	.6239	.7500	-.6506
I13	-.1097	.2546	.8421	.8790	.2104
I14	.2751	.9817	.8086	.5726	-.3615
I15	.0193	1.1337	.7373	.6129	-.9186
I16	1.5235	-.0987	.7600	.6694	2.3861
I17	.9629	.5903	1.2403	1.0645	1.3032
I18	-.1941	.4870	.4001	.4355	-.8678
	I6	I7	I8	I9	I10
I6	3.6301				
I7	1.9114	5.9254			
I8	1.3877	1.3660	2.0946		
I9	1.5521	1.7132	1.5318	2.3977	
I10	1.5814	1.5656	.3477	1.1079	4.8165
I11	1.3775	2.1450	.8822	.8775	.9465
I12	1.7490	1.2771	1.3235	1.5223	.8829
I13	1.2935	1.1808	.9388	1.1579	.8857
I14	1.5896	1.8731	.8604	1.2905	1.2657
I15	1.8822	1.9631	.8743	1.4725	2.2486
I16	-.0974	.4777	-.0961	-.3077	-.6184
I17	1.1565	2.5548	.5935	.6032	.5919
I18	1.4914	1.3759	.6957	1.1859	1.6120
	I11	I12	I13	I14	I15
I11	4.7443				
I12	1.1990	2.3935			
I13	1.1848	1.7203	2.7572		
I14	1.4503	1.2058	1.1126	3.3617	
I15	1.4106	1.5510	1.2410	2.4917	3.7088
I16	.0010	-.5306	-.1945	-.0429	-.7187
I17	1.4790	.1935	.5290	1.3758	1.0774
I18	.9726	1.2087	.7790	1.7928	2.2145
	I16	I17	I18		
I16	5.4258				
I17	2.0403	5.2903			
I18	-.8474	.9306	3.4333		

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (C O)

CORRELATION MATRIX

	I1	I2	I3	I4	I5
I1	1.0000				
I2	.1849	1.0000			
I3	-.0153	.2580	1.0000		
I4	.1618	.1946	.2765	1.0000	
I5	.0907	.0650	.3018	.1157	1.0000
I6	-.0241	.2684	.1551	.1656	-.0286
I7	.0272	.2828	.4559	.3381	.0778
I8	.0482	.1349	.2490	.3644	-.0890
I9	.0202	.1522	.2063	.2483	-.1530
I10	.0137	.2005	.0309	.0561	-.0963
I11	-.0276	.0156	.1218	.1380	-.0937
I12	.0083	.2028	.1870	.2963	-.1796
I13	-.0271	.0644	.2352	.3235	.0541
I14	.0616	.2249	.2045	.1909	-.0842
I15	.0041	.2473	.1775	.1945	-.2037
I16	.2684	-.0178	.1513	.1756	.4373
I17	.1718	.1078	.2500	.2828	.2419
I18	-.0430	.1104	.1001	.1436	-.2000

ITEM MEANS	MEAN	MINIMUM	MAXIMUM	RANGE	MAX/MIN	VARIANCE
I6	5.1781	1.2640	8.5240	2.9600	1.9069	.7876
ITEM VARIANCES	I6	I7	I8	I9	I10	
I6	1.0000					
I7	.4121	1.0000				
I8	.5032	.3877	1.0000			
I9	.5261	.4545	.6835	1.0000		
I10	.3782	.2931	.1095	.3260	1.0000	
I11	.3319	.4046	.2799	.2602	.1980	
I12	.5934	.3391	.5911	.6354	.2600	
I13	.4089	.2921	.3906	.4504	.2431	
I14	.4550	.4197	.3242	.4546	.3146	
I15	.5130	.4188	.3137	.4938	.5320	
I16	-.0220	.0843	-.0285	-.0853	-.1210	
I17	.2639	.4563	.1783	.1694	.1173	
I18	.4224	.3051	.2594	.4133	.3964	

	I11	I12	I13	I14	I15
I11	1.0000				
I12	.3558	1.0000			
I13	.3276	.6697	1.0000		
I14	.3631	.4251	.3655	1.0000	
I15	.3363	.5206	.3881	.7057	1.0000
I16	.0002	-.1472	-.0503	-.0100	-.1602
I17	.2952	.0544	.1385	.3262	.2432

