UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES
TESIS DE GRADO

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES ACCIONISTAS.

TUTOR:
LIC. JOSÉ RAMON NARANJO.

REALIZADO POR:
CONTRERAS L. LINNETH F.
LUJANO B. CHYYN R.

CARACAS, OCTUBRE DE 1.999

RESUMEN

A pesar que en la actualidad, se considera que la participación accionaria es una necesidad para las organizaciones, porque permite compartir los riesgos y éxitos de la empresa con sus trabajadores haciendo que ellos se sientan propietarios y se involucren con el negocio generando ideas para ser más competitivo, en nuestro país existen pocas investigaciones que puedan comprobar la validez de tal afirmación. En países como Estados Unidos y Gran Bretaña, se han realizado estudios dirigidos a analizar el posible efecto de este tipo de programas en el compromiso con la organización encontrando resultados favorables.

Es por ello que consideramos necesario estudiar en Venezuela, cómo es el compromiso organizacional de los trabajadores accionistas en organizaciones venezolanas. Para esto, utilizamos el modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer, el cual explica el compromiso del individuo con su empresa a través de tres componentes fundamentales: afectivo, normativo y de continuidad.

Para lograr tal fin, desarrollamos un estudio descriptivo – correlacional a través del cual, se midió el comportamiento de las variables y se analizaron sus posibles correlaciones, con la finalidad de enriquecer las conclusiones del estudio. Así mismo, se aplicó un diseño de investigación no experimental con una sola medición de la variable posterior a la implementación del programa de participación accionaria o laboral en la organización en la que se realizó el estudio.

La muestra estuvo constituida por 125 trabajadores accionistas que están incluidos en el programa de participación accionaria, de la Electricidad de Caracas, sede San Bernardino. Los miembros de la muestra se seleccionaron al azar, a través de la utilización del método de números random para garantizar a cada trabajador de la población la misma probabilidad de ser elegido.

Para medir el compromiso organizacional utilizamos la Escala de Nathalie Allen y John Meyer. El instrumento fue codificado previamente con el fin de facilitar el análisis de los datos y, para asegurar su validez y confiabilidad, fue revisado por expertos en el tema y aplicado en una prueba piloto conformada por 17 trabajadores arrojando un nivel de confiabilidad de 0,8622.

En el análisis de los datos se utilizó, en un primer nivel, estadística descriptiva con la finalidad de determinar el comportamiento de las variables, calculando medidas de tendencia central y de variabilidad que nos permitieron obtener los valores medios o centrales de la distribución en función de la cual están más o menos agrupados el resto de los datos. Así mismo, para ampliar las conclusiones de la presente investigación, se procedió a calcular coeficientes de correlación de Pearson, pruebas "t" students y coeficiente de correlación múltiple.

Los resultados obtenidos señalan, que el compromiso organizacional de los trabajadores accionistas se ubica en un nivel medio (4,68), lo que indica, el desarrollo de actitudes favorables de estos hacia su organización, caracterizadas por identificación, involucramiento, lealtad, sentido de obligación y los costos que ellos asocian a dejar la compañía.

Con respecto a los componentes, se comprobó que para esta muestra existe una tendencia predominante del compromiso afectivo (5,176), lo que nos permite señalar que la relación de estos trabajadores con la empresa, se desarrolla sobre la base de su vinculación emocional, en la cual los sujetos consideran los problemas de la organización como propios, se sienten bien trabajando en esta y consideran que la realización de sus metas personales y las de las empresa se vinculan entre si.

Al analizar en un nivel más específico el comportamiento de ambas variables, los resultados indican que en la medida que los trabajadores incrementan su participación en el capital social de la empresa a niveles más significativos, su compromiso afectivo con la organización tiende a ser mayor. Adicionalmente, pudo observarse que la participación accionaria de los trabajadores se relaciona positivamente con el compromiso en general (0,636) y sus componentes afectivo (0,625) y normativo (0,56), lo que indica que en la medida que los trabajadores poseen un mayor número de acciones, tienden a desarrollar más vinculación con los objetivos y valores de empresa e incrementan su lealtad y obligación con la misma.

Con respecto al análisis de efecto realizado entre las variables demográficas más importantes y el compromiso organizacional, podemos señalar que en conjunto son la participación (35,5%9 y la edad (34,2%), las que explican en mayor medida el desarrollo de actitudes favorables a la empresa.

INDICE GENERAL

I. PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN 1

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 1

2. OBJETIVO GENERAL 4

3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

II. MARCO TEORICO 5

1. VISIÓN GENERAL DE LA PARTICIPACIÓN 5

1.1 DEFINICIONES 5
1.2 REQUERIMIENTOS DE LA PARTICIPACIÓN 5
1.3. TIPOS Y FINALIDADES DE LA PARTICIPACIÓN: 5

2. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES 8

2.1 DEFINICIONES 8
2.2 FACTORES QUE IMPULSAN LA PARTICIPACIÓN 9
2.3 FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS 11
2.3.1 Neoliberal (Londoño, 1.962) 11
2.3.2 Planteamiento Cristiano de la Participación 11
2.4 ENFOQUES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES 13
2.4.1 La participación como medio de defensa y protección de los trabajadores 13
2.4.2 La participación como democracia en la empresa 13
2.4.3 La participación como medio para reducir la alienación y afirmar la personalidad del trabajador 13
2.4.4 La participación como contribución a la eficacia organizacional 13
2.5 TIPOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL 14
2.5.1 Participación en los beneficios 14
2.5.2 Participación en la toma de decisiones 14
2.5.3 Participación en las acciones 14
2.6 COSTOS Y BENEFICIOS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES 16
2.6.1 Beneficios 16
2.6.2 Costos 16
2.7 EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DE PARTICIPACIÓN LABORAL Y ACCIONARIA 17
2.8 PARTICIPACION ACCIONARIA Y LABORAL EN VENEZUELA 18
2.8.1 Condiciones para la participación laboral en Venezuela 20
2.8.2 Objetivos de la participación laboral 20
2.8.3 Normativa legal existente en el país relacionada con la participación laboral 21
2.8.4 Casos de participación laboral en Venezuela 21
2.8.5 Modelo de FIV de la participación accionaria 23
2.8.6 Plan de financiamiento de la E.D.C. 24

3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL 26

3.1 DEFINICIONES 26
3.2 FACTORES QUE DETERMINAN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL 27
3.3 ENFOQUES DEL COMPROMISO 29
3.3.1 Actitudinal 27
3.3.2 Calculador 29
3.4 MODELO DE ALLEN Y MEYER 30
3.5 BENEFICIOS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL 33

4. PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN 34

4.1 PERSPECTIVA DE SATISFACCIÓN INTRÍNSECA 32
4.2 PERSPECTIVA DE SATISFACCIÓN INSTRUMENTAL 34

4.3 PERSPECTIVA DE SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA 34
III. MARCO REFERENCIAL 36
III. MARCO METODOLOGICO 40
1.TIPO DE INVESTIGACIÓN 40
2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 41
3. POBLACIÓN Y MUESTRA 41
4. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES. 43
5. RECOLECCIÓN DE DATOS: 46
6. ANALISIS DE LOS DATOS. 52
V. PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS 53
VI. CONCLUSIONES 87
VII. RECOMENDACIONES 90
VIII. FUENTES BIBLIOGRAFICAS 92
BIBLIOGRAFÍA 92
ANEXOS 97

I. PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

Los beneficios de la participación de los trabajadores en los aspectos financieros, gerenciales y en los distintos ámbitos de la organización en la cual desempeñan sus funciones, han sido objeto de discusión por largo tiempo. En algunos países de Europa, Asia y América la implementación de programas dirigidos a fomentar la intervención de los mismos en los procesos de toma de decisiones y las ganancias de la compañía constituyen actualmente un elemento esencial de las políticas industriales (Lee, 1.990), razón por la cual, las instituciones tradicionales de estas naciones han sufrido una serie de cambios dirigidos principalmente a la búsqueda y desarrollo de modelos de participación e incorporación de la fuerza laboral con la finalidad de aumentar su cooperación en la toma de decisiones e involucrarlos con la organización (Keller, 1.995).

Este aumento de las prácticas de participación en los últimos años, refleja los procesos de transformación que tienen lugar a nivel mundial caracterizados por la redefinición del papel del Estado, el cambio en las condiciones de competitividad, el desarrollo de sistemas de competencias y las exigencias, por parte de los consumidores, de calidad en los bienes y servicios que adquieren, aspectos que promueven la evaluación de las prácticas y procesos de gestión empresarial impulsando su transformación a concepciones en las cuales se busca incrementar la contribución, el compromiso con la organización y el rol del recurso humano como agente fundamental de la empresa que facilita la adaptación del negocio a los cambios y las condiciones de su entorno (Beleher, 1.993).

En los países Latinoamericanos, entre ellos Venezuela, estas acciones tienden a emerger principalmente como componente de los procesos de privatización de las empresas del Estado (Lee, 1.990). Entre los años 50´s y 70´s, los gobiernos de esta región buscaron su crecimiento económico a través de la elaboración de planes de industrialización caracterizados por la nacionalización de compañías, recursos naturales y la creación de industrias (Rondinelli y Iacono, 1.998). En este periodo, Venezuela experimentó un proceso de expansión acelerada de los ingresos provenientes de las exportaciones petroleras, que proporcionó al Estado los recursos necesarios para la promoción y financiamiento de estrategias de desarrollo industrial en las cuales

este asume la prestación de bienes y servicios e incrementa su participación en la creación de empresas y compañías mixtas acentuando su rol como agente productivo fundamental en la economía nacional (España, 1.989).

La situación económica y financiera de recesión mundial a finales de los 70´s, la crisis de la deuda Latinoamericana de los 80´s y el cambio experimentado por los países de la región en los años 90´s hacia economías de mercado, hicieron necesaria la redefinición del papel del sector privado en el desarrollo económico de estas naciones, tendencia que se vio reforzada, entre otros aspectos, por la creciente insatisfacción en el suministro de bienes y servicios por parte del gobierno, la necesidad de reducir el ámbito de intervención del Estado en las áreas que no le son propias y las presiones existentes para incrementar la productividad de la economía y el sector público (Rondinelli y Iacono, 1.998).

Es por ello que, en Venezuela se adoptan un conjunto de reformas políticas y económicas, entre ellas la privatización de las empresas públicas, con la finalidad de promover el desarrollo nacional, liberar la economía y disminuir el rol del Estado a través de la transferencia de esas organizaciones al sector privado (Gamboa y Valecillos, 1.996).

La complejidad del proceso de privatización y su impacto sobre los diversos factores que integran la organización, sobre todo el recurso humano, obligaron al Fondo de Inversiones de Venezuela a desarrollar estrategias laborales como la participación, dirigidas a legitimar el proceso, reducir sus costos y proporcionar un sentido de seguridad a los trabajadores, con la finalidad de reducir su oposición o el rechazo al proceso (Lee, 1.990; Urquijo, 1.995). Es así, como la privatización se convierte en una oportunidad única para promover la democracia económica a través de la participación de los trabajadores y directivos en el capital y los procesos de decisión de sus organizaciones (Rondinelli y Iacono, 1.998), complementando las escasas experiencias que en este sentido existían en el sector privado venezolano, consistiendo la más relevante el caso de la Electricidad de Caracas.

La participación de los trabajadores en sus organizaciones constituye un requisito fundamental en el crecimiento de la economía moderna (Employment Department, 1.994 citado por: Fernie y Metcalf, 1.995), además que, representa una necesidad para la empresa contemporánea porque le permite compartir sus riesgos y éxitos con sus trabajadores haciendo que estos se sientan propietarios, se involucren con el negocio y generen ideas que le permitan a la misma aumentar su competitividad (Beleher, 1.993). Según Rossen (1.997), los porcentajes de participación en el capital destinados a los trabajadores, son lo suficientemente importantes para vincularlos como aliados primordiales en el logro de los objetivos de la organización, en la medida que estos comprendan el significado de su intervención en el valor de la empresa y la ganancia que reciben.

Una de las razones fundamentales por las cuales muchas empresas se ven atraídas e interesadas por los programas de participación de sus trabajadores está vinculada con los posibles efectos positivos que pueden generar en las actitudes y el comportamiento de los mismos. De acuerdo a esta visión, los trabajadores que participan tienden a poseer altos niveles de compromiso o identificación con su empresa, se sienten más motivados y satisfechos lo que se traduce en una mayor eficiencia y competitividad del negocio (Keef, 1.998; Pendlenton y otros, 1.998).

Como se puede apreciar, la participación constituye una oportunidad para promover actitudes favorables de los trabajadores hacia su organización, motivo por el cual ha comenzado a recibir atención de teóricos de las relaciones industriales y otras áreas. En el Reino Unido se han realizado diversos estudios dirigidos a profundizar en el impacto o la relación de estos programas con la identificación de los sujetos con la empresa, destacando las siguientes conclusiones:

Aaron Buchko (1.992), examinó los efectos de un programa de participación en las actitudes de los trabajadores, arrojando como resultados que los mismos tienden a estar comprometidos con la empresa.

Pendlenton y otros (1.998) investigaron el impacto de la participación de los trabajadores en las actitudes de los mismos, encontrando que su sentido de participación influye positivamente en el compromiso con la organización.

Ahora bien, siendo la Gestión de Recursos Humanos clave para apoyar la competitividad de las organizaciones y considerando que los empleados fuertemente comprometidos producirán mejores y mayores resultados que se traducirán en el desempeño financiero de la empresa (Pfau, 1.997), se requiere un cambio de paradigma y mentalidad en las organizaciones venezolanas para que se promueva e incentive el desarrollo de programas y mecanismos que permitan a los trabajadores la adquisición de acciones de la empresa, con la finalidad de lograr identificación, fidelidad y esfuerzo de los mismos en el logro de las metas y objetivos del negocio (Iesa, 1.995).

Sobre la base de las ideas expuestas y considerando la importancia que ha tomado el recurso humano dentro de las organizaciones, se podría decir que uno de los principales retos gerenciales actualmente es hacer que los trabajadores se sientan identificados con las metas, los objetivos y el éxito de las empresas en las que laboran, ya que ellos son el motor del negocio que inciden y deciden en la efectividad del mismo. Es allí donde los profesionales de Relaciones Industriales debemos actuar para explorar, diseñar e implementar mecanismos que permitan a la empresa vincularse con sus trabajadores a través de relaciones basadas en la cooperación (Urquijo, 1.995).

Ahora bien, considerando que los resultados obtenidos en los estudios internacionales se corresponden a una realidad cultural distinta a la nuestra, es importante investigar y analizar si el compromiso de los trabajadores accionistas en las empresas que implementan estos programas en Venezuela posee un comportamiento similar.

Tomando en cuenta la escasa investigación que existe en Venezuela sobre la participación accionaria de los trabajadores y el cambio que esto implica para las relaciones laborales, constituye un reto para futuros científicos sociales, mantenerse informado de las nuevas tendencias organizacionales, que faciliten la gestión adecuada del recurso humano y la vinculación de sus necesidades en función de la organización.

Lo antes expuesto, nos permitirá obtener un análisis del fenómeno aplicado a nuestra disciplina, que contribuirá con la creación de un marco referencial que suministre la información necesaria para la posible utilización de este tipo de programas en conjunto con estrategias y políticas de la Gestión de Recursos Humanos.

Por todas las razones antes expuestas consideramos importante preguntarnos:

¿Cómo es el compromiso organizacional en trabajadores activos con participación accionaria en organizaciones venezolanas ubicadas en el Distrito Federal, para 1.999?

2. OBJETIVO GENERAL

Identificar el compromiso organizacional y el tipo de compromiso predominante en trabajadores activos con participación accionaria en organizaciones venezolanas ubicadas en el Distrito Federal para 1999.

3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.1 Determinar cómo es el compromiso con la organización de los trabajadores activos con participación accionaria en empresas venezolanas ubicadas en el Distrito Federal para 1999.

3.2 Determinar cuál es el tipo de compromiso predominante en trabajadores activos con participación accionaria en organizaciones venezolanas ubicadas en el Distrito Federal para 1999.

II. MARCO TEORICO

1. VISIÓN GENERAL DE LA PARTICIPACIÓN:

1.1 DEFINICIONES:

Según Rezsohazy (1.992), consiste en el acceso real y efectivo que tienen los hombres a las decisiones que les afectan y a los asuntos que consideran importantes.

Según Delgado (1.998), es el conjunto de procesos y actividades que permiten la presencia e intervención activa de los individuos en una situación determinada, es decir, una serie de acciones a través de las cuales los miembros o integrantes de una comunidad, asociación o grupo, deciden, aportan y reciben beneficios del logro de un objetivo común.

De acuerdo a esta definición, la *participación* se identifica a través del aporte a la toma de decisiones que hacen los sujetos y las distintas acciones que le ayudan a conseguir una meta en común.

1.2 REQUERIMIENTOS DE LA PARTICIPACIÓN:

La participación en cualquier ámbito que se realiza requiere, entre otras cosas, de (Rezsohazy, 1.992):

- ✓ La *conciencia* de los individuos acerca de sus problemas.
- ✓ La *búsqueda de soluciones en conjunto* y de forma cooperativa entre los sujetos que intervienen.
- ✓ Una *actitud dinámica y proactiva* de los individuos hacia la participación.

1.3. TIPOS Y FINALIDADES DE LA PARTICIPACIÓN:

Según Rezsohazy (1.992), la participación puede adoptar distintas formas en función de la *organización* en la que se implemente, el tipo de *problemas* que pretendan resolver y las *personas* que sean *involucradas* en la toma de decisiones.

La implementación de la participación en los distintos ámbitos en que se desarrolla tiene como *fines fundamentales* (Delgado, 1.998):

- ✓ *Valorar a la gente* como elemento clave y fundamental para lograr la competitividad y el logro de objetivos específicos, involucrando y movilizando a las personas en función de un objetivo o fin determinado.
- ✓ *Democratizar la toma de decisiones* a través del acercamiento de los sujetos a la resolución de sus problemas, permitiendo su vinculación con los asuntos importantes en los distintos ámbitos en que se desenvuelve e incrementando la cobertura, el alcance y el número de beneficiarios de una decisión.
- ✓ *Motivar* y *generar iniciativa* en los sujetos afectados por las decisiones, para que sugieran ideas y realicen aportes.
- ✓ Generar *alternativas en la solución* de conflictos y las diferencias de intereses.
- ✓ Mejorar las *condiciones de vida* de los sujetos involucrados.
- ✓ Permitir el *ejercicio de los derechos* que tienen los individuos de intervenir en las decisiones que les afectan.

Adicionalmente Cartaya y García (1.996) agregan:

- ✓ Promover el *reconocimiento como socios* de los sujetos en la ejecución o desarrollo de una actividad.
- ✓ Generar un sentido de *responsabilidad compartida* en el diseño y ejecución de acciones dirigidas al logro de un objetivo en común.
- ✓ Permitir el *conocimiento de la realidad* o los distintos problemas que enfrentan los individuos involucrados, a través de la concientización de las personas en los problemas existentes y sus posibles soluciones (Organización Mundial de la Salud, 1.994).
- ✓ Considerar las *inquietudes, intereses, motivaciones y necesidades* de los individuos.
- ✓ Aprovechar las *habilidades* y *conocimientos técnicos* de las personas involucradas.
- ✓ Mejorar la eficacia en la selección y adopción de las decisiones al generar o facilitar el consenso entre los involucrados, permitiéndoles concentrar sus esfuerzos en los objetivos, planes y estrategias necesarias para alcanzar un objetivo (Organización Mundial de la Salud, 1.994).

Según estos mismos autores, la participación puede variar y distinguirse por su frecuencia, modalidades y origen del impulso que la produce.

- ✓ *Frecuencia*: Señala fundamentalmente la periodicidad con la que se da la participación. Esta puede ser:

  (a) *Integral* o *constante:* aquella que se da de manera continua y permanente.

  (b) *Esporádica:* aquella que se da en determinados momentos.

- ✓ *Modalidades*: conjunto de formas que puede asumir:

  (a) *Consultiva:* supone la manifestación de opinión o conocimiento por parte de los participantes de las acciones que se desarrollan, pero no obliga al sujeto que adopta las decisiones, a implementar las sugerencias o proposiciones de los mismos.

  (b) *Resolutiva:* supone la intervención de los individuos con carácter decisorio en la ejecución de una acción y requiere como requisito indispensable que los actores involucrados compartan el poder.

  (c) *Fiscalizadora*: es la intervención de los sujetos en la decisión con la finalidad de controlar las actividades que se realizan.

  (d) *Ejecución:* es cuando se interviene de manera directa en la realización de una actividad.

- ✓ *Origen del impulso de participar:* señala de dónde proviene la intención de desarrollar la participación. Puede ser:

  (a) *Acción:* cuando es iniciada, promovida, exigida y controlada por los propios individuos en función de una serie de objetivos establecidos por ellos mismos.

  (b) *Implicación:* cuando es generada, iniciada y controlada por el Estado u otro organismo externo a los individuos y tiene como fin principal mejorar la eficiencia y conseguir el logro de unos objetivos determinados.

Según Cartaya y García (1.996), el éxito de la participación esta condicionado, entre otros factores, por la *voluntad o interés de participar de los individuos*, su *orientación a participar*, el *origen de la iniciativa* por participar, la *relación existente* entre los involucrados, la existencia de *canales de vinculación*, la *identificación* real de las *necesidades* de los sujetos, la *correspondencia* entre la *necesidad* y el *beneficio ofrecido* y, por último, la *claridad en el rol* de los distintos participantes.

La participación *puede ser interpretada de tres formas distintas* (Organización Mundial de la salud, 1.994):

- ✓ Como *contribución*: señala el aporte que pueden realizar los individuos al logro de un objetivo en común.
- ✓ Como *organización*: indica el desarrollo de las estructuras adecuadas para participar que permitan la discusión y representación de intereses.
- ✓ Como *delegación de poderes*: consiste en otorgarle facultad a los involucrados de realizar su propio desarrollo.

Por último la participación puede poseer distintos *significados y repercusiones* de orden práctico, por lo cual puede ser, contemplada de las siguientes maneras (OIT, 1.995):

- ✓ Como *medio*: persigue el incremento de la eficiencia, la efectividad y la cooperación en el logro de un conjunto de metas.
- ✓ Como *fin:* cuando se centra en la mejora continua de las condiciones de las personas involucradas y en la capacidad de los grupos de resolver sus problemas.
- ✓ Como *proceso:* es vista como una herramienta de gestión de una serie de actividades determinadas; se dirige principalmente a la organización de los grupos involucrados.
- ✓ Como *criterio para el desarrollo*: aquella que implica el conocimiento de las responsabilidades de cada uno de los individuos, grupos o instancias involucradas.

2. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

2.1 DEFINICIONES:

Según Walker (1.967), la participación de los trabajadores, señala el grado en el cual estos tienen acceso a la toma de decisiones y a las funciones de dirección de la organización.

Según May (1.989), se refiere al conjunto de acciones dirigidas a involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones de la organización, con la finalidad de crear en estos espíritu de equipo y lealtad.

Según Werther (1.991), consiste en la intervención de los trabajadores en las distintas decisiones que los afectan a través de la utilización de un conjunto de métodos sistemáticos que les permiten desempeñar un rol activo dentro de la organización.

Según Keith y Newstrom (1.991), es el involucramiento psicológico de las personas en determinadas situaciones de trabajo que las estimulan a colaborar o contribuir en la obtención de

metas y compartir la responsabilidad por las mismas. Según este autor, la participación de los trabajadores contiene tres elementos fundamentales:

- ✓ *Involucramiento:* en la cual el trabajador se involucra mental y emocionalmente con lo que realiza.
- ✓ *Contribución:* a través de la cual los trabajadores toman la iniciativa de contribuir de manera creativa en la consecución de los objetivos de la organización.
- ✓ *Aceptación de Responsabilidad:* ya que impulsa a las personas a aceptar su responsabilidad en las actividades del grupo, a través de un proceso social por medio del cual, estos ven en su trabajo una forma de realizar lo que ellos quieren hacer, incrementando su cooperación y contribución a los objetivos grupales y organizacionales.

2.2 FACTORES QUE IMPULSAN LA PARTICIPACIÓN:

La participación de los trabajadores en la Organización se *origina* fundamentalmente por *tres problemas básicos* que presenta la organización del trabajo para la empresa (Walker, 1.967):

- ✓ Forma como ha de compartirse *el poder* entre los trabajadores, la gerencia y la organización como un todo, con la finalidad de disminuir la conflictividad laboral y promover el establecimiento de relaciones armoniosas entre los distintos actores.
- ✓ Necesidad de crear mecanismos y procedimientos que permitan lograr una mayor *colaboración* de los trabajadores con la empresa en función de sus objetivos.
- ✓ Logro de *dedicación de los trabajadores* con las actividades que realizan con la finalidad de proporcionarles una mayor sensación de aporte personal a la organización.

Según Beleher (1.993) y Saunder (1.991), el contexto de competitividad que caracteriza a la sociedad moderna, impone o impulsa la transformación de la cultura empresarial tradicional por una modalidad más efectiva en la cual, se requiere incrementar el rendimiento de los trabajadores y el negocio como un todo. Según el autor, esto implica y supone la implementación de mecanismos y dispositivos de participación, que permitan involucrar al trabajador como un elemento fundamental para el éxito y la supervivencia de la empresa en el tiempo.

Para Beleher (1.993), esta cultura, como ventaja competitiva supone, en contraposición a la cultura tradicional, los siguientes aspectos:

CULTURA TRADICIONAL	CULTURA COMPETITIVA
✓ Bajos niveles de Compromiso Organizacional y espíritu de equipo.	✓ Altos niveles de Compromiso Organizacional y espíritu de equipo.
✓ Escaso valor del Recurso Humano, alta inversión en tecnología.	✓ Alto valor del Recurso Humano, énfasis de la inversión en el capital intelectual.
✓ Poco énfasis en la contribución del trabajador a los resultados de la empresa.	✓ Enfasis en la contribución potencial del trabajador como un recurso estratégico para el éxito del negocio.
✓ Especialización. Limitación de la responsabilidad del trabajador a la tarea que realiza, obstaculizando la creatividad, la innovación y el rendimiento.	✓ Generalización. Enfasis en la organización y sus procesos como un todo, ampliación de la responsabilidad de los trabajadores e incremento de su influencia, lo que permite que el trabajador realice lo más conveniente a los objetivos organizacionales.
✓ Enfasis en la supervisión, la implementación y ejecución de reglas, políticas, normas y procedimientos. Poca capacidad de la organización para adaptarse al cambio.	✓ Mayor libertad de los trabajadores para determinar y seleccionar las formas de hacer, sobre la base de enunciados generales.
✓ Confidencialidad, restricción en el manejo de la información, lo que se traduce en el desconocimiento de los trabajadores de los fines del negocio.	✓ Libre acceso a la información, promoviendo en los trabajadores el conocimiento de la dinámica del negocio y el rol que este juega en el mismo.
✓ Predominio de lo individual sobre el colectivo. La planificación, la compensación y la toma decisiones se realizan en función de las actividades de cada sujeto.	✓ Predominio del equipo sobre el individuo, los cuales son considerados como la unidad básica de la empresa. La remuneración se basa en las capacidades del sujeto y su aporte a los resultados del negocio.
✓ Confrontación e incompatibilidad de los intereses del trabajador y la empresa.	✓ Mancomunidad basada en objetivos comunes y la cooperación entre socios.

2.3 FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS:

Se distinguen principalmente dos justificaciones de la participación de los trabajadores en la organización:

2.3.1 Neoliberal (Londoño, 1.962):

Según Londoño, se basa en supuestos económicos y de interés para los propietarios de la empresa, visualizando a la participación como un medio para lograr objetivos, beneficios y ventajas materiales y sociales para la organización, sin reconocer en realidad el derecho legítimo de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

Esta perspectiva es fundamentalmente de carácter utilitario y tiene como fines, entre otras cosas:

- ✓ Interesar a los trabajadores en el afianzamiento y desarrollo del capitalismo.
- ✓ Motivar a los trabajadores a incrementar su eficiencia, evitando o reduciendo el daño a las maquinarias y el desperdicio de las materias primas.
- ✓ Reducir los conflictos y huelgas promovidas por los trabajadores en contra de la organización.
- ✓ Generar lealtad entre la fuerza laboral, los consumidores y clientes, a través de una imagen más positiva de la organización.
- ✓ Capitalizar o generar inversiones en la organización sobre la base del ahorro de sus trabajadores.

Esta concepción en ningún modo está fundamentada en razones de libertad y justicia o en el reconocimiento de las prerrogativas de los trabajadores de ser participes en la organización a la cual le prestan sus servicios.

2.3.2 Planteamiento Cristiano de la Participación:

A través de esta se busca fundamentalmente, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a participar en la organización y la creación de un orden empresarial sustentado en dos principios básicos: la *justicia* y el *derecho* con la finalidad de alcanzar el progreso de la organización y de los distintos actores que cooperan en la misma, la armonía social y el desarrollo económico (Londoño, 1.962).

Esta concepción no se opone al derecho legítimo que poseen los propietarios del capital ni a la propiedad privada, pero señala que es necesario que esta sea utilizada en función de las necesidades o requerimientos de la organización y el entorno en el cual se encuentra inmersa, haciendo posible, entre otras cosas, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y la

adquisición de la propiedad (Londoño, 1.962; Juan Pablo II, 1.995), reconociendo y protegiendo en función de ello y sobre la base de la justicia social, el derecho legitimo que poseen ambos factores "capital" –por su aporte original- y "trabajo" -por su esfuerzo- en el proceso y los resultados de la gestión empresarial (Londoño, 1.962).

En función de lo antes expuesto, según Londoño, debe comprenderse y considerarse como empresario, no solamente a la persona que invierte el capital, sino a todo aquel que contribuye con su conocimiento y ejecución de actividades en el éxito de la empresa.

Según la visión cristiana de la participación, las diversas acciones humanas en la empresa poseen un valor dinámico que influye en la dirección, la técnica y los métodos utilizados en la misma, el cual tiene supremacía o en todo caso se iguala con el valor estático del capital; los trabajadores poseen la *técnica*, *experiencia*, *conocimientos* y *habilidades* indispensables para generar riqueza en una organización, por lo cual, se hace necesaria su justa compensación considerando el valioso aporte que estos realizan a la empresa, sin desconocer con ello, el rol que juega la administración y el capital en la generación de bienes y servicios (Londoño, 1.962).

De acuerdo con esta visión, los trabajadores no son solo prestadores físicos de un servicio, sino personas espirituales y morales que realizan una función social, lo que requiere la modificación de las estructuras de la empresa, la noción y jerarquía de los mismos dentro de estas, y la transformación en general de las relaciones humanas que imperan en la organización tradicional, aspectos que suponen la copropiedad de los medios de trabajo y el reconocimiento de la contribución que el factor trabajo realiza a los fines y objetivos de la empresa (Londoño, 1.962; Juan Pablo II, 1.995).

En conclusión, según lo expresado por Londoño, pueden señalarse los siguientes aspectos:

En primer lugar, en la medida que la organización realice su función social internamente los trabajadores podrán disponer del uso de la propiedad convirtiéndose de esta manera, junto con el capitalista, en copropietarios de los resultados obtenidos por la empresa en forma común.

En segundo lugar, el derecho de los trabajadores a participar se basa en la importante contribución que los mismos realizan a la producción y a la creación de valores, bienes y servicios, es decir, en razón del trabajo mismo que estos aportan al logro de los objetivos organizacionales, además, en la necesidad de transformar a la empresa en una comunidad de trabajo y producción orientada al bien común de todos sus integrantes.

Por último, el reconocimiento de la participación por los empresarios constituye una necesidad y en aquellos casos en los cuales estos no lo hagan, corresponderá al Estado intervenir y crear las condiciones necesarias para su realización, a través de su establecimiento en constituciones y códigos laborales.

2.4 ENFOQUES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Según Walker (1.967) podemos distinguir las siguientes visiones:

2.4.1 La participación como medio de defensa y protección de los trabajadores:

Considera la participación de los trabajadores en la empresa como medio indispensable para que estos promuevan sus intereses y reafirmen su necesidad de involucrarse en la formulación de decisiones. Entre otras cosas, enfatiza la necesidad de preservar el poder de negociación de los trabajadores y su legítimo derecho de exponer a la empresa sus requerimientos.

2.4.2 La participación como democracia en la empresa:

Considera la intervención de los trabajadores como un medio para distribuir el poder dentro de la organización y una vía para solucionar los conflictos o enfrentamientos que se pueden generar por la diferencia de intereses, promoviendo la utilización de medios democráticos para la resolución de los problemas.

Este enfoque supone, que la participación será exitosa en la medida que:

- ✓ Exista democracia interna en la forma de participación implementada.
- ✓ Los distintos intereses de cada individuo sean canalizados a través de los mecanismos de participación.

De acuerdo a esta visión, la participación de los trabajadores en la empresa se basa en el principio de que el trabajador debe disfrutar en su organización de los mismos derechos que posee en el ámbito político.

2.4.3 La participación como medio para reducir la alienación y afirmar la personalidad del trabajador:

Considera a la participación como un medio para mejorar las condiciones de los trabajadores y supone que el hecho de participar en las funciones de la empresa, puede conferir una mayor significación a las tareas que realizan los individuos, reduciendo su aislamiento del entorno, de sus compañeros y de sí mismo, enfatizando que, el reconocimiento de los trabajadores como seres humanos, contribuye a promover la creación de oportunidades, el desarrollo personal de los individuos y la reducción o eliminación de su alienación.

2.4.4 La participación como contribución a la eficacia organizacional:

De acuerdo a este enfoque, la participación de los trabajadores permite a la organización una mejor utilización de sus recursos humanos en función de los objetivos y requerimientos de la empresa, facilitando el proceso de identificación y aprovechamiento de las habilidades y conocimientos que posee su fuerza laboral.

Esta visión supone que, en la medida que la empresa considere a los trabajadores como un factor de producción especial con características particulares, podrá obtener mayores niveles de efectividad por las siguientes razones:

- ✓ Los trabajadores poseen un mayor conocimiento de los procesos y de las distintas actividades productivas que se realizan en la empresa, por lo que pueden aportar a la gerencia, ideas de gran utilidad.
- ✓ Mejora la comunicación ascendente en la organización optimizando los procesos de toma de decisiones racionales ajustadas a los requerimientos de los distintos componentes de la organización.
- ✓ Facilita los procesos de selección, adopción y aceptación de las decisiones en la empresa.
- ✓ Incrementa el interés de los trabajadores, mejorando su información y comprensión de las decisiones implementadas en la organización.
- ✓ Fomenta actitudes positivas en los trabajadores y empleadores mejorando el trabajo en equipo y reduciendo los conflictos laborales.

2.5 TIPOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL:

Se distinguen tres formas que involucran a los trabajadores con los aspectos financieros y la toma de decisiones en la organización:

2.5.1 Participación en los beneficios:

Es aquella que le permite a los trabajadores intervenir en las ganancias de la empresa en función de los resultados alcanzados por la misma. Está dirigida a incrementar y vincular a estos con el desempeño de la empresa y, en su forma general, consiste en un bono que es pagado a los trabajadores en función de su salario u otros criterios, dependiendo de las ganancias de la organización (Lee, 1990).

Se distinguen las siguientes modalidades:

✓ En cuanto a la forma como se implementa (Salin, 1987):

(a) Voluntaria: cuando resulta de un contrato de trabajo entre la empresa y el asalariado donde el empresario estima que la posibilidad de participar en los beneficios constituye *una motivación para los trabajadores. Así mismo, es voluntaria cuando los asalariados* compran acciones en su empresa.

(b) Obligatoria: cuando impone a los propietarios de la empresa y a los asalariados, arreglos que ellos buscan normalmente. Esta forma de participación es criticable por el hecho que quizás para los asalariados no sea de su interés invertir sus ahorros y su empleo en la misma empresa.

✓ En cuanto a quienes participan (Londoño, 1962):

(a) Personal: cuando por disposición de la organización esta es otorgada a cada trabajador de manera individual.

(b) General: cuando involucra la totalidad de los trabajadores de una determinada *categoría*.

✓ En cuanto a su criterio de distribución (Londoño, 1962):

(a) Igualitaria: en la medida que todas las ganancias de la organización son distribuidas en partes iguales entre los trabajadores.

(b) En proporción al salario: cuando el beneficio es otorgado en función de los ingresos que recibe cada trabajador en un período de tiempo determinado.

2.5.2 Participación en la toma de decisiones:

Es aquella a través de la cual se les permite a los trabajadores ejercer una mayor influencia o control sobre el trabajo que realizan y el contexto en el que se encuentran inmersos. Esta puede darse en tres niveles de decisión (Lee, 1990):

Aquellas que se relacionan con las actividades que el trabajador realiza día a día, las que poseen como ámbito de acción un grupo o equipo y, por último, aquellas que involucran a los *trabajadores con las políticas que serán implementadas en la organización.*

La Participación en la toma de decisiones asume las siguientes formas:

✓ Círculos de calidad: en los cuales los trabajadores y supervisores son organizados en grupos voluntarios que reciben entrenamiento con la finalidad de discutir diferentes problemas relacionados con el trabajo (Lee, 1990).

- ✓ Programas de sugerencias: son programas dirigidos a motivar a los trabajadores en el desarrollo de propuestas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo. Su propósito es aprovechar e incentivar las ideas de los trabajadores (Lee, 1990; May, 1989).
- ✓ Directores o representantes laborales, a través del cual los trabajadores seleccionan un representante en la junta directiva de la organización (Lee, 1990).
- ✓ Consejos de trabajadores: está constituido por grupos representativos de trabajadores que toman decisiones asociadas con la planificación de las políticas organizacionales.

2.5.3 Participación en las acciones:

- ✓ Es aquella a través de la cual los trabajadores participan en el capital social de la empresa, con los mismos derechos y obligaciones de un accionista típico. Esta puede ser *directa* cuando los trabajadores poseen acciones de su empresa e *indirecta* cuando estas acciones son administradas o las posee un fondo que representa o agrupa a cada trabajador. Adicionalmente, puede ser *abierta* cuando permite participar a todos los trabajadores o *cerrada* cuando es limitada para un conjunto de empleados (Lee, 1990).

2.6 COSTOS Y BENEFICIOS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

En líneas generales, según Lee (1.990), la participación afecta o impacta distintos ámbitos e instancias de la organización. Entre sus principales beneficios y costos se pueden distinguir los siguientes:

2.6.1 Beneficios:

- ✓ En la eficiencia:

(a) Contribuye a incrementar la productividad laboral y mejora la *utilización de los recursos* de la organización, a través del *aprovechamiento* al máximo de los *conocimientos, capacidades y habilidades* de los trabajadores, por el *incremento de los esfuerzos* realizados por los mismos y por la reducción de la rotación laboral (Lee, 1990).

(b) Promueve y facilita el desarrollo de intereses comunes dentro de las distintas áreas y los miembros de la organización, ya que permite una mayor comprensión por los trabajadores de los objetivos del negocio, otorgándole a los mismos oportunidades de ejercer influencia sobre lo que hacen (Keith y Newstrom, 1991; Saurder, 1991).

(c) *Incrementa el compromiso* de los trabajadores con la organización y su satisfacción laboral ya que les permite a estos y a la empresa, obtener beneficios de manera conjunta (Keith y Newstrom, 1991).

(d) *Mejora la motivación de los trabajadores* y genera conductas de adaptación al cambio (Keith y Newstrom, 1991).

(e) *Mejora los procesos de información*, la *reducción de la supervisión* y la *disminución* de los *conflictos laborales* por la *armonía en las relaciones* entre trabajadores y la gerencia (Lee, 1990).

✓ En lo financiero: aporta 2 elementos:

(a) Contribuye a *incrementar la riqueza de los individuos*, a través de los incentivos y dividendos recibidos por su participación en la organización.

(b) Influye en la *capitalización de las organizaciones* al proveerla de *fuentes de financiamientos* y aumentar su *disciplina financiera* en el manejo de sus recursos y los de los trabajadores.

2.6.2 Costos: tienden a estar asociados a (Lee, 1990):

✓ Riesgo de *perder la inversión* realizada por los trabajadores.

✓ *Permanencia prolongada* en la organización de una *fuerza laboral inapropiada* sin las competencias o condiciones necesarias.

✓ Conflicto de intereses que se puede generar por las decisiones adoptadas y los gastos en los que incurre la empresa para la administración del programa.

2.7 EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DE PARTICIPACIÓN LABORAL Y ACCIONARIA:

✓ *Caso Perú:* La participación laboral en Perú se originó a partir de 1970 a través de la norma legal 18.384 denominada "Comunidad Industrial", cuyo objetivo era fortalecer las empresas industriales mediante la acción unitaria de los trabajadores en la gestión, en el proceso productivo, en la propiedad empresarial y en la reinversión, como medio de estímulo a formas de interrelación entre los empresarios y los trabajadores. Esta norma permitió que los trabajadores pudieran poseer hasta el 50% del total de las acciones de la empresa pero, debido a cambios en las disposiciones legales, este porcentaje disminuyó y, con ello, la participación de los trabajadores en programas accionarios. (Pachano, 1984)

✓ *Caso Reino Unido:* La participación laboral se convirtió en el Reino Unido en una práctica normal en el proceso de privatización introducida a partir de 1979. En la mayoría de los casos de privatización se les ha ofrecido a los empleados un paquete

con tres distribuciones de acciones: una primera gratuita, la segunda a precio por debajo del ofrecido al público y una tercera distribución de acciones a precio normal de oferta al público. Efectivamente la participación laboral cumplió el objetivo propuesto, pues en los primeros años de aplicación disminuyó el grado de resistencia a la privatización por parte de los empleados y sindicatos (Mavares y Tortorella, 1997).

- ✓ *Caso Rusia:* la mayoría de las empresas estatales de Rusia fueron privatizadas a través de la venta de acciones a directivos y empleados. El Gobierno transfirió el 51% de las acciones de las empresas estatales a los trabajadores y el resto fue cambiado por efectivo (Rondinelli y Iacono, 1.998).
- ✓ *Caso México:* el Gobierno mexicano garantizó, como requisito de sus negociaciones con los inversionistas privados, una cuota de las acciones para los empleados. Un ejemplo de esta política fue el caso de Telmex, compañía estatal de telecomunicaciones, donde los empleados individualmente y a través del fondo de retiro sindical, compraron un paquete de acciones (Rondinelli y Iacono, 1.998).
- ✓ *Caso Corea:* las leyes de privatización de este país plantean, como requisito, que un porcentaje de las acciones de las empresas privatizadas se reserven para la venta a los empleados a través de los llamados Planes de Posesión de Acciones para los empleados (Rondinelli y Iacono, 1.998).
- ✓ *Caso Francia*: en el caso de la legislación francesa, aún cuando la distribución de acciones se traduce para la empresa en una reducción de impuestos, en realidad una parte de la compra obligatoria de las acciones por parte de los asalariados es financiada por los mismos propietarios de las empresas, por lo que se puede decir que ciertos capitalistas pagan por ciertos asalariados. (Salin, 1987).

2.8 PARTICIPACION ACCIONARIA Y LABORAL EN VENEZUELA:

La presencia de un monopolio de Estado hace necesario la creación de instrumentos que permitan la participación de la sociedad civil en la administración de las empresas estatales y la distribución justa de las riquezas (Mantilla, 1.996). "En países como Venezuela, donde la propiedad de grandes empresas ha estado en manos del Estado, el proceso de privatización abre espacios a la participación del sector privado en la economía y, eventualmente, a la democratización de capital" (Gómez, 1997), entendida esta como la distribución de la propiedad y el reparto del poder en la empresa entre todos aquellos que están involucrados con la organización (Mantilla, 1.996).

Siendo la privatización el "proceso mediante el cual se transfieren al sector privado, a sus trabajadores y jubilados, las acciones y/o activos de las empresas del sector público, como parte del esquema de reestructuración de la economía venezolana" (FIV, pag.1, #1), muchos países están privatizando empresas estatales ineficientes con el fin de promover la competitividad y reducir los déficit del sector privado.