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (C O)

CORRELATION MATRIX

	I11	I12	I13	I14	I15
I18	.2410	.4216	.2532	.5277	.6206
I16	1.0000				
I17	.3808	1.0000			
I18	-.1963	.2184	1.0000		

OF CASES = 125.0

STATISTICS FOR SCALE	MEAN	VARIANCE	STD DEV	# OF VARIABLES		
	92.5040	323.3972	17.9832	18		
ITEM MEANS	MEAN	MINIMUM	MAXIMUM	RANGE	MAX/MIN	VARIANCE
	5.1391	3.2640	6.2240	2.9600	1.9069	.7379
ITEM VARIANCES	MEAN	MINIMUM	MAXIMUM	RANGE	MAX/MIN	VARIANCE
	4.1332	2.0946	5.9365	3.8419	2.8342	1.7937
INTER-ITEM COVARIANCES	MEAN	MINIMUM	MAXIMUM	RANGE	MAX/MIN	VARIANCE
	.8137	-.9186	2.5548	3.4735	-2.7811	.5576
INTER-ITEM CORRELATIONS	MEAN	MINIMUM	MAXIMUM	RANGE	MAX/MIN	VARIANCE
	.2201	-.2037	.7057	.9093	-3.4650	.0403

GRAND MEAN =

5.1391

TUNNEY ESTIMATE OF POWER TO WHICH OBSERVATIONS MUST BE RAISED TO ACHIEVE ADDITIVITY

MULTIPLIES T-SQUARED DEGREES OF FREEDOM:

347.7888

F = 17.8119

NUMERATOR = 17

F-RATIO = .0000 DENOMINATOR = 125

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (C O)

ITEM-TOTAL STATISTICS

	SCALE MEAN IF ITEM DELETED	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION	SQUARED MULTIPLE CORRELATION	ALPHA IF ITEM DELETED
I1	88.3280	307.6899	.1143	.1589	.8261
I2	87.7760	292.4817	.3101	.2537	.8128
I3	87.2320	290.0022	.3913	.3469	.8070
I4	86.5040	297.0101	.4204	.3008	.8059
I5	89.2400	313.0387	.0588	.3576	.8286
I6	87.3280	281.7545	.5943	.5332	.7956
I7	88.2320	266.6957	.6386	.5220	.7897
I8	86.2800	295.9452	.5092	.5909	.8029
I9	86.7520	290.7848	.5721	.6277	.7994
I10	87.0080	291.7983	.3572	.3801	.8091
I11	87.7680	289.7603	.3896	.3113	.8071
I12	86.5440	291.3952	.5606	.7115	.8000
I13	86.8400	292.8290	.4894	.5417	.8026
I14	86.6000	282.9516	.6012	.5758	.7958
I15	86.8400	281.1032	.5975	.6878	.7953
I16	88.8640	309.3604	.1051	.3699	.8256
I17	87.7040	281.5326	.4738	.4341	.8017
I18	86.7280	292.6190	.4314	.4695	.8048

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE OF VARIATION	SUM OF SQ.	DF	MEAN SQUARE	F	PROB.
BETWEEN PEOPLE	2227.8471	124	17.9665		
WITHIN PEOPLE	8565.6111	2125	4.0309		
BETWEEN MEASURES	1568.1302	17	92.2430	27.788	.000
RESIDUAL	6997.4809	2108	3.3195		
NONADDITIVITY	14.0538	1	14.0538	4.240	.040
BALANCE	6983.4271	2107	3.3144		
TOTAL	10793.4582	2249	4.7992		

GRAND MEAN = 5.1391

TUKEY ESTIMATE OF POWER TO WHICH OBSERVATIONS
MUST BE RAISED TO ACHIEVE ADDITIVITY = .5111

HOTELLINGS T-SQUARED = 347.7000 F = 17.8139 PROB. = .0000
DEGREES OF FREEDOM: NUMERATOR = 17 DENOMINATOR 108

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (C O)