Adicionalmente, la complejidad del proceso de privatización y su impacto sobre los factores que integran la empresa, sobre todo el recurso humano, ha obligado a desarrollar estrategias laborales como la democratización del capital o participación laboral, dirigidas a legitimar el proceso y reducir los costos que esta pueda acarrear (Urquijo, 1995; Lee, 1.990). Por esta razón, la privatización representa y constituye una oportunidad única para promover la democracia económica a través de la participación de trabajadores y directivos en su organización, permitiendo la transición sin sobresaltos de las empresas del sector público al privado (Rondinelli y Iacono, 1.998) y constituyendo la forma fundamental a través de la cual se ha introducido la participación accionaria en el país, sin querer excluir con ello, el esfuerzo realizado por pocas organizaciones venezolanas en el sector privado como La Electricidad de Caracas, que han implementado este tipo de programa por iniciativa propia y con características distintas al programa de las empresas que pertenecían al sector público.

En Venezuela, la privatización de una empresa ofrece a sus trabajadores condiciones superiores de trabajo y la alternativa de ser propietario de una parte de la empresa. El trabajador accionista no solo posee una parte cuota del capital sino también el derecho a participar en la toma de decisiones de la empresa. La participación accionaria representa para los trabajadores, una forma de ahorro o de inversión de su dinero a largo plazo, además de un estímulo en busca de la excelencia en su labor para lograr el crecimiento y expansión de la empresa (FIV, #1).

La participación laboral es una forma de participación en la propiedad, que consiste en la venta de acciones de la empresa a los trabajadores (Francés, 1.997).

Como política de Estado, según Mavares y Tortorella (pag. 47, 1.997), la participación "es definida como una estrategia socio - laboral, cuyo objetivo es garantizar la adquisición de acciones para los trabajadores, es decir, su participación accionaria. La misma, implicaría nuevos beneficios para los trabajadores de la empresa a privatizar, brindándoles la oportunidad de ser copropietarios de estas".

La participación laboral tiene como objetivo principal "dar a los trabajadores la oportunidad de adquirir las acciones o cuotas de participación en el capital de la empresa" (FIV- CVG, 1997), constituyendo así un mecanismo que pretende, además de aportar un beneficio adicional al

trabajador, incentivarlo a participar en las decisiones y acciones del proceso productivo (Briceño y Carvajal, 1992).

2.8.1 Condiciones para la participación laboral en Venezuela:

La aparición efectiva de la participación laboral requiere, además del reconocimiento de los trabajadores como propietarios, de una serie de condiciones sociales y culturales, tales como (Mavares y Tortorella, 1997):

1. - *Voluntad e interés* de los trabajadores por participar, *aceptación del compromiso* y de la *responsabilidad* que ello implica.

2. - *Consenso*, que implica que los fundamentos y los principios sean reconocidos por todos, es decir, trabajadores y gerentes.

3. - *Libertades públicas*: están relacionadas con la libertad de asociación, de opinión, de prensa o de reunión.

4. - *Tolerancia y respeto* a las opiniones diferentes para buscar una solución que beneficie al mayor número de personas.

5. - *Proximidad social*, entendida esta, como la relación entre los miembros de la organización. La participación es incompatible con un clima de tensión o conflicto permanente.

6. - *Conocimiento y Formación*: es necesario que los trabajadores tengan conocimiento sobre los acontecimientos en los que participan para poder establecer una verdadera participación laboral que permita aportar soluciones y tomar decisiones. Además, es importante que los trabajadores tengan una formación orientada a la participación, donde la respeten y protejan.

7. - *Dirección responsable* que será ejercida por los representantes de los trabajadores, designados en forma democrática.

8. - *Información* de todos los acontecimientos significativos indispensables para la toma de decisión. Debe ser en todos los sentidos (ascendente, descendente y lateral).

Adicionalmente, los trabajadores deben tener condiciones internas tales como motivación, es decir, un impulso que los guíe a intervenir directa o indirectamente en el proceso, expectativas respecto a lo que este fenómeno conllevará en el futuro y, actitud o disposición concreta hacia la participación que le permita a los trabajadores actuar a favor o en contra de esta.

2.8.2 Objetivos de la participación laboral:

La participación laboral de los trabajadores, en el ámbito macroeconómico venezolano, tiene como propósito fundamental, *limitar la gestión del gobierno* a aquellas áreas que son vitales para la consecución de los fines nacionales, disminuyendo de esta manera, el déficit

presupuestario del sector público. Igualmente pretende *restaurar la participación ciudadana* en la economía, impulsando la *redistribución del ingreso nacional* en una forma más equitativa y fomentar la *reinversión* y *formación de nuevos capitales* que permitiría aumentar y mantener las fuentes de trabajo, o aumentar la productividad del factor trabajo (Briceño y Carvajal, 1992).

Por otro lado, la participación laboral tiene los siguientes objetivos dentro de las empresas (Mavares y Tortorella, 1997):

- ✓ *Mejorar las Relaciones Laborales* a través de la creación de un ambiente de confianza y cordialidad que facilite las relaciones entre el capital y trabajo.
- ✓ *Aumentar el interés en la producción* por parte de los trabajadores.
- ✓ *Aumentar la productividad* de los trabajadores.
- ✓ *Propiciar o incentivar la participación* de los trabajadores *en las decisiones* fundamentales de la empresa, a través de sus representantes en la Junta Directiva.
- ✓ *Evitar la quiebra* de la empresa.

Sobre la base de estos objetivos, la participación arroja beneficios a los trabajadores tales como (FIV, #1):

- ✓ *Participar en la toma de decisiones* de su empresa.
- ✓ Mayor y *mejor información* del desarrollo de la empresa.
- ✓ Contribuye a la solidez, crecimiento y expansión de la empresa.
- ✓ Constituye una forma de ahorro o de inversión a largo plazo para los trabajadores.
- ✓ Estimula la excelencia en el desempeño de la labor de cada trabajador.

2.8.3 Normativa legal existente en el país, relacionada con la participación laboral:

La participación laboral o accionaria de los trabajadores es un requisito legal de la privatización, establecido en la Ley de privatización, la cual "regula el proceso derivado de la política de privatización de bienes o servicios del sector público, mediante la reestructuración de los entes con fines de privatización incluyendo la modificación de marcos regulatorios, transferencias de las acciones propiedad del sector público al sector privado, concesión de servicios públicos, cualquier otro mecanismo que permita alcanzar los objetivos de esa política así como diversos contratos o actos de cualquier naturaleza que implique la participación de los particulares" (Artículo 1º de la Ley de Privatización).

En esta Ley se establece la democratización de capital como objetivo de la política de privatización (Artículo 6º), por lo que se regulan y protegen los derechos de quienes participan en el proceso, otorgándole especial atención a los trabajadores de los entes a privatizar.

La Ley de privatización, manifiesta el derecho de los trabajadores de las empresas a privatizar, a participar en la distribución de las acciones en un monto de hasta el 20% (Artículo 13). Igualmente protegen los derechos de los trabajadores en su relación laboral tales como las convecciones colectivas, usos y costumbres laborales. Estos derechos adquiridos no podrán ser desmejorados en ninguna situación (Artículo 27).

Adicionalmente la Ley Orgánica del Trabajo recoge en el Título X las regulaciones referidas a la representación de los trabajadores en la Gestión. Establece, el derecho de los trabajadores a contar con representantes en la Junta Directiva de las empresas, así como también los derechos y deberes de estos representantes (Artículo 610 – 624).

2.8.4 Casos de participación laboral en Venezuela:

En Venezuela, el proceso de participación accionaria se ha desarrollado de manera muy tímida y esporádica. Son pocos los casos de empresas que se han creado originalmente como organizaciones copropietarias. La mayoría de las organizaciones que aplican programas de participación laboral, han surgido a raíz de la política de privatización, que establece que en estos procesos los trabajadores de las empresas pasan a ser accionistas de un porcentaje importante del capital (Mantilla, 1.996). Esta forma ha sido impulsada como mecanismo de rechazo a tal proceso.

Nos encontramos así con los casos de los Centrales Azucareros Las Majaguas C.A. y Ureña C.A., que fueron traspasados del sector público al privado, donde la participación accionaria de los trabajadores es obligatoria según lo establecido en la Ley de Privatizaciones.

Bajo este estilo, podríamos nombrar el caso del Hotel Barquisimeto Hilton, Cementos Caribe, pero sin duda, el ejemplo por excelencia de participación laboral, en nuestro país, es el caso CANTV (Mantilla, 1.996).

La privatización de la CANTV surgió por la necesidad de prestar un servicio de telecomunicaciones óptimo dentro de los parámetros de calidad y costos. La participación de los trabajadores en la compañía ha venido signada según lo establecido en la Ley de privatizaciones. Las acciones están repartidas entre el colectivo de trabajadores y jubilados de la empresa, La República de Venezuela y VENWORLD TELECOM, C.A., cada una representada en la Junta Directiva (Mantilla, 1.996). Hasta la fecha se podría decir, que la situación de la empresa se dirige al cumplimiento de los objetivos, comprobado en la amplitud de la cobertura del servicio así como mejoras en la calidad y costos (Mantilla, 1.996).

Sin embargo, como experiencias distintas al contexto de privatización, nos encontramos casos como el Banco de Trabajadores de Venezuela (B.T.V.), que desde sus inicios planteó la cogestión entre trabajadores y el Estado como modelo organizativo para lograr sus objetivos y aún más, en el fondo pretendió la autogestión por los trabajadores pues, en el convenio laboral, llega un momento en que el Estado se aleja de los niveles de dirección de la Institución. A pesar que el B.T.V. se consolidó como una institución financiera importante, destacándose en las actividades en materia de política habitacional, créditos comerciales otorgados principalmente al sector agrícola e industrial, culminó en fracaso debido principalmente a la desviación en el cumplimiento de los objetivos (Mantilla, 1.996).

Así mismo está el caso de La Electricidad de Caracas que en la década de los 90's ha implementado este tipo de programas, constituyendo una de las pocas experiencias del sector privado, dirigida a convertir a los trabajadores en accionistas.

2.8.5 Modelo del F.I.V. de la participación accionaria de los trabajadores:

En Venezuela, el Fondo de Inversiones de Venezuela se ha encargado de la ejecución de la participación laboral como objetivo de las políticas de privatización.

El modelo de participación accionaria de los trabajadores, propuesto por el Fondo de Inversiones de Venezuela, establece las siguientes condiciones: (FIV, #4)

1. - El precio de las acciones será nominalmente, el que pague el inversionista por las acciones de la empresa. Se mantendrá el precio inicial de las acciones durante el tiempo que dure la opción de compra de los trabajadores.

2. - La compra se realiza sin pago inicial. Al momento de la compra se da el título y la garantía prendaria sobre las acciones no canceladas.

3. - Participan en el programa todos los *empleados* y *obreros* que estén inscritos en la nómina de la empresa cuando se privatiza, los *jubilados* y *pensionados* hasta la fecha y las asociaciones de trabajadores. Quedan *excluidos los trabajadores contratados* por tiempo determinado y temporales que laboren en la empresa.

4. - El *número de acciones* de cada trabajador dependerá de su *antigüedad* y su *nivel de sueldo*. Mientras más tiempo tenga en la empresa el trabajador, mayor será el número de acciones que se le asigne. Igualmente mientras mayor sea el sueldo básico del trabajador, mayor será el número de acciones que se le asignará.

5. - Se reservan para los trabajadores un *10%, 15% o 20%* del total de acciones de la empresa, dependiendo de la relación salarios / dividendos / precio de la empresa.

6. - Las acciones se cancelan con pagos diferido en cuotas mensuales consecutivas, que equivalen al 10% del salario básico, además con los dividendos que generen las acciones no canceladas. En caso de no generarse dividendos se libera a los trabajadores del compromiso de pago.

7. - El tiempo de pago varía según el monto adeudado por trabajador. Cinco años si el monto promedio por trabajador alcanza 500.000 Bs., siete años si está entre 500.000 Bs. y 1.000.000 Bs., y 10 años si el monto promedio es superior a 1.000.000 Bs.

La ventaja de este plan para los trabajadores accionista es que pueden cancelar sus acciones a crédito con el descuento de un porcentaje de su salario mensual y pagarlas sin inicial y sin intereses. Adicionalmente las acciones tienen un mismo precio para todos.

2.8.6. Plan de Financiamiento de La Electricidad de Caracas, año 1998:

1. Objetivos:

(a) Adquisición de acciones con el fin de *incrementar el patrimonio* del grupo familiar con un mínimo desembolso de dinero.

(b) Oportunidad para el trabajador de *convertirse en accionista* de la empresa.

(c) *Incentivar el ahorro* de los trabajadores y familiares directos.

2. Condiciones generales del plan de financiamiento:

(a) Pueden participar en este plan todos los *trabajadores activos o jubilados* de la Electricidad de Caracas, CALEV, ELEGGUA, CALEY, SERDECO, TRANSCASA y TIVENCA, así como sus *familiares calificados* (cónyuge, hijos, y padres debidamente registrados en la base de datos del Departamento de Administración de Recursos Humanos). *No podrán participar* en los planes el personal *contratado, aprendices del INCE y aprendices de escuela* ni todo aquel que para el momento de finalización del plazo de suscripción no se encuentre registrado como trabajador fijo en la base de dato del Departamento de Administración de Personal.

(b) *La antigüedad no se tomará en cuenta* para participar en los planes.

(c) Las opciones de financiamientos están constituidas por el porcentaje de cuota inicial que debe pagar el grupo familiar, por las garantías que se ofrezcan y por el plazo seleccionado. El trabajador deberá pagar el valor de las acciones de la siguiente manera:

- Con una cuota inicial de acuerdo a la opción de financiamiento que elija la cual podrá pagar con un retiro de sus haberes libres en el Fondo de Previsión, con fondos propios o con ambas modalidades.

- El saldo será financiado con préstamos administrados por el Fondo de Previsión de acuerdo a las siguientes opciones:

Opción A: cuota inicial del 25% del valor de las acciones a suscribir y financiamiento del saldo a la tasa anual variable, fijada trimestralmente y equivalente a la tasa promedio a la que tomó el préstamo La Electricidad de Caracas durante el trimestre calendario inmediatamente anterior, dando en garantía prendaria al Fondo de Previsión las acciones adquiridas bajo el plan y aquellas que reciba como dividendo durante el tiempo que permanezca vigente el préstamo que no podrá ser menor a 4 años a partir de la fecha de suscripción. Si los pagos de dividendos en efectivo durante el año no cubren la amortización mínima requerida y los intereses generados se descontará de las utilidades de fin de año del trabajador, el saldo necesario para cubrir esa amortización.

Opción B: Cuota inicial del 40% del valor de las acciones a suscribir y financiamiento del saldo a tasa anual variable, fijada trimestralmente y equivalente a la tasa promedio a la que tomó sus préstamos La Electricidad de Caracas durante el trimestre calendario inmediatamente anterior, dando en garantía prendaria al Fondo de Previsión las acciones adquiridas bajo el plan y aquellas que reciba como dividendo durante el tiempo que permanezca vigente el préstamo que no podrá ser menor a 2 años a partir de la fecha de suscripción. Si los pagos de dividendos en efectivo durante el año no cubren la amortización mínima requerida y los intereses generados se descontará de las utilidades de fin de año del trabajador, el saldo necesario para cubrir esa amortización.

(d) Las acciones adquiridas por un plan y las generadas por dividendos se mantendrán a favor del ente financiador aun cuando los préstamos hubiesen sido pagados antes de los plazos mínimos establecidos.

(e) El plan de financiamiento tiene un mínimo y un máximo de acciones a suscribir para el trabajador y familiares calificados, las cuales deben ser múltiples de 50.

(f) El Fondo de Previsión de la Electricidad de Caracas se encargará de administrar el plan de financiamiento, por tanto el trabajador que desee suscribirse al plan debe estar afiliado a dicho Fondo.

(g) Las acciones deberán ser adquiridas al precio promedio ponderado de las operaciones registradas en la Bolsa de Valores de Caracas, el día hábil bursátil anterior a la fecha de la suscripción.

(h) En caso de terminación de la relación de trabajo no se ha pagado íntegramente el préstamo relativo al Plan de acciones, el monto restante le será descontado de sus haberes en el Fondo de Previsión o de la liquidación e indemnización que pudiere corresponderle, y las acciones adquiridas en el plan quedarán bloqueadas hasta la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo plan aun cuando hayan sido canceladas en su totalidad.

(i) En caso de muerte las acciones adquiridas en el plan quedarán bloqueadas hasta la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo plan. Dichas acciones pueden ser declaradas ante el Ministerio de Hacienda y forman parte de la sucesión.

3. Beneficios para el trabajador accionista:

(a) Compra y venta de acciones.

(b) Cobro de dividendos.

(c) Incremento de acciones.

(d) Asistencia a las asambleas de accionistas.

(e) Nombrar un representante en las Asambleas a través de Carta Poder.

(f) El trabajador continúa como accionista aún y cuando deje la organización.

3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

3.1 DEFINICIONES:

Puede ser definido como el nivel o el grado en que un empleado se identifica con la rganización y sus metas deseando participar activamente en ella y mantener su membresía (eith, 1.990; Robbins, 1.996).

Señala o refleja la identificación, el involucramiento y el deseo de permanecer en la npresa de un trabajador (Baron y Greenberg, 1.995).

Es "un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su ganización" (Meyer y Allen; 1.997).

Es "la aceptación afectiva de los objetivos y valores de la organización" (Buchanan 1974; do por Giménez, 1998, pag. 19).

Es la orientación del individuo hacia a la organización producto de su identificación con esta (Sheldon 1971; citado por Giménez, 1998).

El compromiso, según diversos autores, es una variable multidimensional, razón por la cual, un individuo puede comprometerse con diferentes objetos o entidades, asumiendo el compromiso distintos grados o formas y relacionándose con diferentes aspectos como el trabajo, la profesión, el sindicato, la supervisión, el equipo de trabajo y los clientes (Becker y Billings, 1.993 citado por: Baron y Greenberg, 1.995). Según estos autores, es necesario distinguir entre dos grandes centros del compromiso: en primer lugar, los *supervisores* y el *grupo de trabajo* y, en segundo lugar, la *alta gerencia* y la *organización*.

3.2 FACTORES QUE DETERMINAN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

En el compromiso de los trabajadores con la organización influyen:

- ✓ Las *características del trabajo*: el compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada (Baron y Greenberg, 1.995). Los trabajadores que ocupan cargos de mayor nivel tienden a estar más comprometidos con la organización, ya que poseen más recompensas, beneficios y, sus actividades son más enriquecedoras, además que la posición conlleva distintos méritos como mayor autoridad y autonomía, lo que genera en el trabajador satisfacción y agradecimiento hacia la empresa (Wallace 1.993, citado por: Cardozo y Goncalvez, 1.998).
- ✓ La *naturaleza de las recompensas* que recibe el individuo: los autores señalan que el uso de planes de participación en los beneficios, permite incrementar el compromiso con la organización de los trabajadores por los incentivos que este les reporta (Baron y Greenberg,1.995).
- ✓ La existencia de *alternativas* u *oportunidades* de empleo: según los autores, en la medida que un sujeto percibe mayores oportunidades para dejar la empresa, tendrá menores niveles de compromiso con su organización (Baron y Greenberg,1.995).
- ✓ La *socialización* y los *sistemas de valores* de la organización (Baron y Greenberg,1.995).
- ✓ Las características personales del trabajador: en este sentido es importante mencionar los siguientes aspectos:

(a) Antigüedad: Según Baron y Greenberg (1.995), las personas que tienen más tiempo en la organización están más comprometidas que aquellos que tienen poco tiempo en la misma.

Diversas investigaciones indican una relación positiva entre la antigüedad y el compromiso que podría explicarse por las siguientes razones:

- Los empleados que requieren adquirir experiencia para desempeñar un cargo determinado al permanecer mucho tiempo en la organización tienden a desarrollar con la misma, una vinculación positiva (Allen y Meyer,1.997).
- Puede suponerse que en la organización permanecen largo tiempo solo aquellos trabajadores que logran desarrollar compromiso con la misma y aquellos que no lo logran se marchan a través del tiempo (Allen y Meyer,1.997).
- Aquellos trabajadores que permanecen más tiempo en una organización tienden a desarrollar y adquirir un mayor número de inversiones (Mathieu y Zajac,1.990).

(b) Edad: Esta variable demográfica esta relacionada con el componente afectivo y con el calculador por las siguientes razones: en primer lugar, en la medida que los individuos tienen más años tienden a ver reducidas sus posibilidades de empleo y se incrementa para estos el costo de dejar la organización (March y Simon, 1.958 citados por: Mathieu y Zajac, 1.990); adicionalmente, los trabajadores de más edad tienden a comprometerse más afectivamente con la empresa en la medida que reciben mejores posiciones y desarrollan a través del tiempo una mayor compenetración con lo que hacen (Allen y Meyer, 1.984 citados por: Mathieu y Zajac,1.990). Según García (1.988, citado por: Giménez, 1.998) Los individuos mayores de 41 años tienden en líneas generales mayores niveles de compromiso.

(c) Sexo: Las mujeres tienden a estar más comprometidas que los hombres ya que estas usualmente consiguen más limitantes o barreras para obtener su membresía en una organización (Grusky, 1.966 citado por: Mathieu y Zajac,1.990), sin embargo, sobre los resultados de un estudio realizado por Mathieu y Zajac (1.990), puede concluirse que no existe diferencia significativa para el compromiso organizacional entre ambos sexos.

(d) Estado Civil: Según Mathieu y Zajac (1.990), es razonable suponer que las personas casadas tengan mayores niveles de compromiso (particularmente calculador), si se considera que estos poseen mayores responsabilidades financieras con su familia.

✓ Nivel Educativo: los sujetos con mayores niveles de educación tienden a presentar menores niveles de compromiso, ya que perciben que al tener un alto nivel de

especialización poseen un mayor número de oportunidades de crecer profesionalmente en distintas empresa, lo inverso ocurre con las personas de menor nivel educativo, las cuales no sienten ninguna seguridad en sus conocimientos y habilidades y poseen un mayor temor al desempleo lo que los lleva a comprometerse más con su organización (Wallace 1.993, citado por: Cardozo y Goncalvez, 1.998).

3.3 ENFOQUES DEL COMPROMISO:

3.3.1 *Actitudinal:*

Agrupa un conjunto de teorías o definiciones que señalan la fuerza de la identificación de los individuos con la organización y su disposición a involucrase con esta porque así lo desean, entendiendo el compromiso como un contrato individual hacia la organización que se caracteriza por tres factores (Modway, 1.979; citado por: Mathieu y Zajac,1.990):

- ✓ Aceptación de los objetivos y valores de la organización.
- ✓ Deseo de realizar un considerable esfuerzo en beneficio de la organización.
- ✓ Fuerte deseo de mantener la asociación con la organización.

Este enfoque señala, entre otras cosas, el proceso mediante el cual las personas se *vinculan con la organización*, piensan en su *relación con esta*, analizan la *congruencia entre sus valores* y los de la empresa y *se interesan por los problemas* de la misma. (Modwday, 1.979; citado por Allen y Meyer, 1.997). En función de esto, los trabajadores deciden permanecer en la empresa y tienden a desarrollar una visión más positiva de esta consistente con su comportamiento. (Allen Meyer, 1.997)

Desde esta perspectiva el compromiso es, fundamentalmente, una actitud, razón por la cual, las investigaciones realizadas bajo este enfoque se centran principalmente en (Allen y Meyer, 1.997):

- ✓ Demostrar la fuerte relación existente entre el compromiso organizacional y los bajos niveles de ausentismo y rotación.
- ✓ Determinar la influencia de las características personales y situacionales en el desarrollo de altos niveles de compromiso.

3.3.2 *Calculador:*

Es definido como el resultado de las transacciones entre el individuo y su organización, que implican el desarrollo de proyectos e inversiones en el tiempo (Hrebiniak y Alutto, 1.972; citados por: Mathieu y Zajac, 1.990).

De acuerdo a este enfoque, para los individuos es más costoso dejar la organización en la medida que pasa el tiempo, ya que estos temen perder las inversiones que han realizado y consideran que no pueden remplazar las cosas que han obtenido.

3.4 MODELO DE ALLEN Y MEYER:

Según las ideas expuestas por ambos autores en su obra *Commitment in the Workplace*, las distintas definiciones de compromiso existentes en el momento que elaboran su modelo se basan principalmente en la visión de esta variable como un estado psicológico que caracteriza o describe la relación existente entre un individuo y su organización y las consecuencias asociadas a la decisión de continuar como miembro de esta, reflejando principalmente tres cosas fundamentales: una *orientación afectiva* hacia la empresa, el *reconocimiento de los costos* de dejar la empresa y por último, un sentimiento de *obligación moral* de permanecer en la empresa (Allen y Meyer, 1.997).

✓ *Orientación afectiva:*

(a) Señala o indica el afecto o apego que poseen los individuos con relación a un grupo (Kanter, 1.968 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

(b) Una actitud u orientación que vincula a los individuos con su organización (Sheldon, 1.971 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

(c) Es el proceso a través del cual los objetivos del individuo y la empresa se vinculan e integran de forma creciente y congruente (Hall, Schneider y Nigren, 1.970 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

(d) La vinculación entre los objetivos, valores y rol del individuo con la organización por su propio interés (Buchanan, 1.974 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

(e) La fuerza de la vinculación y la identificación del individuo con una organización particular (Mowday, Porter y Steers, 1.982 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

✓ *Reconocimiento de los costos* (basado en costos):

(a) Las ganancias que los individuos asocian con permanecer y participar de manera continua en una organización y los costos que representa para los mismos renunciar (Kanter, 1.968 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

(b) La unión que hace una persona de sus intereses con una actividad determinada (Becker, 1.960 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

(c) Aquel que resulta de las transacciones entre el individuo y su organización y las inversiones que ha realizado en su empresa (Hrebiniak y Alutto, 1.972 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

✓ Obligación o Responsabilidad moral con la empresa:

(a) Aquellos que son aceptados socialmente excediendo las expectativas formales y normativas para el objeto del compromiso (Wiener y Gechman, 1.977 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

(b) La internacionalización de la normativa por parte de los sujetos que los lleva a actuar en función de las metas e intereses de la empresa (Wiener, 1.982 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

(c) El deber que sienten los sujetos de permanecer en la organización, independientemente de los beneficios que esta les genere (Marsh y Mannari, 1.977, citado por: Allen y Meyer: 1.997).

Sobre la base de las ideas expresadas anteriormente, Allen y Meyer proponen su modelo de compromiso organizacional el cual posee las siguientes dimensiones fundamentales:

3.4.1 Componente afectivo:

Este expresa la unión emocional del empleado con su empresa, y se refiere a la actitud de *orientación hacia la organización* que une o enlaza la personalidad del indivisuo con la empresa donde labora. Según estos autores una persona fuertemente comprometido se *identifica*, *involucra* y *disfruta* su membresía y permanencia en la empresa.

La integración, es el grado en el cual una persona cree y percibe que el logro de las metas de la organización puede resultar en la satisfacción de sus propias metas (Argyris, 1.964 citado por Long, 1.978).

El involucramiento, es el sentido de solidaridad y pertenencia que un trabajador posee con su organización (Argyris, 1.964 citado por Long, 1.978).

3.4.2 Componente de continuidad (costo percibido):

Señala el compromiso con la empresa sobre la base del costo que el empleado asocia con su partida de la organización y supone el reconocimiento de este de lo que podría perder si deja la empresa, sobre la base de una acción o evento que incrementa o disminuye los mismos.

Esta relacionado fundamentalmente, con la magnitud y/o el número de *inversiones* (beneficios colaterales) que el individuo hace, la falta de *alternativas percibidas* para marcharse de la empresa (oportunidades existentes) y las *ganancias asociadas* con la participación continua en

la misma. Según los autores, un empleado con alto compromiso de continuidad permanece porque necesita estar en la organización.

Según Allen y Meyer (1.997), el número de *inversiones* que un sujeto realiza en su organización, se vincula con la acumulación de beneficios que una persona realiza en el tiempo por el desarrollo de diversas acciones. Estas inversiones son de diversa índole y se integran entre otros por: los costos que la persona asocia a reubicar a su familia en otro lugar, el tiempo invertido para adquirir habilidades específicas en una organización y la pérdida por el empleado del dinero, tiempo y esfuerzo invertido en la misma.

El otro aspecto de este componente, hace referencia a la *percepción de alternativas* que poseen los empleados, en función de esto, un trabajador que cree que tiene un mayor número de alternativas para abandonar la organización, poseerá bajos niveles de compromiso continuidad en contraste con aquellos que perciben pocas alternativas.

Según Allen y Meyer (1.997), la *percepción de alternativas* se ve influida por diversos eventos o acciones, como el clima económico y las tasas de desempleo, el grado en que el trabajador considera que sus habilidades son requeridas en el mercado, es decir, en que medida son fáciles o difíciles de conseguir, y aspectos familiares relacionados con las posibilidades de reubicarse en otro lugar.

Según ambos autores, es necesario que el empleado sea *consciente* de las implicaciones de una inversión o alternativa para que esta, pueda influir en el compromiso, razón por la cual, el *reconocimiento* juega un rol fundamental en el proceso. Esto posee dos implicaciones importantes: en primer lugar, el desarrollo de *diferentes niveles de compromiso* para cada sujeto y en segundo lugar, la *necesidad* de que el evento o suceso centre *la atención del sujeto* para poder generar compromiso.

3.4.3 Componente normativo:

Se refiere a aquellos sentimientos del empleado de permanecer en la empresa porque lo considera su *deber* u *obligación*, expresando aquellas *creencias* que el sujeto internaliza acerca de lo que es apropiado para ser *leal* a su organización; un alto nivel de compromiso normativo indica que el sujeto permanece en la organización porque lo considera moral y correcto.

Este se desarrolla por la acción de un conjunto de influencias que el sujeto recibe durante su proceso de socialización o adaptación al grupo de trabajo y la organización, tiempo durante el cual este conoce los distintos comportamientos y actitudes apropiadas en las situaciones a la que se enfrenta (Wiener, 1.982 citado por: Allen y Meyer, 1.997).

El proceso a través del cual el sujeto se involucra, se genera a través de condicionantes, recompensas, castigos, el modelaje de conductas o por la influencia del entrenamiento dirigido a lograr que los sujetos piensen de determinada forma. Ambos autores señalan que este componente también se desarrolla sobre la base de las inversiones que una organización realiza en cada empleado en particular, las cuales les parecen a los mismos difíciles de corresponder, generando en ellos un sentido de obligación hacia la empresa (Allen y Meyer, 1.997).

Adicionalmente, este compromiso puede desarrollarse sobre la base de un *contrato psicológico* entre el trabajador y la organización, a través del cual, las partes se involucran o relacionan en función de obligaciones recíprocas que son respetadas por ambos en el tiempo. Este contrato puede estar basado en principios transaccionales o económicos o de intercambio social o relacional (Gouldner,1960; Rousseau y Wade Benzoni,1.995 citados por: Allen y Meyer, 1.997).

Por último, según Allen y Meyer (1.997), es necesario considerar las tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad) como componentes, porque en la relación del empleado con su organización pueden presentarse los tres, en distintos grados. Es decir:

- ✓ " Un sujeto puede sentir una fuerte vinculación con su organización y un gran sentido de obligación o deber de permanecer en la misma " (Allen y Meyer, 1.997, pág. 13).
- ✓ "Un trabajador puede disfrutar el estar en su organización sin dejar de considerar los costos asociados con su salida" (Allen y Meyer, 1.997, pág.13).
- ✓ Un trabajador puede poseer una gran necesidad de permanecer en la organización y un fuerte sentido de obligación con la misma (Allen y Meyer, 1.997).

3.5 BENEFICIOS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Esta variable es importante para la organización por las siguientes razones:

1. Los empleados con altos niveles de compromiso tienden a permanecer más tiempo en la empresa, esto es positivo en la medida que una de las metas de la organización sea retener y desarrollar una fuerza de trabajo estable con altos niveles desempeño (Allen y Meyer, 1.997).
2. Los empleados con una mayor vinculación con la organización poseen una gran motivación para contribuir significativamente con su empresa (Allen y Meyer, 1.997)
3. El compromiso organizacional se relaciona positivamente con la asistencia al trabajo, lo que contribuye a disminuir las ausencias de los trabajadores a la organización y su impacto negativo en las actividades que esta desarrolla (Allen y Meyer, 1.997)

4. En la medida que un trabajador se compromete con su empresa tiende a desempeñar mejor su trabajo, vinculándose con las estrategias y decisiones de la organización y realizando un mayor esfuerzo por esta (Randall en http://www.sbaer.uca.edu/docs).

4. PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN:

Existen tres enfoques teóricos que intentan explicar la posible relación entre ambas variables (Klein, 1.987 citado por: Bucko, 1.992):

4.1 PERSPECTIVA DE SATISFACCIÓN INTRÍNSECA:

Sugiere que el solo hecho de participar en la organización genera compromiso y satisfacción con la organización; el beneficio para los trabajadores se deriva de la participación per sé ya que la misma constituye su recompensa e influye en su desempeño, actitudes y comportamiento en general.

4.2 PERSPECTIVA DE SATISFACCIÓN INSTRUMENTAL:

Señala que el compromiso con la organización, la satisfacción con el trabajo y el desempeño, dependen fundamentalmente de la percepción de los trabajadores sobre la influencia que poseen en la toma de decisiones, es decir, el control y la influencia median o moderan la relación existente entre las actitudes y la participación accionaria.

De acuerdo a esta perspectiva, en la medida que la participación accionaria incrementa el control y la influencia de los trabajadores sobre su trabajo y la toma de decisiones de la compañía, se incrementa adicionalmente el compromiso de los mismos con su organización.

4.3 PERSPECTIVA DE SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA:

La participación es vista por los trabajadores como una inversión o recompensa económica, lo que genera compromiso de estos con su organización. Es decir, las actitudes del trabajador son determinadas por el significado económico que le atribuye a su participación.

La participación de los trabajadores en el capital intensifica su percepción de interés común con la empresa, en la medida que la efectividad de las metas organizacionales se traducen en su propio beneficio, al recibir estos los dividendos por sus acciones. Es así, como los mismos

adquieren un mayor sentido de pertenencia y solidaridad, basada en la evidencia física y legal de su vinculación con la empresa (Long, 1.978). Por esta razón, los empleados que poseen mayor participación accionaria, poseen mayores niveles de compromiso con su organización en comparación con los que poseen pocas acciones (French, 1.978 citado por: Bucko, 1.992).

III. MARCO REFERENCIAL

La Electricidad de Caracas (C.A.) fue fundada en 1.895, por iniciativa del ingeniero Diego Zuloaga. Inicialmente contaba con un capital social de 500.000 Bs., suscritos por 24 accionistas.

La actividad de esta compañía comienza dos años más tarde con la distribución de la primera central eléctrica ubicada en la finca "El Encantado" cercana al Río Guaire. Esta planta tenía una capacidad de generación de 420 Kilovatios para una [illegible] de 2.[illegible] A. En esa época Caracas contaba con tan solo 72.429 habitantes y los clientes de la [illegible] apenas a unos 150. La empresa arrancó a funcionar con el [illegible] General, sin embargo desde sus comienzos tuvo gran trascendencia [illegible] la primera estación eléctrica en Latinoamérica y una de las primeras del mundo.

Debido al crecimiento económico y demográfico de Caracas, [illegible] del inicio de la explotación industrial del petróleo en Venezuela a [illegible] la década del siglo XX, la Electricidad de Caracas se ve obligada a [illegible] Entre 1916 y 1933 entran en funcionamiento varias plantas hidroeléctricas [illegible] "Altamira", [illegible] y "Carapa" con una capacidad conjunta de 7.600 Kw. También en este período se inaugura el sistema Guarenas con las plantas "Carupao" e "Izcaragua", las cuales tenía una capacidad conjunta de 4.950 Kw. Así mismo inicia actividades la planta "Naiguatá", con capacidad de 3.200 Kw.

Este crecimiento continúa en las próximas décadas, lo cual queda evidenciado con la construcción de las plantas de "Altagracia" (1950), "Tacoa" (1956), "El Convento" (1957) [illegible] (1969), y posteriormente con la creación del "Conjunto Generador Ricaurte" [illegible] capacidad de generación de 1.715.000 Kwh, casi igual a [illegible] hidroeléctricas en funcionamiento para la época. Todas estas plantas [illegible] requerimientos energéticos de Caracas y las poblaciones circunvecinas.

En 1.963 La Electricidad de Caracas compra el 95% de las acciones de la C.A. Luz Eléctrica de Venezuela (CALEV), fundada en 1.942 que cubría parte del mercado del Area Metropolitana, y en 1967 se funda la C.A. La Electricidad de Guarenas y Guatire (El EGGUA), que sirve de energía eléctrica a los Distritos Plaza y Zamora del Estado Miranda.

III. MARCO REFERENCIAL

La Electricidad de Caracas C.A. fue fundada en 1.895, por iniciativa del Ingeniero Ricardo Zuloaga. Inicialmente contaba con un capital social de 500.000 Bs. , suscrito por 24 accionistas.

La actividad de esta compañía comienza dos años más tardes con la construcción de la primera central eléctrica ubicada en la finca "El Encantado" cercana al Río Guaire. La pequeña planta tenía una capacidad de generación de 420 Kilovatios para una demanda de 201 Kw. Para esa época Caracas contaba con tan solo 72.429 habitantes, y los clientes de la empresa llegaba a apenas a unos 150. La empresa empezó a funcionar con 8 trabajadores incluido el Gerente General, sin embargo desde sus comienzos tuvo gran transcendencia ya que era la primera estación eléctrica en Latinoamérica y una de las primeras del mundo.

Debido al crecimiento económico y demográfico de Caracas y del país en general, producto del inicio de la explotación industrial del petróleo en Venezuela a comienzos de la segunda década del siglo XX, la Electricidad de Caracas se ve obligada a realizar una significativa expansión. Entre 1916 y 1933 entran en funcionamiento varias plantas hidroeléctricas: "Mamo", "Caoma" y "Carapa" con una capacidad conjunta de 7.600 Kw. También en este periodo se inaugura el sistema Guarenas, con las plantas "Carupao" e "Izcaragua", las cuales tenía una capacidad conjunta de 4.950 Kw. Así mismo inicia actividades la planta "Naiguatá", con capacidad de 3.200 Kw.

Este crecimiento continúa en las próximas décadas, lo cual queda evidenciado con la construcción de las plantas de "Arrecifes" (1950), "Tacoa" (1956), "El Convento" (1958) y "O.A.M" (1969), y posteriormente con la creación del "Conjunto Generador Ricardo Zuloaga" con una capacidad de generación de 1.715.000 Kwh., casi igual a todas las pequeñas centrales hidroeléctricas en funcionamiento para la época. Todas estas plantas cubría fundamentalmente requerimientos energéticos de Caracas y las poblaciones circunvecinas.

En 1.963 La Electricidad de Caracas compra el 95% de las acciones de la C.A. Luz Eléctrica de Venezuela (CALEV), fundada en 1.942, que cubría parte del mercado del Area Metropolitana, y en 1967 se funda la C.A. La Electricidad de Guarenas y Guatire (ELEGGUA), que sirve de energía eléctrica a los Distritos Plaza y Zamora del Estado Miranda.

A mediado de la década de los 70's, se crea el sistema interconectado de Energía Eléctrica de Venezuela, encargado de transmitir la energía que se vende en el país. A partir de ese momento, La Electricidad de Caracas, conjuntamente con CADAFE, EDELCA y ENELVEN, forma parte contractualmente de dicho sistema, interviniendo además, directa e indirectamente, el Fondo de Inversiones de Venezuela, CORDIPLAN, el Ministerio de Energía y Minas, el Ministerio de Fomento y la Cámara Venezolana de la Industria Eléctrica.

Es así como La Electricidad de Caracas va aumentando su participación en el mercado nacional, a tal punto que actualmente atiende, conjuntamente con sus filiales, al 27% de la población nacional, prestando servicios en la zona Metropolitana de Caracas, Los Teques, Guarenas, Guatire y San Felipe - Yaracuy a través de Luz Eléctrica del Yaracuy.

De cara al siglo XXI, La Electricidad de Caracas en Septiembre de 1997, inició un proceso de renovación que condujo a la reorganización de la empresa, a través de la consolidación del Grupo EDC, como habilitador para lograr el crecimiento y la apertura a nuevos mercados.

El Grupo EDC, agrupa los negocios relacionados con el servicio público de electricidad en Venezuela (La Electricidad de Caracas) y los negocios diversificados (Corporación EDC). Este nuevo esquema integra en una unidad de Servicios Compartidos, aquellas funciones que antes habían sido consideradas como apoyo, con la finalidad de prestarle servicios a las distintas unidades de negocio a menor costo y mayor efectividad. Igualmente se introduce la Unidades Estratégicas del Negocio la cual le permite a la organización desarrollar al máximo, oportunidades de negocios en áreas específicas del mercado como lo son: Generación, Transmisión, Distribución, comercialización e Ingeniería. Además cuenta con un Comité Corporativo cuya misión es brindar dirección al Grupo EDC, a través del análisis rápido de los asuntos críticos, establecimiento de prioridades y asignación de recursos con un enfoque de equipos. (ANEXO 1)

Con la reorganización de La Electricidad de Caracas y la nueva estructura se pretende impulsar nuevos negocios, disminuir el riesgo de los accionistas, dar mayor transparencia a los negocios diferentes del servicio público de electricidad en Venezuela y aprovechar las oportunidades del negocio reuniendo la experiencia centenaria en la prestación de servicios públicos con las más novedosas tecnologías de vanguardia.

Actualmente La Electricidad de Caracas realiza un gran aporte social, no solo por la calidad del servicio que presta sino también, por la fuente de empleo que representa pues cuenta con 6400 trabajadores aproximadamente, quienes son el pilar fundamental para lograr la misión de *"generar, transmitir, distribuir y comercializar energía eléctrica de forma eficiente, rentable y con criterios de alta calidad"* pues su visión es lograr "SER LA MEJOR EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL PAIS".

Esta organización pretende lograr este futuro sobre la base de principios sólidos y políticas definidas guiados al cliente, al trabajador y al negocio. En La Electricidad de Caracas se busca prestar un servicio adecuado que satisfaga las necesidades y expectativas del cliente sin demora, cortesía y eficiencia; tratar al personal con consideración y estima, buscando constantemente su bienestar y mejoramiento, y conducir las operaciones y relaciones de tal manera de responder con alto desempeño los requerimientos del entorno.

En la actualidad La Electricidad de Caracas cuenta con varias filiales eléctricas en el país tales como C.A. Luz Eléctrica de Venezuela (CALEV), C.A. Electricidad de Yaracuy (CALEY), C.A. y La Electricidad de Guarenas y Guatire (ELEGGUA). Así mismo dispone de filiales en negocios diversificados: (ANEXO 2)

✓ En el área de Energía figuran:

- Energía del Pacífico, S.A (EPSA), generadora y distribuidora de electricidad a más de 280 mil clientes en el Valle del Cauca colombiano.
- Compañía de Alumbrado Público de San Salvador (Caess), distribuye y comercializa el servicio de energía eléctrica en la capital salvadoreña, abasteciendo a más de 375 mil clientes.
- Empresa Eléctrica de Oriente, S.A. (EEO), opera y mantiene la red de distribución de la zona oriente de El Salvador.
- Genevapca, posee una planta termoeléctrica que sirve a las Refinerías Cardón y Amuay.
- Enerxis, instala y mantiene pequeñas plantas de generación eléctrica en la industria.
- Domegas, S.A, distribuye gas por tuberías en el suroeste de Caracas.

✓ En el área de aguas se encuentra Aguas de Caracas, compañía que se encarga de administrar, mantener, ampliar y rehabilitar sistemas de captación, conducción, potabilización, distribución y comercialización de agua, así como los sistemas de recolección, tratamiento y disposición de aguas residuales y de lluvias.

✓ En la rama de telecomunicaciones destacan:

- Inextel, forma parte del Consorcio Ven – World Telecom, C.A., que opera la CANTV.
- Telecomunicaciones de Caracas ofrece servicios de transmisión de datos de manera bidireccional con tecnología satelital en Venezuela, América del Sur y el Caribe.
- Comunicaciones Móviles EDC, ofrece sistemas de comunicación móviles terrestres, utilizando servicios troncalizados.