RELIABILITY COEFFICIENTS 18 ITEMS

ALPHA = .8152

STANDARDIZED ITEM ALPHA = .8355

ANEXO 23

Regresión de las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto y los
datos biográficos (variables excluidas)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SATISFAC		Stepwise (Criteria: Probabilit y-of-F-to-enter <= .050, Probabilit y-of-F-to-remove >= .100)
2	EDAD		Stepwise (Criteria: Probabilit y-of-F-to-enter <= .050, Probabilit y-of-F-to-remove >= .100)

ANEXO 23

Regresión de las dimensiones de las propiedades motivantes del puesto y los datos biográficos (variables excluidas)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.211	.205	15.0362
2	.520 ^b	.276	.258	15.4857

a. Predictors: (Constant), SATISFAC

b. Predictors: (Constant), SATISFAC, EDAD

ANOVA^c

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	15.0362	1	15.0362	32.938	.000 ^a
	Residual	123	257.161		
	Total	124			
2	15.4857	2	7.74285	22.612	.000 ^b
	Residual	122	239.807		
	Total	124			

a. Predictors: (Constant), SATISFAC

b. Predictors: (Constant), SATISFAC, EDAD

c. Dependent Variable: PUNTO

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SATISFAC		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	EDAD		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: PTC

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.205	16.0362
2	.520 ^b	.270	.258	15.4857

a. Predictors: (Constant), SATISFAC

b. Predictors: (Constant), SATISFAC, EDAD

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8470.442	1	8470.442	32.938	.000 ^a
	Residual	31630.81	123	257.161		
	Total	40101.25	124			
2	Regression	10844.83	2	5422.413	22.612	.000 ^b
	Residual	29256.42	122	239.807		
	Total	40101.25	124			

a. Predictors: (Constant), SATISFAC

b. Predictors: (Constant), SATISFAC, EDAD

c. Dependent Variable: PTC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.443	8.153		5.697	.000
	SATISFAC	2.859	.498	.460	5.739	.000
2	(Constant)	29.276	9.579		3.056	.003
	SATISFAC	2.781	.482	.447	5.774	.000
	EDAD	.759	.241	.244	3.147	.002

a. Dependent Variable: PTC

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	AMISTAD	-.005 ^a	-.058	.954	-.005	.942
	ANTIG.EMP.	.106 ^a	1.330	.186	.120	.994
	ANTIG.PUE.	.121 ^a	1.517	.132	.136	.999
	AUTONOM	-.070 ^a	-.717	.475	-.065	.675
	CVL	.064 ^a	.635	.527	.057	.628
	EDAD	.244 ^a	3.147	.002	.274	.997
	EDUC.FORM.	-.052 ^a	-.646	.519	-.058	.993
	FEEDBACK	.126 ^a	1.291	.199	.116	.674
	IDENTA	.039 ^a	.468	.640	.042	.912
	IMPTAREA	-.060 ^a	-.727	.469	-.066	.934
	PMPT	.064 ^a	.459	.647	.042	.334
	POS.JER.	.194 ^a	2.441	.016	.216	.973
	RELOTROS	.028 ^a	.338	.736	.031	.912
	SEXO	-.017 ^a	-.206	.837	-.019	.987
	VARIEDAD	.074 ^a	.779	.438	.070	.709
2	AMISTAD	-.022 ^b	-.280	.780	-.025	.938
	ANTIG.EMP.	.039 ^b	.484	.629	.044	.911
	ANTIG.PUE.	.062 ^b	.771	.442	.070	.931
	AUTONOM	-.108 ^b	-1.136	.258	-.103	.665
	CVL	.105 ^b	1.065	.289	.096	.618
	EDUC.FORM.	-.030 ^b	-.386	.700	-.035	.984
	FEEDBACK	.173 ^b	1.837	.069	.165	.659
	IDENTA	.040 ^b	.492	.624	.045	.912
	IMPTAREA	-.064 ^b	-.793	.429	-.072	.934
	PMPT	.072 ^b	.538	.592	.049	.334
	POS.JER.	.114 ^b	1.344	.181	.121	.820
	RELOTROS	.070 ^b	.858	.393	.078	.890
	SEXO	-.008 ^b	-.106	.916	-.010	.986
	VARIEDAD	.050 ^b	.540	.590	.049	.704

a. Predictors in the Model: (Constant), SATISFAC

b. Predictors in the Model: (Constant), SATISFAC, EDAD

c. Dependent Variable: PTC