✓ En el sector de servicios Industriales cuenta con:

- Turgenca, instala, mantiene y repara equipos relacionados con la generación de potencia.
- Turgenca Colombia, opera y mantiene las plantas Termo Centro y Termo Santander, y opera la planta Termo Cartagena, ubicadas en Colombia.
- Oveca, opera y mantiene plantas de generación eléctrica térmicas e hidráulicas.
- Serwestca, fabrica y provee productos y servicios relacionados con equipos eléctricos de uso industrial.

✓ En Manufactura de equipos eléctricos se encuentran:

- Medivensa, fabrica y repara medidores polifásicos.
- Trancasa, fabrica y repara transformadores eléctricos.

✓ En Servicios relacionados están:

- Administradora Serdeco, realiza servicios comerciales de facturación y cobranzas de servicios públicos e impuestos municipales.
- Tivenca, realiza las actividades relacionadas con el manejo de títulos de valores.
- Vicasa Securior, provee servicios de vigilancia, protección y transporte de valores.
- K – Listo Publicidad, maneja la imagen corporativa de la corporación.

✓ En el área de Inmuebles cuenta con la Inmobiliaria EDC que compra, vende y permuta bienes muebles e inmuebles y desarrolla proyectos inmobiliarios.

Todas las empresas de la Corporación EDC comparten las mismas políticas y valores, los cuales guían, de manera homogénea, los comportamientos de todos los trabajadores.

La corporación, para este momento, dispone de un capital autorizado de 598.800.000.000 aproximadamente y un capital subscrito y pagado de 311.417.665.200 Bs., por lo que representa una empresa sólida y dinámica, tanto para los clientes como para sus 38 mil accionistas aproximadamente, de los cuales la mitad son sus propios trabajadores y sus familiares.

III. MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se procede a describir la metodología utilizada en la investigación para dar respuesta al problema planteado. En este sentido el marco metodológico está conformado por el tipo y diseño de investigación, la unidad de análisis, la población y muestra, recolección de datos y análisis e interpretación de resultados.

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Una vez realizada la revisión de literatura y afinado el planteamiento del problema, procedimos a definir el tipo de investigación del estudio, con la finalidad de señalar el tipo de información que se necesitaría, así como el nivel de análisis que debería realizarse. La investigación propuesta fue realizada a través de dos estudios:

1. *Descriptivo*: "Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis... Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así - y valga la redundancia - describir lo que se investiga" (Hernández: 1991, pag. 60).

La presente investigación se consideró descriptiva porque pretendía dar a conocer cómo es el compromiso organizacional en trabajadores activos con participación accionaria en organizaciones venezolanas para 1.999. La finalidad era describir, con la mayor precisión posible, el comportamiento de cada variable independientemente.

2. *Correlacional:* "Este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables" (Hernández, pag. 63, 1991).

Adicionalmente, para obtener mayor información sobre el comportamiento de las variables, el estudió pretendió medir y analizar la posible interrelación entre el compromiso organizacional en trabajadores activos con su participación accionaria y otras variables demográficas.

2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es un método específico, una estrategia general que el investigador determina, una vez que ha logrado una claridad teórica, para orientar y establecer las etapas que habrán de acometerse posteriormente (Sabino, 1977).

Para alcanzar los objetivos propuestos en este estudio, aplicamos un diseño de investigación *no experimental* que es "aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables" (Hernández, pag. 189, 1991)

Debido que al momento de realizar el estudio ya estaba conformado el grupo de trabajadores activos con participación accionaria y, por consiguiente, ya estos poseían cierto grado de compromiso organizacional, en la investigación no se manipularon deliberadamente las variables, es decir, no se propició una situación para obtener efectos, sino que se observó y analizó el comportamiento de los trabajadores activos con participación accionaria respecto al compromiso organizacional, tal y como se daban en la organización del estudio.

En cuanto a la recolección de los datos, esta se realizó en una sola medición de las variables, en un tiempo único posterior a la implementación del programa de participación accionaria, esto debido a que para el momento del estudio en La Electricidad de Caracas ya funcionaba dicho programa. Esta particularidad nos ubicó en un estudio *transaccional descriptivo-correlacional,* cuyo propósito es "describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (Hernández, pag. 192, 1991).

3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

3.1 UNIDAD DE ANÁLISIS: Se refiere a "El quiénes van a ser medidos" (Hernández, pag. 209, 1991).

En el estudio la unidad de análisis fue el Trabajador activo con participación accionaria de organizaciones venezolanas ubicadas en el Distrito Federal para 1.999.

3.2 POBLACIÓN: se entiende por población el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz citado por Hernández, 1991).

Por su parte la población está constituida por todos los trabajadores activos con participación accionaria de La Electricidad de Caracas, sede San Bernardino, para la fecha del mes de Agosto de 1999, esto es, 1.980 sujetos.

3.3 MUESTRA: suele ser definida como "subgrupo de la población" (Sudman citado por Hernández, pag. 210, 1991).

La muestra en el estudio está constituida por una proporción de trabajadores activos (obreros, empleados y gerentes) con participación accionaria de La Electricidad de Caracas, sede San Bernardino, para la fecha del mes de Agosto de 1999.

El número de trabajadores que integran la muestra fue calculado a través de la fórmula para poblaciones finitas propuesta por Sierra - Bravo (1991):

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{\left(e^2 + (N-1)\right) + \left(z^2 * p * q\right)}$$

Donde; n= tamaño de la muestra.

N= tamaño de la población; N= 1890

p= probabilidad de éxito; p= 0,5

q= probabilidad de fracaso; q= 0,5.

e= error de estimación, índica el porcentaje de incertidumbre o riesgo que se corre de que la muestra escogida no sea representativa. En este estudio utilizamos un error de estimación del 8%, lo cual significa que existe un 92% de probabilidad de que el conjunto muestral represente adecuadamente al universo del cual ha sido extraído.

z= valor tipificado de la confiabilidad que indica la dirección y grado en que un valor individual obtenido se aleja de la media en una escala de unidades de desviación estándar. En el estudio utilizamos z= 1,96 que corresponde a un 95% de nivel de confianza.

Sustituyendo los valores en la ecuación tenemos:

$$n = \frac{(1{,}96)^2 * 1980 * 0{,}5 * 0{,}5}{\left(0{,}08^2 + (1980-1)\right) + \left(1{,}96^2 * 0{,}5 * 0{,}5\right)} = 146 \text{ sujetos}$$

La muestra fue probabilística simple; los miembros de la muestra fueron escogidos al azar, para asegurar que cada trabajador de la población tuviese la misma probabilidad de ser elegido. Este procedimiento se realizó a través de un listado de números random o aleatorios que permitió la selección de la muestra sobre la base de un listado de trabajadores activos con participación

accionaria de La Electricidad de Caracas, que laboran en la sede de San Bernardino, suministrado por el Departamento de Recursos Humanos.

TABLA 1. Tamaño de la muestra

Muestra	Muestra definitiva	Mortalidad	Porcentaje mortalidad
146	125	21	14,38 %

La muestra presentó una mortalidad de 21 sujetos que representa el 14,28% de la población general. Esto se debió a la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo. En definitiva la muestra quedó conformada por 125 sujetos (TABLA 1).

Adicionalmente se seleccionó una muestra intencional del conjunto de organizaciones venezolanas ubicadas en el Distrito Federal que ha implementado programas de participación accionaria en Venezuela. Las organizaciones seleccionadas fueron C.A.N.T.V., por ser el caso tradicional de participación accionaria en Venezuela y uno de los pioneros en implementar el programa del F.I.V. en Venezuela; La Electricidad de Caracas, pues es uno de los pocos casos en que el programa de participación accionaria se aplicó por iniciativa propia y no por recomendación o imposición del Fondo de Inversiones de Venezuela; y Cementos Caribe por ser otra de las organizaciones con participación laboral en el Distrito Federal. Sin embargo, debido a que para el momento de la recolección de los datos Cementos Caribe pasaba por un proceso de reorganización y CANTV se encontraba en la discusión del contrato colectivo aunado a la baja en el precio de las acciones, el ambiente no era propicio para aplicar este estudio en estas dos organizaciones, razones por las cuales el estudio finalmente se realizó en La Electricidad de Caracas.

4. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES.

4.1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Definición conceptual: "estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización" (Allen y Meyer, 1.997, pág. 11).

Definición operacional: Grado de intensidad de la relación de los empleados con su organización expresado por los sujetos a través del puntaje obtenido en las respuestas al instrumento de Allen y Meyer.

TABLA 2. Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
AFECTIVA Disposición de los trabajadores a involucrase e identificarse con la organización.	IDENTIFICACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN	6. Seria muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la organización. 12. Esta organización tiene para mi un alto grado de significación personal. 18. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.
	INVOLUCRAMIENTO CON LA ORGANIZACIÓN	9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios. 14. No me siento como "parte de la familia" en mi organización. 15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.
NORMATIVA Sentido de obligación que sienten los trabajadores de permanecer en la empresa.	LEALTAD	2. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. 8. Esta organización merece mi lealtad. 13. Le debo mucho a mi organización.
	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento. 10. No siento ninguna obligación de permanecer como empleador actual. 11. Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CALCULADOR Costos que asocian los trabajadores a dejar la empresa.	PERCEPCIÓN DE ALTERNATIVAS	4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. 5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas. 16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.
	INVERSIONES EN LA ORGANIZACIÓN	1. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. 3. Si decidiera renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas. 17. Sería muy difícil para mí dejar mi organización incluso si lo deseara.

4.2 PARTICIPACIÓN ACCIONARIA:

Definición conceptual: Consiste en la participación de los trabajadores en el capital social de la empresa (Lee,1.991; FIV#1).

Definición operacional: Grado en el cual los trabajadores participan en el capital de la organización.

TABLA 3. Operacionalización de la variable Participación accionaria

INDICADOR	ITEM
NÚMEROS DE ACCIONES DE LA ORGANIZACIÓN .	2.1. ¿ Cuál es el número de acciones de la organización que usted posee?

5. RECOLECCIÓN DE DATOS:

5.1 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN:

Una vez definido el diseño de investigación y la muestra de nuestro estudio, procedimos a recolectar los datos sobre el compromiso organizacional en trabajadores activos con participación accionaria, para lo cual se acudió a la Gerencia de Recursos Humanos de La Electricidad de Caracas, sede San Bernandino, quien se encargó de distribuir el cuestionario entre los trabajadores activos con participación accionaria que conformaban la muestra, previamente seleccionados del listado de los trabajadores accionistas que esta misma gerencia nos suministró. Los cuestionarios fueron autoaministrados por los propios respondientes.

Decidimos utilizar como instrumento de medición el cuestionario que "consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir" (Hernández, pag. 209, 1991), debido a que esta técnica de recolección permite medir las variables en un mayor número de personas en menor tiempo, sin propiciar grandes interrupciones en la jornada laboral de los encuestados, y además porque existe menor riesgo de distorsiones de los datos motivado por influencias del encuestador, aspectos estos ventajosos en el estudio tomando en cuenta que la muestra inicial era de 146 sujetos.

El cuestionario estaba conformado por tres partes (ANEXO 3). Una I parte destinada a la identificación de variables demográficas como Sexo, Edad, Estado Civil, Nivel educativo, Posición Jerárquica y Antigüedad, con la finalidad de describir el comportamiento del compromiso en trabajadores activos con participación accionaria en función de estas variables, lo que nos permitiría ampliar las conclusiones del estudio.

La II parte del cuestionario tenia como finalidad medir la variable participación accionaria. Está parte está conformada por 1 ítem donde el sujeto especifica el número de acciones que posee.

La III parte del cuestionario pretendía medir el Compromiso Organizacional, para lo cual utilizamos la Escala de Nathalie Allen y Jhon Meyer. Este cuestionario consta de 18 afirmaciones o juicios, positivas y negativas, que definen las tres dimensiones del compromiso organizacional (Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo), ante las cuales el sujeto debía seleccionar el punto de la escala que mejor describiese su actitud hacia tal afirmación (Allen y Meyer, 1997).

TABLA 4. Items del Compromiso Organizacional

Componente	Items
Compromiso Afectivo	6,9,12,14,15,18
Compromiso Normativo	2,7,8,10,11,13
Compromiso Continuidad	1,3,4,5,16,17

Las afirmaciones positivas califican favorablemente el Compromiso Organizacional, mientras que las negativas, califican desfavorablemente la variable.

TABLA 5. Items reversibles y no reversibles del Compromiso Organizacional

Afirmaciones	Items
Reversibles	10,14,15,18
No reversibles	1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,16,17

Las alternativas de respuestas están representadas por 7 categorías, en una Escala de Likert, que contienen las siguientes opciones:

- ✓ Totalmente en desacuerdo (TD)
- ✓ Moderadamente en desacuerdo (MD)
- ✓ Débilmente en desacuerdo (DD)
- ✓ Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDND)
- ✓ Débilmente de acuerdo (DA)
- ✓ Moderadamente de acuerdo (MD)
- ✓ Totalmente de acuerdo (TA)

Si la persona indica que esta totalmente de acuerdo con una afirmación marcará entonces la opción **7 (TA)**, mientras que si expresa que está totalmente en desacuerdo marcando la opción número **1 (TD)**; si en ambas estuviese débilmente de acuerdo, habrá de marcar la casilla **5 (DA)**. Como puede ver, cada categoria indica el grado de acuerdo o desacuerdo con relación a las distintas afirmaciones.

En el caso de los ítems positivos, mientras el sujeto esté más de acuerdo con la afirmación quiere decir que tiene una actitud más positiva hacia la variable. Por el contrario en los ítems reversibles, mientras el individuo esté más de acuerdo con el ítem, su actitud es más desfavorable.

Para efectos de análisis de datos, la puntuación de los ítems negativos o reversibles, es invertida por el valor proporcionalmente contrario en la escala, así por ejemplo si un individuo ante una afirmación reversible responde que está totalmente en desacuerdo (1), entonces al invertirlo significa que está totalmente de acuerdo (7).

El puntaje más bajo que se puede obtener es 18 puntos, si el individuo responde que está totalmente en desacuerdo con las 18 afirmaciones; mientras que el puntaje más alto 126 puntos, en caso que el sujeto conteste que está totalmente de acuerdo con todas las afirmaciones.

En los últimos años, este instrumento ha sido empleado en varias Tesis de Grado de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, lo que ha permitido validarlo.

TABLA 6. Validaciones anteriores del Instrumento de Allen y Meyer

Autor	Estudio	Año	Coeficiente de confiabilidad de Cronbach	Tamaño de la muestra
Alemán, M. Y González, M.	Relación entre las propiedades motivantes del puesto de trabajo y el compromiso organizacional	1997	0,81	125 trabajadores
Rico P. Y Rodríguez C.	Compromiso organizacional y desempeño laboral	1998	0,8020	20 individuos
Márquez María	Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones públicas	1998	0,69	61 sujetos en empresas públicas
			0,835	60 sujetos en empresas privadas

Al respecto se puede citar, el trabajo de grado de Alemán, M. Y González, M. En 1997, quienes estudiaron la relación entre las propiedades motivantes del puesto de trabajo con el compromiso organizacional en una muestra de 125 trabajadores del sector ferretero en el Area

Metropolitana de Caracas en 1997. Con el objeto de validar el instrumento, este fue sometido a revisión por tres expertos en el área de desarrollo organizacional y psicometría, y en cuanto a la Confiabilidad arrojó un Coeficiente de confiabilidad de Cronbach de 0,81.

Igualmente encontramos la tesis de grado para optar al título de Industriólogo de María Márquez en 1998, quien realizó un estudió sobre los tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones públicas, para lo cual contó con una muestra de 121 sujetos de ambos sectores (XEROX, POLAR, S.A.S.A. y CORDIPLAN), obteniendo un Coeficiente de confiabilidad de Cronbach de 0,85 en XEROX, 0,82 en POLAR, 0,69 en S.A.S.A. y en CORDIPLAN.

Así mismo encontramos el Trabajo de Grado de Rico Patricia y Rodríguez Cristina en 1998, estudio del Compromiso organizacional y desempeño laboral, en una muestra de 20 individuos de sexo masculino del centro de Distribución de Caracas Este, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de Cronbach de 0,8020.

Aún y cuando el instrumento ha sido validado en varios estudios, consideramos importante validarlo en nuestro contexto para cerciorarnos que realmente mide las variables que pretende medir (Hernández, 1991). Para tal fin, el instrumento fue revisado por 3 expertos en el tema de Compromiso Organizacional y Desarrollo Organizacional, arrojando como conclusión que los ítems efectivamente reflejan el dominio de los tres componentes del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo).

En cuanto a la confiabilidad, realizamos una prueba piloto en la cual aplicamos el instrumento en una muestra de 17 sujetos de la población, escogidos al azar de la lista de los trabajadores activos con participación accionaria de La Electricidad de Caracas, sede San Bernardino, que posee el Departamento de Recursos Humano.

La muestra piloto quedó conformada de la siguiente manera:

TABLA 7. Distribución de la Muestra Piloto.

Composición de la muestra	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Gerentes	6	35,3	35,3
Empleados	6	35,3	70,6
Obreros	5	29,4	100
TOTAL	17	100	

Una vez recibidas las respuestas, se vaciaron los datos en el programa SPSS para Windows, para calcular el Coeficiente de confiabilidad de Cronbach. El coeficiente arrojado fue 0,8622 lo que permitió concluir que el instrumento es efectivamente confiable, es decir, que puede ser utilizado para medir las variables en una población con características similares.

Por otra parte, el instrumento presentó las respectivas instrucciones sobre la forma de contestarlo con la finalidad de facilitar la utilización del instrumento y, un agradecimiento a los sujetos por haberse tomado el tiempo de responderlo.

5.2. CODIFICACIÓN DE VARIABLES:

"El objetivo de este procedimiento es el de agrupar numéricamente los datos que se expresan en formas verbales, para poder luego operar con ellos como si se tratara, simplemente, de datos cuantitativos" (Sabino, 1977).

Para tal efecto, fueron seleccionadas categorías de respuestas para cada variable. Posteriormente se le asignaron códigos que serviría para agrupar tras de sí, a todas las respuestas que sean idénticas.

Las variables del estudio fueron codificadas de la siguiente manera:

TABLA 8. Codificación del Compromiso Organizacional

Categorías de respuestas	Codificación
Totalmente en desacuerdo (TD)	1
Moderadamente en desacuerdo (MD)	2
Débilmente en desacuerdo (DD)	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDND)	4
Débilmente de acuerdo (DA)	5
Moderadamente de acuerdo (MD)	6
Totalmente de acuerdo (TA)	7

TABLA 9. Codificación de la variable participación accionaria

Categorías de Participación accionaria	Codificación
300 a 3840	1
3841 a 7381	2
7382 a 10922	3
10923 a 14463	4
Más de 14464	5

TABLA 10. Codificación de la variable Edad

Categorías de Edad	Codificación
18 A 22 años	0
23 a 27 años	1
28 a 32 años	2
33 a 37 años	3
38 a 42 años	4
43 a 47 años	5
48 a 52 años	6
52 años o más	7

TABLA 11. Codificación de la variable Nivel Educativo

Categorías de Nivel Educativo	Codificación
Primaria	1
Secundaria incompleta	2
Secundaria completa	3
Técnico superior	4
Universitaria	5
Post- grado	6
Especialización	7
Maestría	8

TABLA 12. Codificación de la variable Posición Jerárquica

Categorías de Posición jerárquica	Codificación
Gerentes	1
Empleados	2
Obreros	3

Tabla 13. Codificación de la variable Sexo

Categorías de Estado Civil	Codificación
Soltero	1
Casado	2
Divorciado	3
Concubino	4
Viudo	5

TABLA 14. Codificación de la variable Sexo

Categorías de Sexo	Codificación
Masculino	1
Femenino	2

TABLA 15. Codificación de la variable Antigüedad

Categorías de Antigüedad	Codificación
Menos de 4 años	1
5 a 8 años	2
9 a 12 años	3
13 a 16 años	4
16 a más	5

6. ANALISIS DE LOS DATOS.

El análisis de los datos se realizó en dos niveles:

En primer lugar, con el fin de describir los datos y las puntuaciones obtenidas para las variables del estudio, se utilizó estadística descriptiva, específicamente:

✓ Distribución de frecuencias en la cual las puntuaciones se ordenaron por categorías a las que se les calculó las frecuencias relativas y acumuladas.

✓ Medidas de tendencia central: se utilizó la media aritmética para conocer los promedios del comportamiento de la muestra respecto al compromiso organizacional y las otras variables.

✓ Medidas de variabilidad: se utilizó la desviación estándar con la finalidad de conocer la dispersión de los datos entre sí y con respecto a su media

En segundo lugar se utilizó estadística inferencial, con la finalidad de generalizar los resultados a la población, incluyendo en ellas:

✓ Coeficiente de Correlación de Pearson el cual nos permitió analizar la relación existente entre el compromiso organizacional y con cada una de las variables del estudio.

✓ Prueba "t": se utilizó con la finalidad de conocer sí existen diferencias significativas entre el compromiso organizacional de los trabajadores con altos niveles de participación accionaria y los trabajadores con bajos niveles de participación accionaria.

✓ Regresión múltiple: se empleó con el objetivo de obtener la correlación conjuntamente, entre el compromiso organizacional y las variables del estudio que poseen significativa correlación con el Compromiso. Adicionalmente nos permitió conocer el porcentaje de variación del compromiso organizacional debido a las otras variables, así como también el peso o influencia de cada variable del estudio sobre el compromiso organizacional.

V. PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la medición de las variables, acompañado por tablas y gráficos para su mejor comprensión.

En primer lugar, se muestran los datos referentes a la Distribución de la muestra. Seguido, se describen los resultados de las variables Compromiso Organizacional en función de las variables demográficas y la Participación accionaria y, por último, se analiza la relación existente entre las variables demográficas, la participación accionaria y el Compromiso Organizacional.

1. RESULTADOS DEMOGRÁFICOS DEL ESTUDIO:

Distribución de la muestra por Sexo: según la distribución de esta variable (TABLA 16), podemos observar que el mayor porcentaje de trabajadores con participación accionaria que conforman la muestra pertenece al género masculino (64%) y solo un 36% son mujeres.

TABLA 16. Distribución de la muestra por sexo

Sexo	Frecuencias	Porcentajes
Masculino	80	64
Femenino	45	36
Total	125	100

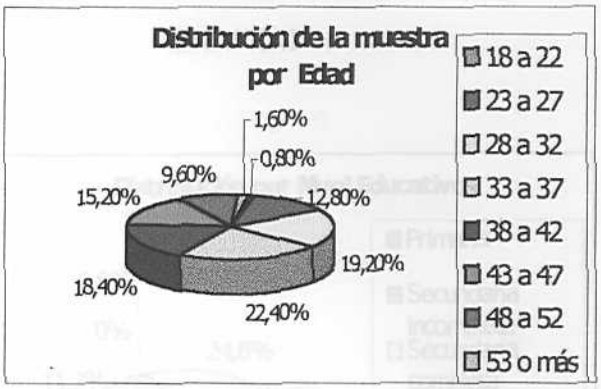
GRAFICO 1

Distribución de la muestra por Edad: según la distribución de esta variable (TABLA 17) podemos observar que el mayor porcentaje de trabajadores con participación accionaria de la muestra se encuentra entre los 33 y 37 años (22,4%), mientras que el menor porcentaje de ellos, se ubica entre los 18 y 22 años (0,8%) y 53 o más años (1,6%). La distribución de los demás rangos se muestran en el Gráfico 2.

TABLA 16. Distribución de la muestra por Edad

Edad	Frecuencias	Porcentajes
18 a 22	1	0,8
23 a 27	16	12,8
28 a 32	24	19,2
33 a 37	28	22,4
38 a 42	23	18,4
43 a 47	19	15,2
48 a 52	12	9,6
53 o más	2	1,6
Total	125	100

GRAFICO 2



Distribución de la muestra por Estado Civil: según las categorías de esta variable (TABLA 18), podemos darnos cuenta que la mayoría de los trabajadores con participación accionaria de la muestra son casados (44,0%), seguido por solteros (22,4%) y divorciados (19%).

TABLA 18. Distribución de la muestra por Estado Civil

Estado Civil	Frecuencias	Porcentajes
Soltero	28	22,4
Casado	55	44,0
Divorciado	24	19,2
Concubino	12	9,6
Viudo	6	4,8
Total	125	100

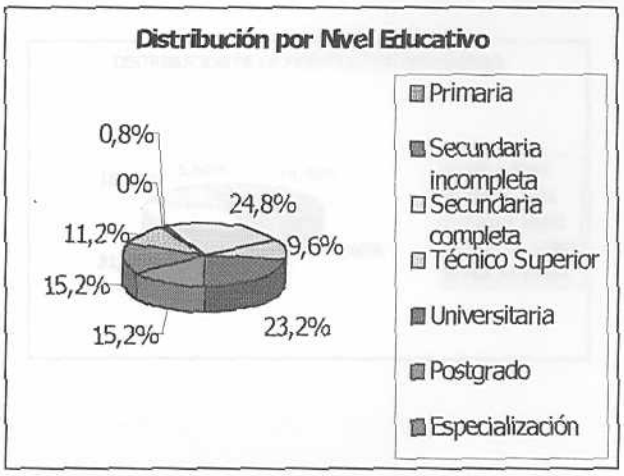
GRAFICO 3

Distribución de la muestra por Nivel Educativo: según esta distribución (TABLA 19), la mayoría de los trabajadores con participación accionaria de la muestra, están ubicados en el nivel educativo de secundaria completa (24,8%), seguido por el nivel Universitario (23,2%), mientras que ninguno se ubica en la Primaria.

TABLA 19. Distribución de la muestra por Nivel Educativo

Nivel Educativo	Frecuencias	Porcentajes
Primaria	0	0
Secundaria incompleta	1	0,8
Secundaria completa	31	24,8
Técnico Superior	12	9,6
Universitaria	29	23,2
Postgrado	19	15,2
Especialización	19	15,2
Maestría	14	11,2
Total	125	100

GRAFICO 4

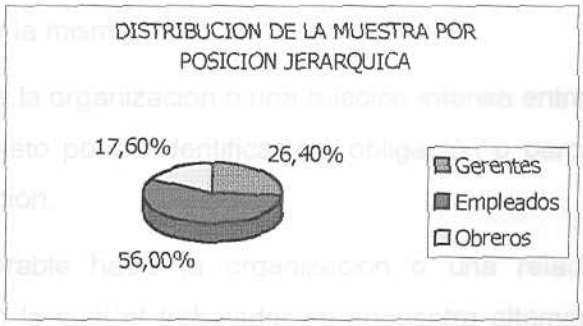


Distribución de la muestra por Posición jerárquica: según esta distribución (TABLA 20), la mayoría de los trabajadores con participación accionaria de la muestra, pertenecen al nivel jerárquico de empleados (56%), seguidos por los gerentes (26,4%) y los obreros (17,6%).

TABLA 20. Distribución de la muestra por Posición Jerárquica

Posición Jerárquica	Frecuencias	Porcentajes
Gerentes	33	26,4
Empleados	70	56
Obreros	22	17,6
Total	125	100

GRAFICO 5

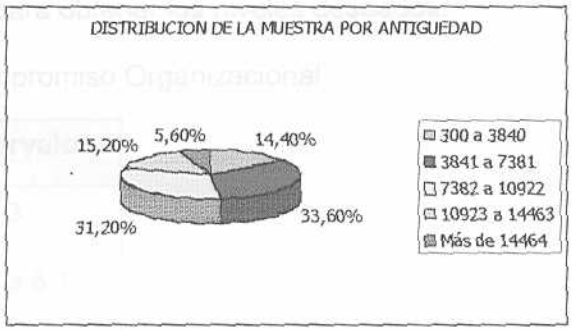


Distribución de la muestra por Antigüedad: en la TABLA 21, podemos apreciar que en la muestra, 33,6% de los trabajadores tiene antigüedad entre 5 a 8 años, 31,2% entre 9 a 12 años, 15,2% entre 13 16 años, 14,4% menos de 4 años y el restante 5,6% tienen más de 16 años de antigüedad.

TABLA 21. Distribución de la muestra por Antigüedad.

Intervalos	Frecuencias	Porcentajes
Menos de 4 años	18	14,4
5 a 8 años	42	33,6
9 a 12 años	39	31,2
13 a 16 años	19	15,2
16 a más	7	5,6
TOTAL	125	100

GRAFICO 6



2. RESULTADOS DE LAS VARIABLES PARTICIPACIÓN ACCIONARIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Con la finalidad de facilitar el análisis de ambas variables se establecieron niveles para cada una respectivamente:

Compromiso Organizacional: Para esta variable se fijaron tres niveles: bajo, medio y alto compromiso con la organización.

(a) Bajo: este indica una actitud desfavorable o una relación poco intensa del individuo con su organización, en la cual el trabajador no se siente identificado, obligado, ni percibe ningún costo importante asociado a dejar la misma.

(b) Medio: señala una actitud favorable hacia la organización o una relación intensa entre el trabajador y la misma, en la cual el sujeto posee identificación, obligación o percibe algún costo asociado a dejar la organización.

(c) Alto: señala una actitud muy favorable hacia la organización o una relación fuertemente intensa entre el sujeto y la misma, en la cual el trabajador se encuentra altamente identificado, obligado o asocia un alto costo a dejar la organización.

Para la elaboración de los tres niveles se consideraron los siguientes aspectos:

En primer lugar, el valor máximo que un sujeto podía atribuir a las diversas afirmaciones del instrumento de compromiso organizacional de Allen y Meyer era **7** (Totalmente de acuerdo); por lo que se asumió para efectos del estudio que este indica un alto nivel de compromiso. En segundo lugar, la puntuación mínima que podía asignar el trabajador a las afirmaciones del instrumento era 1 (Totalmente en desacuerdo); por lo que se asumió para efectos del estudio que este indica un bajo nivel de compromiso. Por último, se determinó la diferencia posible o el rango entre las opciones de respuestas 6 (7-1) y se dividió entre tres para obtener los niveles deseados.

TABLA 22. Niveles de Compromiso Organizacional

Niveles	Intervalos
Bajo	1 a 3
Medio	3,1 a 5,1
Alto	5,2 a 7

Participación accionaria: con la finalidad de determinar el grado de participación de los trabajadores en el capital de la empresa y facilitar el análisis de la variable, se establecieron cinco categorías de participación:

(a) Muy Baja: en la cual se ubican aquellos trabajadores que poseen una participación en el capital social de la empresa nada significativa

(b) Baja: en la cual se ubican aquellos trabajadores que poseen una participación en el capital de la empresa poco significativa

(c) Media: en la cual se ubican aquellos trabajadores que poseen una participación medianamente significativa en el capital social de la empresa

(d) Alta: la cual agrupa a los trabajadores que poseen una participación significativa en el capital social de la empresa

(e) Muy Alta: la cual agrupa a los trabajadores que poseen una participación muy significativa en el capital social de la empresa.

Para ello se utilizó una metodología parecida a la del compromiso organizacional, con la diferencia que en este caso, se seleccionó el menor (300) y el mayor número de acciones (18000), en función de las respuestas de los trabajadores, se calculo su rango (17700) y se dividió entre cinco para obtener los niveles deseados.

TABLA 23. Niveles de Participación accionaria

Niveles	Intervalos
Muy Baja	300 a 3840
Baja	3841 a 7381
Media	7382 a 10922
Alta	10923 a 14463
Muy Alta	Más de 14464

2.1 Compromiso Organizacional y variables demográficas:

Antigüedad:

TABLA 24. Compromiso Organizacional en trabajadores con menos de 4 años de antigüedad

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	3,94	1,25	IDENTIFICACION	4,14	1,38
			INVOLUCRAMIENTO	3,94	1,30
NORMATIVO	3,62	0,98	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	3,57	1,01
			LEALTAD	3,67	1,03
CONTINUIDAD	3,87	0,61	ALTERNATIVAS	3,72	0,87
			INVERSION	4,02	0,64
GENERAL	3,81	0,74			

GRAFICO 7

Con respecto a la antigüedad podemos apreciar que los trabajadores que conforman la muestra poseen en general un compromiso organizacional medio, lo que indica que tienen una actitud medianamente favorable hacia la organización, la cual viene dada por su identificación, involucramiento, sentido de obligación, y la percepción de los costos que estos asocian a dejar la empresa.

Al analizar el compromiso organizacional de los trabajadores que conforman la muestra en función de los distintos niveles de antigüedad, encontramos que los trabajadores que poseen menos de 4 años de antigüedad tienen, en general, una actitud medianamente favorable hacia la organización. El Componente predominante es el afectivo, lo que indica, según lo expresado por Allen y Meyer (1.997), una fuerte vinculación emocional de estos con la empresa, que se caracteriza como se puede observar en la TABLA 24, por una mayor identificación o deseo de permanecer en la compañía porque lo desean, considerando los mismos que serían felices si trabajaran en ella toda la vida y percibiendo estos que el logro de sus metas personales puede resultar del logro de las metas organizacionales, sin embargo, esta actitud no es homogéneamente compartida por todos los sujetos de esta categoría (Sd= 1.38), es decir, hay individuos en este renglón que se siente más identificados con la organización mientras que otros no tanto. Así mismo los individuos, en general, poseen un menor sentido de solidaridad, involucramiento y pertenencia con la empresa, que se comprende ya que los empleados de este estrato son quienes poseen menos tiempo en la organización.

Adicionalmente el compromiso menos predominante es el normativo, lo que señala que las actitudes de los trabajadores con menor antigüedad en la empresa están determinadas en menor grado por el sentido de obligación o lealtad que estos poseen con la organización.

Además se podría decir que estos sujetos permanecen en la organización tanto por deseo como por necesidad porque perciben que una de las consecuencias de dejarla sería la escasez de alternativas.

TABLA 25. Compromiso Organizacional en trabajadores con antigüedad entre 5 a 8 años

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	5,02	1,14	IDENTIFICACION	5,07	1,20
			INVOLUCRAMIENTO	4,91	1,18
NORMATIVO	3,62	0,98	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	3,99	1,07
			LEALTAD	4,07	1,04
CONTINUIDAD	3,87	1,25	ALTERNATIVAS	3,87	1,23
			INVERSION	4,42	0,57
GENERAL	4,40	0,66			

GRAFICO 8

En el caso de los trabajadores de la muestra que tienen entre 5 a 8 años de antigüedad, se puede decir, que estos también se sienten medianamente relacionados con la organización. En ellos, en general, predomina el componente afectivo aunque con una alta heterogeneidad en las respuestas respecto a la media, lo que indica que unos tienen más disposición que otros a identificarse con la empresa y su gente. Igualmente poseen mediano compromiso calculador, lo que les hace permanecer en la organización por los costos asociados a dejarla. El compromiso

menos predominante en este grupo es el normativo, lo que indica que sus actitudes hacia la empresa no se explican en gran medida porque estos se sienten obligados con la empresa o consideren correcto no abandonarla ante mejores alternativas.

TABLA 26. Compromiso Organizacional en trabajadores con antigüedad entre 9 a 12 años

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	3,38	0,84	IDENTIFICACION	5,38	1,11
			INVOLUCRAMIENTO	4,77	0,91
NORMATIVO	4,80	0,92	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	4,68	1,03
			LEALTAD	4,93	0,96
CONTINUIDAD	4,55	0,87	ALTERNATIVAS	5,38	0,84
			INVERSION	4,77	0,91
GENERAL	4,91	0,59			

GRAFICO 9

Los trabajadores ubicados entre 9 a 12 años de antigüedad muestran un compromiso general medio. En estos predomina el componente normativo, lo que indica que estos sujetos sienten que deben permanecer en la organización por obligación o porque lo consideran moralmente correcto, además estos poseen un alto sentido de identificación e involucramiento con

la empresa y en menor medida necesitan estar en la compañía porque perciben un alto costo asociado a dejarla.

TABLA 27. Compromiso Organizacional en trabajadores entre 13 a 16 años de antigüedad

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	5,79	0,78	IDENTIFICACION	5,96	0,78
			INVOLUCRAMIENTO	5,68	0,89
NORMATIVO	5,46	1,17	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	5,40	1,29
			LEALTAD	5,50	1,15
CONTINUIDAD	4,59	0,78	ALTERNATIVAS	4,28	1,18
			INVERSION	4,89	0,69
GENERAL	5,28	0,66			

GRAFICO 10

En cuanto a los trabajadores que tienen entre 13 y 16 años, estos consideran que mantienen una relación altamente intensa con la organización. Para ellos, en general, la organización tiene un alto grado de significación personal, están emocionalmente involucrados con ella y tienen un fuerte sentido de pertenencia con la misma, además que se sienten obligados con

la gente de la empresa y en menor medida necesitan estar en esta porque perciben un alto costo asociado a dejarla.

TABLA 28. Compromiso Organizacional en trabajadores con antigüedad Mayor de 16 años

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	6,50	0,45	IDENTIFICACION	6,52	0,50
			INVOLUCRAMIENTO	6,62	0,49
NORMATIVO	5,73	0,67	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	5,76	0,68
			LEALTAD	5,71	0,84
CONTINUIDAD	4,81	0,79	ALTERNATIVAS	4,62	1,16
			INVERSION	5,00	0,67
GENERAL	5,68	0,40			

GRAFICO 11

Los trabajadores con antigüedad mayor de 16 años, en general, poseen alto compromiso organizacional, es decir, que están dispuestos a establecer fuertes vínculos con la organización, esta actitud es bien compartida entre los sujetos de este renglón. En la TABLA 28, se puede observar, que estos trabajadores poseen alto nivel de compromiso afectivo, es decir, que se sienten muy involucrados e identificados con la organización, consideran los problemas de esta como suyos, y les encantaría permanecer allí el resto de sus vidas. Así mismo, se sienten obligados y consideran moralmente correcto permanecer en la empresa sobre la base de los beneficios otorgados por ella. También se observa que en un menor grado su permanencia en la

organización se debe a los costos que asocian a dejarla o a la falta de oportunidades en el entorno.

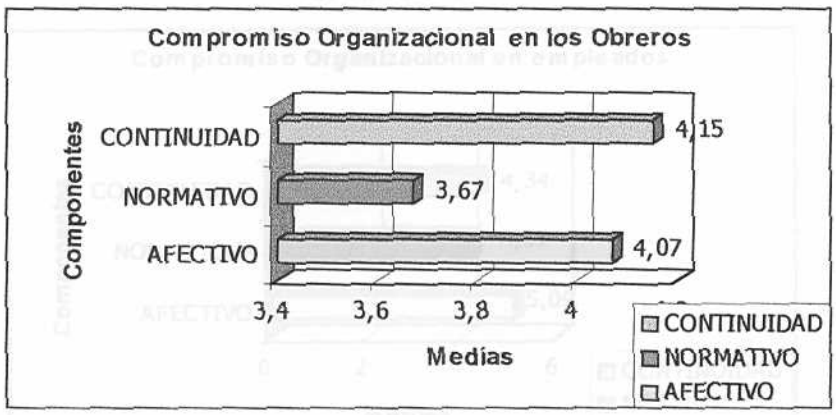
En líneas generales, podemos decir, que estos resultados son congruentes con lo señalado en la teoría, ya que como expresan Baron y Greenberg (1.995), lo trabajadores que tienen más tiempo en la organización, desarrollan un mayor compromiso que aquellos que tienen menos tiempo en la compañía. Esto podría explicarse por las siguientes razones: en primer lugar, según Mathieu y Zajac (1.990), estos trabajadores acumulan más inversiones en la empresa en comparación con otros grupos y según Allen y Meyer (1.997) podría suponerse que los trabajadores que acumulan más tiempo en su organización permanecen en ella porque logran desarrollar hacia esta una vinculación más positiva.

Posición jerárquica:

TABLA 29. Compromiso Organizacional en Obreros

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	4,07	1,06	IDENTIFICACION	4,15	1,14
			INVOLUCRAMIENTO	4,02	1,03
NORMATIVO	3,67	0,80	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	3,73	0,90
			LEALTAD	3,62	0,80
CONTINUIDAD	4,15	0,55	ALTERNATIVAS	4,05	0,58
			INVERSION	4,26	0,73
GENERAL	3,96	0,66			

GRAFICO 12



Con relación a esta variable se puede apreciar que los trabajadores que conforman el nivel obrero, poseen en general un nivel medio de compromiso organizacional, lo que señala una relación medianamente intensa entre el trabajador y la organización. Los sujetos tienen una predisposición a involucrarse e identificarse con la empresa y consideran que permanecer en la compañía se debe no solo a que poseen un sentido de obligación con ella, sino también a los costos que implicaría dejarla. En líneas generales, los trabajadores de este nivel poseen como compromiso predominante el de continuidad, lo que indica que sus actitudes hacia la empresa se desarrollan fundamentalmente sobre la base del costo que estos asocian a dejarla, específicamente a la falta de percepción de alternativas. Por otro lado, el compromiso menos predominante es el normativo, lo que señala que estos en una menor medida se sienten obligados a permanecer en la empresa o consideran incorrecto dejarla en aquellos casos que posean una mejor oportunidad.

TABLA 30. Compromiso Organizacional en Empleados

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	5,09	1,07	IDENTIFICACION	5,14	1,14
			INVOLUCRAMIENTO	5,09	1,14
NORMATIVO	4,17	0,87	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	4,04	0,99
			LEALTAD	4,30	0,98
CONTINUIDAD	4,34	0,86	ALTERNATIVAS	4,09	1,26
			INVERSION	4,59	0,98
GENERAL	4,53	0,65			

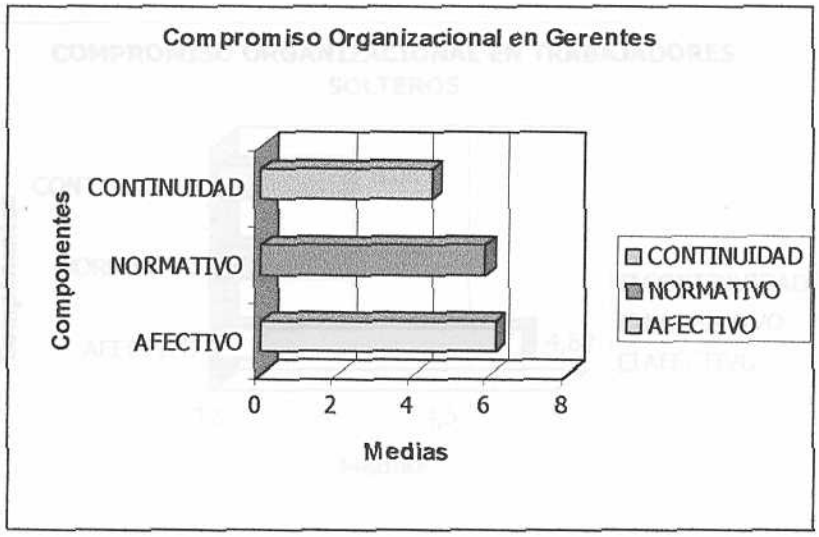
GRAFICO 13

Por su parte, los empleados de la muestra poseen en general un compromiso organizacional medio, lo que significa que consideran que existe entre ellos y la organización una relación medianamente estrecha. En esta actitud, en términos generales, predomina el componente afectivo, lo que implica que tienen mediana disposición a involucrarse e identificarse con la organización. Adicionalmente, permanecen en la empresa por necesidad y falta de oportunidades en el contexto y en menor medida porque se consideran obligados o crean que es incorrecto dejar la organización.

TABLA 31. Compromiso Organizacional en Gerentes

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	6,10	0,55	IDENTIFICACION	6,22	0,58
			INVOLUCRAMIENTO	6,02	0,77
NORMATIVO	5,85	0,76	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	5,82	0,81
			LEALTAD	5,88	0,79
CONTINUIDAD	4,45	0,89	ALTERNATIVAS	4,14	1,21
			INVERSION	4,58	0,77
GENERAL	5,47	0,55			

GRAFICO 14



En cuanto a los gerentes, estos se sienten altamente relacionados con la organización. Consideran que esta juega un papel importante en su vida, por lo cual les gustaría permanecer en ella. Así mismo perciben que quedarse en la empresa es una forma de retribuirle a esta, los aportes que de ella han recibido. Igualmente consideran que han invertido lo suficiente como para dejar en este momento a la organización.

Estado civil:

TABLA 32. Compromiso Organizacional en Trabajadores Solteros

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	4.82	1.16	IDENTIFICACION	5.01	1.30
			INVOLUCRAMIENTO	4.80	1.24
NORMATIVO	4.07	0.87	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	3.87	0.78
			LEALTAD	4.27	0.87
CONTINUIDAD	4.05	0.80	ALTERNATIVAS	3.80	1.26
			INVERSION	4.32	0.64
GENERAL	4.32	0.63			

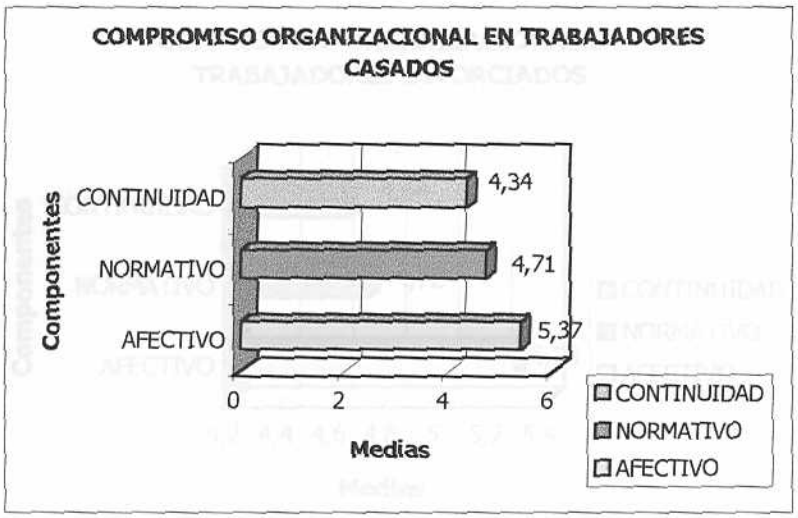
GRAFICO 15

Al analizar los resultados por categorías (TABLA 32), nos damos cuenta que los trabajadores solteros de la muestra poseen, en general, un compromiso organizacional medio, es decir, que tienen una predisposición favorable hacia la organización. En esta actitud predomina el componente afectivo, lo cual se debe a que los trabajadores se sienten medianamente identificados con la compañía, esta tiene alto grado de significación personal para ellos. Así mismo observamos que el componente continuidad es el menos predominante, esto nos permite reafirmar lo que sostienen Mathieu y Zajac (1.990), que los solteros por no tener mayores responsabilidades financieras de un familia, posee menor compromiso calculador.

TABLA 33.Compromiso Organizacional en trabajadores accionistas casados

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	5.37	1.17	IDENTIFICACION	5.44	1.26
			INVOLUCRAMIENTO	5.32	1.25
NORMATIVO	4.71	0.75	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	4.69	1.40
			LEALTAD	4.74	1.36
CALCULADOR	4.34	0.79	ALTERNATIVAS	4.15	1.09
			INVERSION	4.94	0.81
GENERAL	4.81	0.83			

GRAFICO 16

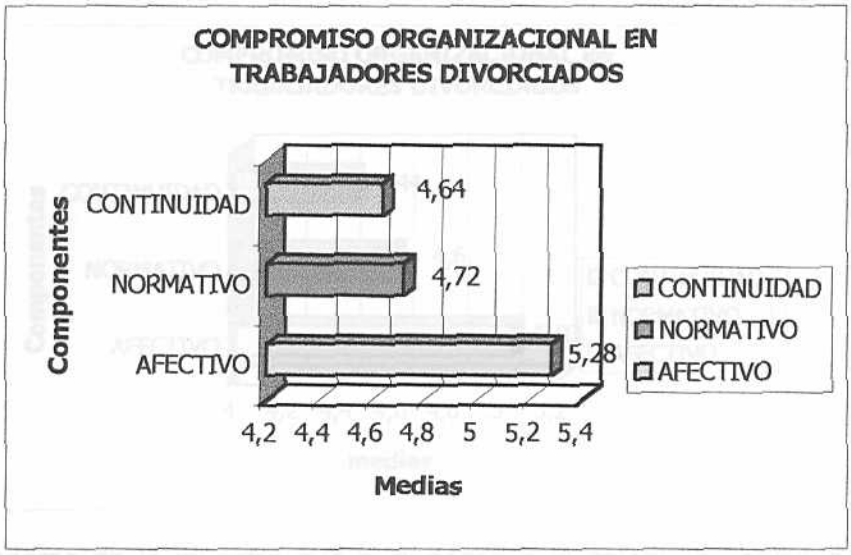


En cuanto a los casados de la muestra, se observa que existe igualmente, un nivel medio de compromiso organizacional, predominando el compromiso afectivo, lo que hace suponer que estos trabajadores se sienten muy involucrados e identificados con la organización, aunque si analizamos la desviación estándar de este componente (Sd=1,1737) nos damos cuenta que esta actitud no es muy compartida por todos los que conforman la muestra, pues arroja gran dispersión de los datos entre sí y respecto a la media. Por su parte, el componente normativo y calculador se encuentra ambos en niveles medios, lo que significaría que estos trabajadores permanecen en la organización por obligación, por los costos y por necesidad, esto confirma lo que sostiene Mathieu y Zajac (1.990), que los casados, por las responsabilidades financieras, tienen mayores niveles de compromiso calculador.

TABLA 34. Compromiso Organizacional en trabajadores accionistas divorciados

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	5.28	0.98	IDENTIFICACION	5.26	1.22
			INVOLUCRAMIENTO	5.28	1.04
NORMATIVO	4.72	0.99	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	4.62	1.13
			LEALTAD	4.81	0.98
CALCULADOR	4.64	0.77	ALTERNATIVAS	4.33	1.01
			INVERSION	4.94	0.81
GENERAL	4.87	0.64			

GRAFICO 17

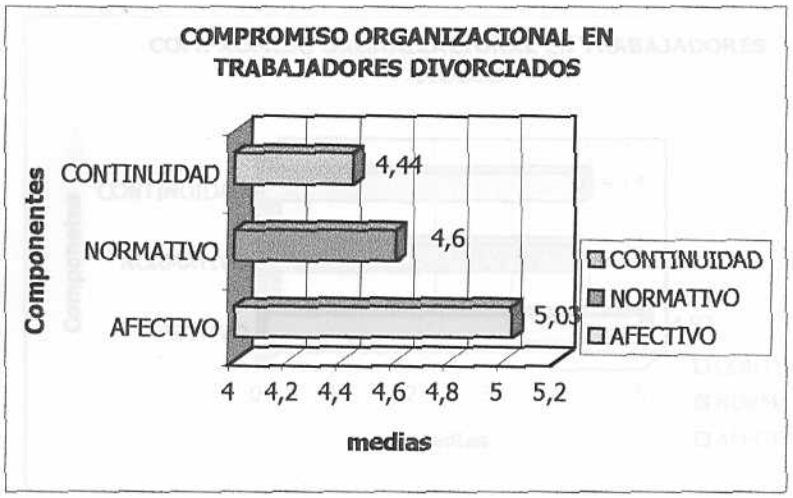


Los divorciados de la muestra, por su parte, poseen en general un compromiso organizacional medio, que se interpretaría como una actitud medianamente favorable hacia la organización y su gente, esta predisposición es relativamente homogénea en todos los sujetos. El componente afectivo también es el predominante en estos trabajadores, ubicándose en un nivel alto, lo que significa que están muy dispuestos a involucrarse e identificarse con la organización, porque esta tiene un alto nivel de significación para ellos. Mientras que el compromiso calculador es el menos predominante, sin embargo en este caso, se quedan más por las inversiones que por la percepción de pocas alternativas en el contexto laboral.

TABLA 35.Compromiso Organizacional en trabajadores accionistas en concubinato

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	5,03	1,22	IDENTIFICACION	5,03	1,23
			INVOLUCRAMIENTO	5,00	1,26
NORMATIVO	4,60	0,10	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	4,67	1,13
			LEALTAD	4,53	1,18
CALCULADOR	4,44	0,84	ALTERNATIVAS	4,22	1,18
			INVERSION	4,67	0,84
GENERAL	4,69	0,89			

GRAFICO 18



Los trabajadores de la muestra que pertenecen a la categoría concubinato, en general, sienten que poseen una relación medianamente estrecha con la organización, donde predomina su disposición a permanecer en la empresa por sentirse identificados con ella, mientras que su compromiso organizacional está menos influido por la escasez de alternativas.

TABLA 36.Compromiso Organizacional en trabajadores accionistas viudos

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	4.92	1.58	IDENTIFICACION	5.11	1.39
			INVOLUCRAMIENTO	4.94	1.67
NORMATIVO	4.02	0.59	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	4.00	1.40
			LEALTAD	4.06	1.79
CONTINUIDAD	4.14	1.36	ALTERNATIVAS	3.78	1.63
			INVERSION	4.94	1.67
GENERAL	4.36	1.36			

GRAFICO 19

Por último los viudos, en general, se consideran medianamente comprometidos con la organización, es decir, que poseen una predisposición medianamente favorable a identificarse con la empresa, a permanecer en ella por obligación, por lealtad y por los costos que implica dejarla. Los tres componentes, afectivo, normativo y calculador, se ubican en niveles medios, y no existe mucha diferencia entre ellos como para decir que un predomina sobre el otro. Sin embargo si analizamos los datos en función de su homogeneidad entre sí y con respecto a la media, podríamos decir que la actitud de quedarse en la organización por lealtad y por obligación, es la más compartida por los sujetos viudos de la muestra.

Sexo:

TABLA 37.Compromiso Organizacional en trabajadores del sexo masculino

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	5,2	1,08	IDENTIFICACION	5,20	1,24
			INVOLUCRAMIENTO	5,19	1,14
NORMATIVO	4,62	1,15	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	4,55	1,23
			LEALTAD	4,70	1,17
CONTINUIDAD	4,34	0,78	ALTERNATIVAS	4,14	1,23
			INVERSION	4,53	0,78
GENERAL	4,72	0,78			

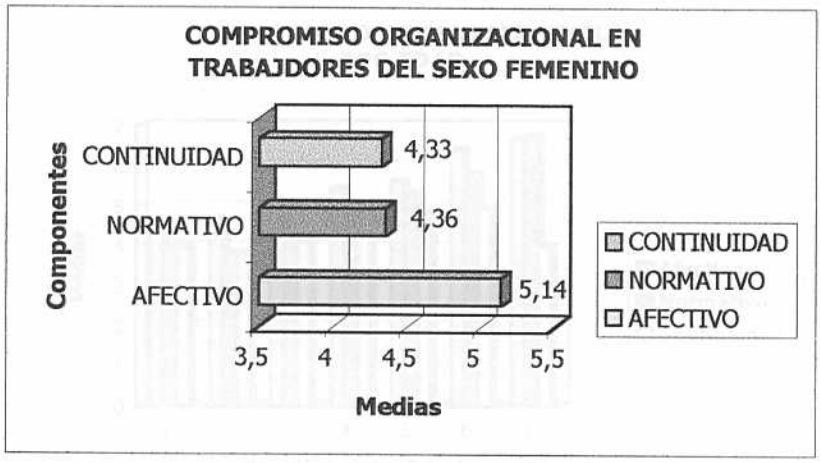
GRAFICO 20

Según el sexo, se puede apreciar que los hombres que conforman la muestra en general tienen niveles medios de compromiso organizacional, lo que implica que están dispuestos a establecer relaciones medianamente estrechas con la organización (media general = 4,72). Como se observa en el GRAFICO 20, en esta actitud predomina el compromiso afectivo, es decir, que los hombres de la muestra se sienten altamente identificados e involucrados con la organización, sin embargo, la desviación estándar nos indica, que dicha actitud no es muy compartida entre los hombres, lo que quiere decir, que hay cierto número de ellos que si están emocionalmente vinculados con la organización, mientras otros no tanto. El compromiso normativo y de continuidad se ubican en niveles medios, lo que significa que además los hombres permanecen en la organización por cierto grado de obligación, lealtad, por los costos asociados a dejarla o por la falta de otras opciones.

TABLA 38. Compromiso Organizacional en trabajadores del sexo femenino

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	5,14	1,31	IDENTIFICACION	5,34	1,30
			INVOLUCRAMIENTO	5,07	1,36
NORMATIVO	4,36	1,18	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	4,30	1,26
			LEALTAD	4,40	1,26
CONTINUIDAD	4,33	0,89	ALTERNATIVAS	4,01	1,30
			INVERSION	4,65	0,76
GENERAL	4,61	0,87			

GRAFICO 21



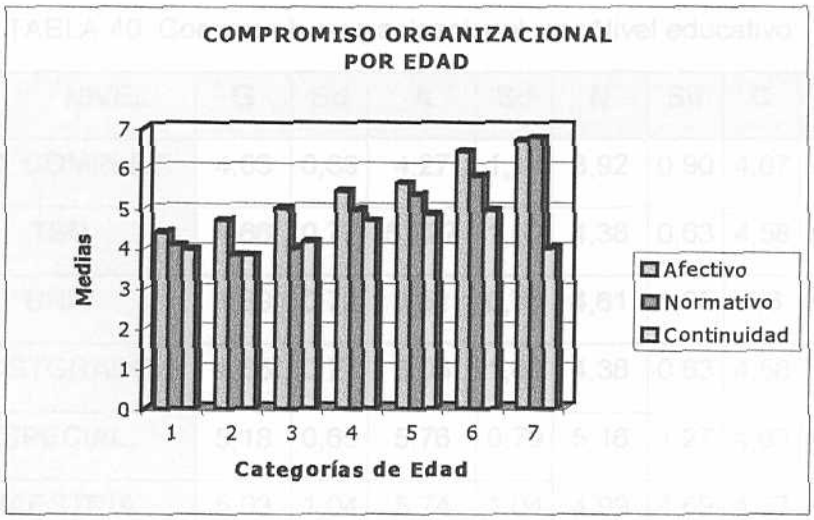
En cuanto al género femenino podemos observar que los tres componentes se encuentran en niveles medios, sin embargo al analizar los indicadores (TABLA 38), se observa que en las mujeres de la muestra predomina el compromiso afectivo, pues sienten alto nivel de identificación con la organización. Así mismo se aprecia que su permanencia en la organización se debe en menor grado a la escasez de alternativas, lo que nos permite concluir que en este estudio no hay suficientes evidencias como para reafirmar lo que expone Grusky (1.966 citado por Mathieu y Zajac), que la mujeres desarrollan mayor compromiso organizacional porque usualmente consiguen mayores limitantes para obtener su membresía en una organización.

Edad:

TABLA 39. Compromiso organizacional por Edad

CATEGORIA	GENERAL		AFECTIVO		NORMATIVO		CONTINUIDAD	
	MEDIA	Sd	MEDIA	Sd	MEDIA	Sd	MEDIA	Sd
1 (23 a 27 años)	4,15	0,89	4,40	1,36	4,07	1,09	3,97	0,77
2 (28 a 32 años)	4,11	0,62	4,69	1,31	3,82	0,93	3,82	0,54
3 (33 a 37 años)	4,38	0,51	4,99	0,95	3,99	0,85	4,16	0,72
4 (38 a 42 años)	5,01	0,46	5,42	0,79	4,94	0,88	4,67	0,91
5 (43 a 47 años)	5,19	0,66	5,61	0,88	5,32	1,08	4,83	0,70
6 (48 a 42 años)	5,71	0,42	6,40	0,30	5,79	0,74	4,93	0,66
7 (53 o más)	5,81	0,2	6,67	0,29	6,75	0,55	4	0,24

GRAFICO 22



En cuanto a esta variable, se puede apreciar que los sujetos con mayor edad tienen mayor compromiso organizacional, que significa que poseen una actitud más favorable hacia la organización. Según la TABLA 39, en los trabajadores de la muestra predomina el componente afectivo, lo cual se puede explicar porque, según Allen y Meyer, los trabajadores de más edad perciben mejores posiciones y desarrollan mayor compenetración con el trabajo y su gente. Al analizar la desviación estándar se observa que en general esta actitud hacia la organización es bien homogénea, es decir que la mayoría de los trabajadores opinan relativamente igual con respecto al compromiso.

El compromiso de continuidad es el componente menos predominante, y esta actitud es bien compartida por los sujetos de la muestra, sin embargo, puede observarse que este tiende a incrementarse en la medida que los individuos tienen más años en la empresa, esto refuerza lo que exponen March y Simon (1.958 citado por Mathieu y Zajac, 1990), quienes señalan que los trabajadores de mayor edad tienden a ver reducidas sus posibilidades de empleo y se incrementa para estos los costos de dejar la organización.

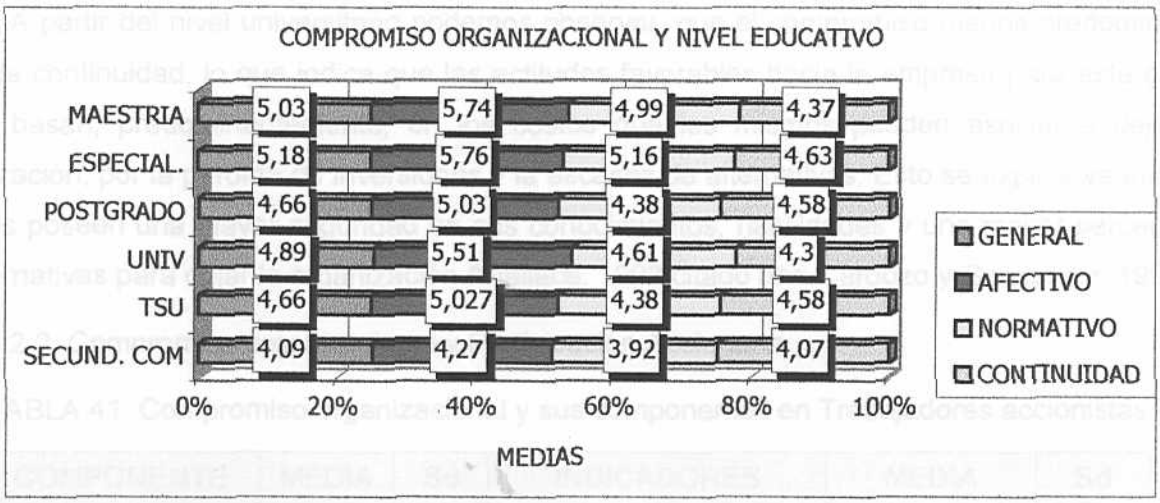
En este análisis no se incluyó la categoría de Edad 0, comprendida entre 18 a 22 años, pues solo existía un sujeto en ella, lo cual no es representativo de la población.

Nivel Educativo:

TABLA 40. Compromiso organizacional por Nivel educativo:

NIVEL	G	Sd	A	Sd	N	Sd	C	Sd
SEC. COMPLET.	4,09	0,69	4,27	1,14	3,92	0.90	4,07	0.58
TSU	4,66	0,77	5,027	1,50	4,38	0,63	4,58	0,87
UNIV	4,89	0,72	5,51	0,75	4,61	1,05	4,3	0,94
POSTGRADO	4,66	0,77	5,03	1,49	4,38	0,63	4,58	0,87
ESPECIAL.	5,18	0,65	5,76	0,79	5,16	1,27	4,63	0,60
MAESTRIA	5,03	1,04	5,74	1,04	4,99	1,69	4,37	0,91

GRAFICO 23



Como podemos observar en el GRAFICO 23, el nivel de compromiso organizacional tiende a ser más alto en aquellos trabajadores que poseen más nivel educativo, en contraste con los que poseen menor nivel de instrucción.

A pesar que Wallace (1.993, citado por: Cardozo y Goncalvez, 1.998) señala que, a mayor nivel educativo el compromiso organizacional de las personas tiende a ser menor, los resultados obtenidos en el presente estudio se comprenden si consideramos que los sujetos con altos niveles educativos (universitaria, postgrado, especialización y maestría) ocupan los mayores puestos dentro de la empresa, lo cual se traduce para los mismos en mayores niveles de responsabilidad,

autonomía y diversidad en las actividades que desarrollan, aspectos que según Mathieu y Zajac (1.990), generan un alto nivel de compromiso.

En este mismo orden de ideas, podemos observar que los trabajadores con menor nivel de instrucción poseen menores niveles de compromiso (Secundaria completa), esto se explica, ya que en su mayoría estos ejercen cargos que se caracterizan por una menor autonomía y tareas más repetitivas.

Este mismo razonamiento, puede aplicarse al nivel de compromiso predominante, el cual posee para los distintos niveles valores medio, pero tiende a ser más intenso en la medida que se incrementa el nivel educativo de los individuos de la muestra.

Con respecto al nivel de compromiso menos predominante, puede observarse que los individuos que se ubican entre niveles de secundaria completa y estudios de técnico superior, tienden a estar menos vinculados con la empresa, sobre la base de sentimientos de obligación a permanecer en la misma, lo que se comprende porque no consideran incorrecto dejar la organización en la medida que existan mejores ventajas para renunciar a la misma.

A partir del nivel universitario podemos observar, que el compromiso menos predominante es el de continuidad, lo que indica que las actitudes favorables hacia la empresa para este grupo no se basan, predominantemente, en los costos que los mismos pueden asociar a dejar la organización, por la pérdida de inversiones y la escasez de alternativas. Esto se explica ya que los mismos poseen una mayor seguridad en sus conocimientos, habilidades y una mayor percepción de alternativas para dejar la organización (Wallace, 1993 citado por: Cardozo y Goncalvez, 1998).

2.2 Compromiso organizacional y Participación Accionaria:

TABLA 41. Compromiso organizacional y sus componentes en Trabajadores accionistas

COMPONENTE	MEDIA	Sd	INDICADORES	MEDIA	Sd
AFECTIVO	5,176	1,17	IDENTIFICACION	5,25	1,26
			INVOLUCRAMIENTO	5,15	1,22
NORMATIVO	4,53	1,35	SENTIDO DE OBLIGACIÓN	4,46	1,24
			LEALTAD	4,60	1,21
CONTINUIDAD	4,33	0,81	ALTERNATIVAS	4,09	1,15
			INVERSION	4,58	0,77
GENERAL	4,68	0,81			

GRAFICO 24

Al analizar el compromiso organizacional para trabajadores con participación accionaria podemos señalar los siguientes aspectos:

En primer lugar, se puede observar en la TABLA 41, con respecto al nivel general de compromiso organizacional, que los trabajadores accionistas se ubican en un nivel medio (x = 4,68; Sd= 0,81). Esto nos indica una predisposición o actitud favorable de los trabajadores hacia la empresa, caracterizada por: la identificación, el involucramiento, la lealtad, un sentido de obligación, y percepción de los costos asociados a dejar la organización.

Con respecto a los componentes, podemos visualizar en el GRAFICO 24 que, en los trabajadores con participación accionaria predomina el afectivo (x= 5,176; sd= 1,17), ubicándose el mismo en un nivel medio, que indica una actitud favorable hacia la organización caracterizada por la unión emocional del trabajador con la empresa. Es decir, existe una relación medianamente intensa entre los trabajadores y la empresa, que según lo expresado por Allen y Meyer (1.997) se caracteriza por: su disposición a involucrarse con la organización, el considerar los problemas de la misma como propios y el sentirse en ella como parte de la familia y supone adicionalmente, el deseo de los trabajadores accionistas de permanecer en la empresa porque consideran que la realización de sus metas personales y las de la organización se encuentran vinculadas entres si, encontrándose los mismos emocionalmente vinculados con su organización.

En segundo lugar, con relación al componente de compromiso organizacional menos predominante, podemos visualizar en el GRAFICO 24, que este corresponde al de continuidad (media = 4,33, Sd= 0,81), lo que nos indica, que aunque los trabajadores con participación accionaria poseen una clara percepción de las inversiones y los costos asociados a dejar la organización, el compromiso o sus actitudes hacia esta no están totalmente determinadas por su necesidad de permanecer en la misma; esto se comprende ya que una de las características del

programa de participación laboral implementado por La Electricidad de Caracas, permite a los trabajadores conservar su inversión en acciones en la empresa aun dejando la organización.

2.3 Compromiso organizacional y Niveles de Participación Accionaria:

TABLA 42. Compromiso organizacional por niveles de Participación accionaria.

Componente/ Nivel	1	2	3	4	5
AFECTIVO	4,2	5,1	5,34	5,91	6,13
NORMATIVO	3,82	4,1	4,52	5,29	5,44
CONTINUIDAD	4,15	4,1	4,55	4,48	4,56
GENERAL	4,05	4,5	4,8	5,22	5,37

Niveles de participación:

1 = Muy baja.

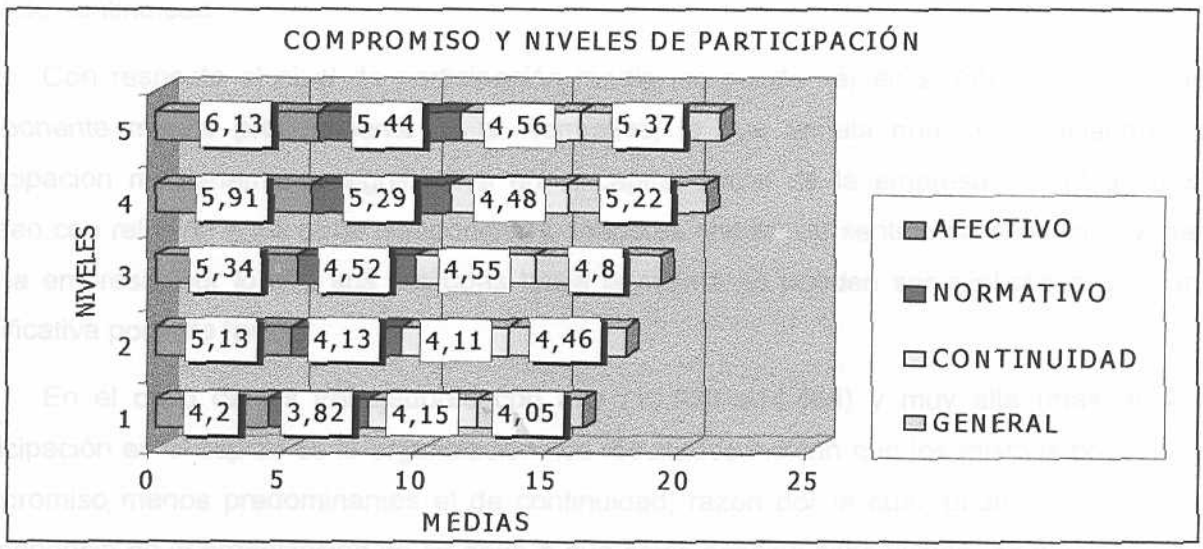
2= Baja.

3= Media.

4= Alta.

5=Muy Alta

GRAFICO 25



Como se puede observar en el GRAFICO 25, en la medida que la participación de los trabajadores en el capital social de la empresa es más alta, las actitudes de los trabajadores hacia la organización y la intensidad de la relación de estos con la misma es más favorable.

Con respecto a los componentes, podemos visualizar en el mismo gráfico, que el predominante para los distintos niveles es el afectivo, el cual es más alto en la medida que el trabajador posee un número de acciones más elevado; en función de lo expresado por Allen y Meyer (1.997), podemos decir, que la unión emocional del trabajador con la empresa se

caracteriza por el involucramiento y la identificación con la, es decir, estos perciben en mayor medida que el logre de las metas de la empresa puede resultar en la satisfacción de sus propias metas y poseen un mayor sentido de solidaridad y pertenencia hacia la compañía, que se intensifica en la medida que su inversión en esta es más relevante. Es decir, los trabajadores con un mayor número de acciones tienden a permanecer en la empresa por que lo desean y se sienten orientados hacia la organización.

Con respecto al nivel de compromiso menos predominante, es necesario considerar lo siguiente para cada nivel de participación en el capital:

Los trabajadores que poseen un número de acciones muy bajo o nada significativo (entre 300 y 3.840), poseen como componente menos predominante el normativo, lo que nos indica que estos se sienten menos obligados a permanecer en la empresa y poseen menores niveles de lealtad hacia la misma.

Con relación a los trabajadores con un nivel de participación bajo o poco significativo (3.841 a 7.381), podemos observar, que estos poseen una menor percepción de inversiones o costos asociados a dejar la organización, razón por la cual, el componente menos predominante es el de continuidad.

Con respecto al nivel de participación media, se puede ver en el GRAFICO 25, que el componente menos predominante es el normativo, lo que señala que los trabajadores con participación medianamente significativa en el capital social de la empresa (7.382 a 10.922), poseen con relación a los otros componentes, menores niveles de sentido de obligación y lealtad con la empresa, por lo que sus actitudes hacia la misma no pueden ser explicadas de manera significativa por este factor.

En el caso de los trabajadores con alta (10.923 a14.464) y muy alta (más de14.464) participación en el capital de la organización, los resultados indican que los mismos poseen como compromiso menos predominantes el de continuidad, razón por la cual, podemos decir que su permanencia en la organización no se debe a que estos asocian altos costos de dejar de trabajar en la empresa, lo que puede comprenderse en la medida que estos se sienten más identificados e involucrados emocionalmente con la misma porque lo desean y consideran que sus metas y las de la organización se vinculan entre si.

3. ANÁLISIS CORRELACIONAL DEL ESTUDIO:

En función de los valores obtenidos para cada una de las variables y con la finalidad de ampliar las conclusiones de nuestra investigación procedimos a estimar la posible correlación

existente entre las distintas variables demográficas, la participación accionaria y el compromiso organizacional encontrando los siguientes resultados:

TABLA 43. Correlación participación accionaria – Compromiso organizacional

VARIABLES	GENERAL	AFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD
PARTICICIPACIÓN ACCIONARIA	0,636	0,625	0,56	0,21

En la TABLA 43 podemos observar que la relación entre la participación accionaria, el compromiso en general (0,636) y los componentes afectivo (0,625) y normativo (0,56), es *positiva media*, lo que nos indica que en la medida que los trabajadores poseen una mayor participación accionaria en la organización, tienden a poseer actitudes más positivas hacia la misma, incrementándose su identificación, involucramiento y lealtad con la empresa. La participación accionaria de los trabajadores tiende a explicar el compromiso organizacional en un mayor grado para el compromiso general (40%), afectivo (39%) y normativo (31%). Esto podría explicarse según lo expresado por Long (1968), el cual señala que los trabajadores accionistas tienden a identificarse e involucrarse en mayor medida con su organización cuando la efectividad de las metas organizacionales se traduce en beneficio propio a través de los dividendos que perciben por sus acciones, adquiriendo estos un mayor sentido de pertenencia y solidaridad con la empresa.

Con respecto al componente continuidad podemos observar que la correlación entre ambas variables (0,21) es positivamente débil y menos significativa, no logrando explicar la participación de los trabajadores el compromiso de continuidad desarrollado entre los trabajadores accionistas.

TABLA 44. Correlación posición jerárquica y compromiso organizacional

VARIABLES	GENERAL	AFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD
POSICIÓN JERARQUICA	0,628	0,574	0,66	0,119

Con respecto a esta variable, podemos observar en la TABLA 44, que la correlación existente entre la posición jerárquica que ocupan los trabajadores en la organización, el compromiso en general (0,628) y los componentes afectivo (0,574) y normativo (0,66), es positiva media, lo que nos permite decir que en la medida que los trabajadores ocupan cargos de mayor

nivel dentro de la empresa, tienden a poseer actitudes más favorables y niveles más altos de identificación, involucramiento, sentido de obligación y lealtad con la organización.

Dentro de la empresa podemos observar como la posición jerárquica que ocupan los sujetos, tiende a explicar en un mayor grado el compromiso normativo (44%), general (39,4%) y afectivo (32,9%), lo que nos indica que en la medida que aumenta la jerarquía o posición que ocupan los sujetos, estos tienden a sentirse más obligados con la empresa, no consideran correcto abandonarla y siente un mayor involucramiento e identificación con la misma, lo cual se explica ya que los trabajadores que ocupan cargos de mayor nivel poseen más recompensas, beneficios y autonomía, contribuyendo a generar en los mismos altos niveles de compromiso (Wallace, 1993 citado por: Cardozo y Goncalvez, 1998).

Adicionalmente podemos decir, que la variación del compromiso continuidad que es explicada por la posición jerárquica es poco significativa (1,41%), lo que podría expresar que no existe una relación importante entre la necesidad de permanecer en la organización y la posición que ocupan las personas en la empresa.

TABLA 45 Correlación entre el nivel educativo – Compromiso Organizacional

VARIABLES	GENERAL	AFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD
NIVEL EDUCATIVO	0.44	0,48	0,33	0,14

Con respecto a la relación existente entre el nivel educativo o la formación académica de los trabajadores, el compromiso organizacional (0.44) y sus componentes afectivo (0,48), normativo (0,33) y de continuidad (0,14) , se observa que existe una correlación positiva débil, razón por la cual, el nivel educativo que poseen los individuo es menos significativo que otras variables demográficas incluidas en el estudio para explicar el compromiso organizacional.

Esta variable solo logra explicar en un mayor grado el compromiso organizacional en general (19,3%) y su componente afectivo (23%), es decir, la identificación e involucramiento de los trabajadores con la organización y en menor grado el componente normativo (11%) y de continuidad (2%).

TABLA 46. Correlación edad – Compromiso Organizacional

VARIABLES	GENERAL	AFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD
EDAD	0,67	0,52	0,57	0,435

La relación entre la variable edad o el número de años del trabajador y el compromiso organizacional en general (0,67) y sus tres componentes afectivo (0,52), normativo (0,57) y continuidad (0,435), indican una correlación positiva media para los tres primeros y positiva débil para el último.

Esto nos permite señalar que en la medida que se incrementa la edad de los trabajadores esta contribuye a explicar de manera más significativa, el desarrollo de compromiso normativo (32%) o sentido de obligación y lealtad con la empresa, la vinculación emocional de los sujetos con la organización o componente afectivo (27,4%) y la necesidad que tienen los mismos de permanecer en la organización por los costos que asocian a dejarla componente continuidad (18,9%). Esto es congruente con lo exprezado por March y Simon (citados por: Mathieu y Zajac, 1990), quienes señalan que en la medida que los sujetos tienen más años ven reducidas sus posibilidades de empleo incrementándose su percepción de los costos de dejar la compañía. Adicionalmente, según Allen y Meyer (citados por: Mathieu y Zajac, 1990), los trabajadores de más edad tienden a comprometerse en forma más efectiva con la empresa en la medida que reciben mejores posiciones y adquieren una mayor compenetración con lo que hacen.

TABLA 47. Correlación Antigüedad – Compromiso Organizacional

VARIABLES	GENERAL	AFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD
ANTIGUEDAD	0.63	0,52	0,57	0,33

Con respecto a la relación existente entre la antigüedad y los niveles de compromiso organizacional en general (0,63), afectivo (0,52) y normativo (0,57), se puede observar que la relación existente entre las variables es positiva media, lo que indica que en la medida que los individuos permanecen más tiempo en la empresa, tienden a poseer actitudes más favorables hacia la organización, identificación, involucramiento, lealtad y sentido de obligación con la organización.

De acuerdo a estos resultados, la antigüedad de los trabajadores permite explicar en un 39,69% de la variación en los niveles de compromiso en general con la organización, un 32,49% la obligación de permanecer en la empresa o componente normativo y en un 27,04 % la unión emocional de los individuos con su organización o componente afectivo. Este resultado apoya lo expresado por Baron y Greenberg (1995), quienes señalan que las personas que permanecen mayor tiempo en la empresa están más comprometidas que aquellas que tienen menos tiempo.

Con respecto al componente de continuidad, el coeficiente de correlación para ambas variables, es de 0,33 lo que señala una relación positiva débil entre las mismas, la antigüedad en la organización solo permite explicar un 10,89% de este componente.

4. ANALISIS DE DIFERENCIAS DE GRUPOS. PRUEBA "t":

En el estudio se aplicó la Prueba "t" con la finalidad de determinar si existían diferencias entre el compromiso de los trabajadores con altos niveles de participación accionaria y los trabajadores con bajos niveles de participación accionaria.

Para aplicar esta prueba planteamos unas hipótesis a probar. La hipótesis de investigación propone que los grupos difieren entre sí en cuanto al compromiso organizacional, mientras que la hipótesis nula propone que los grupos no difieren entre sí.

Hi: los trabajadores con altos niveles de participación accionaria tienen mayor compromiso organizacional que los trabajadores con bajos niveles de participación accionaria.

Ho: los trabajadores con altos niveles de participación accionaria no tienen mayor compromiso organizacional que los trabajadores con bajos niveles de participación accionaria.

La variable participación accionaria fue clasificada en una escala por intervalos que comprende:

TABLA 48. Escala de Participación accionaria

ESCALA	300 a 3840	3841 a 7381	7382 a 10922	10923 a 14463	Más de 14464
CODIGO	P1	P2	P3	P4	P5

Las hipótesis se sometieron a prueba en los 125 sujetos que conforman la muestra. La prueba consistió en comparar el comportamiento respecto al compromiso organizacional, de todas las combinaciones de pares que conforman la muestra y contrastar el nivel de significación arrojado en cada par, con un nivel de confianza de 0,05, que significa que existe un 95% de que los grupos en realidad difieran significativamente entre sí y un 5% de probabilidad de error. Si el nivel de significación arrojado en la prueba fue mayor que 0,05, entonces se concluye que sí existen diferencias significativas del grado de compromiso organizacional entre los dos grupos comparados.

Para realizar la prueba, fueron vaciados los datos de los grupos a comparar en el programa SPSS *para Windows, obteniéndose así los siguientes resultados.*

TABLA 49. Comparación de grupos de participación accionaria.

Grupos	Medias	Significación
P1	4,03	0,023
P2	4,46	
P1	4,03	0,000
P3	4,80	
P1	4,03	0,000
P4	5,19	
P1	4,03	0,000
P5	5,37	
P2	4,46	0,112
P3	4,80	
P2	4,45	0,000
P4	5,19	
P2	4,46	0,000
P5	5,37	
P3	4,80	0,043
P4	5,19	
P3	4,80	0,007
P5	5,37	
P4	5,19	0,351
P5	5,37	

Como se observa en la tabla, la prueba arrojó que la mayoría de los pares de grupos tienen significativa diferencia en cuanto al compromiso organizacional, porque los grados de significación son menores a 0,05. Se exceptúan las combinaciones P2 – P3 y P4 – P5.

Para comprobar nuestra hipótesis, analizamos la combinación P1 – P5, pues son los niveles más bajos y más altos, respectivamente, de participación accionaria. Debido a que el grado de significación es menor que 0,05, se puede apreciar que sí existe diferencias significativas entre el compromiso de los trabajadores con altos niveles de participación y los trabajadores con bajos niveles de participación. Esto se puede justificar por el planteamiento de Baron y Greenberg (1995), según el cual el uso de planes de participación en los beneficios permite incrementar el compromiso organizacional de los trabajadores por los incentivos que este reporta.

Esto sustenta lo expresado por French (1.978 citado por: Bucko, 1.992), que los empleados que poseen mayor participación accionaria, poseen mayores niveles de compromiso con su organización en comparación con los que poseen pocas acciones.

5. ANALISIS DE CORRELACION MULTIPLE:

Con la finalidad de analizar el efecto de todas las variables del estudio sobre el Compromiso Organizacional, se realizó el Análisis de Regresión Múltiple.

El Análisis de Regresión Múltiple nos proporcionó el Coeficiente de Correlación múltiple, el cual señala la correlación entre la variable Compromiso Organizacional y todas las demás variables tomadas en conjunto. Este coeficiente puede variar entre 0 a 1,00, y entre mayor sea su valor significa que las variables independientes explican en mayor medida el compromiso Organizacional (Hernández, 1993).

Igualmente este análisis nos permitió obtener R^2 que indica el porcentaje de variación en el compromiso organizacional debido a la influencia de las variables independientes. Adicionalmente permite obtener los valores "beta" que indican el peso o la influencia que tiene cada variable independiente sobre el compromiso organizacional.

Para esta prueba se seleccionaron el conjunto de variables que arrojaron, en el Coeficiente de Correlación de Pearson, una correlación significativa con el Compromiso Organizacional, tales como: antigüedad, edad, participación accionaria y posición jerárquica.

Una vez introducidos los datos en el programa SPSS para Windows, obtuvimos los siguientes resultados:

TABLA 50. Coeficiente de Regresión Múltiple

Variables	R	R^2
Antigüedad, edad, participación accionaria y posición jerárquica	0,795	0,632

En la TABLA 50, se observa que existe una fuerte correlación entre el compromiso organizacional y la antigüedad, la edad, la posición jerárquica y la participación accionaria, es decir, estas variables conjuntamente explican en un 79,5 % la variación del compromiso organizacional.

Por otra parte, se puede apreciar que el compromiso organizacional varía un 63,20% debido a la influencia que ejercen sobre este, las variables del estudio.

TABLA 51. Influencia de las variables en el compromiso organizacional

Variables	Antigüedad	Edad	Posición jerárquica	Participación accionaria
Beta	0,121	0,342	0,161	0,355

Si analizamos la TABLA 51, observamos que son la participación accionaria (35,5%) y la edad (34,2%), las que mejor explican el compromiso organizacional.

VI. CONCLUSIONES

La presente investigación se centró en identificar cómo es el compromiso organizacional y el tipo de compromiso predominante en trabajadores con participación accionaria, considerando su posible relación con otras variables demográficas. La intención del estudio, se dirigió fundamentalmente a obtener información que nos permitiera describir u obtener evidencia empírica acerca del comportamiento de ambas variables.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos señalar las siguientes conclusiones:

En general, el compromiso organizacional de los trabajadores accionistas se ubica en un nivel medio (4,68), lo que nos indica, el desarrollo de actitudes favorables de estos hacia su organización, caracterizadas por identificación, involucramiento, lealtad, sentido de obligación y los costos que ellos asocian a dejar la compañía.

Con respecto a los componentes, se comprobó que para esta muestra existe una tendencia predominante del compromiso afectivo (5,176), lo que nos permite señalar, según lo expresado por Allen y Meyer (1.997), que la relación de estos trabajadores con la empresa, se desarrolla sobre la base de una vinculación emocional, en la cual los sujetos consideran los problemas de la organización como propios, se sienten bien trabajando en esta y consideran que la realización de sus metas personales y las de las empresa se vinculan entre si.

Al analizar en un nivel más específico el comportamiento de ambas variables, los resultados indican que en la medida que los trabajadores incrementan su participación en el capital social de la empresa a niveles más significativos, su compromiso afectivo con la organización tiende a ser mayor. Esto se explica, si consideramos lo expresado por Long (1.968), según el cual, los trabajadores accionistas se involucran e identifican más con su organización, especialmente, cuando la efectividad organizacional se traduce en su propio beneficio a través de los dividendos.

Adicionalmente, pudo observarse que la participación accionaria de los trabajadores se relaciona positivamente con el compromiso en general (0,636) y sus componentes afectivo (0,625) y normativo (0,56), lo que indica que en la medida que los trabajadores poseen un mayor número

de acciones, tienden a desarrollar más vinculación con los objetivos y valores de empresa e incrementan su lealtad y obligación con la misma.

Así mismo y con la finalidad de realizar un análisis más detallado del compromiso organizacional en estos trabajadores, se estudió la posible influencia de un conjunto de variables demográficas específicas, señalando su análisis los siguientes resultados:

En primer lugar, con relación a la antigüedad y el compromiso organizacional, se pudo observar que los trabajadores con más tiempo en la organización tiende a ser quienes poseen un mayor nivel de compromiso, esto es congruente con lo expresado por Baron y Greenberg (1.995) y Mathieu y Zajac (1.990) y se comprende en la medida que son estos quienes tienden a acumular un mayor número de inversiones y logran desarrollar una vinculación más positiva. Según el análisis correlacional, esta variable explica las variaciones en el compromiso en general en un 39,69 %,el normativo en un 32,49%, el afectivo en un 27.04 % y el de continuidad en un 10,89 %.

Con relación al compromiso organizacional y la posición jerárquica, los resultados en líneas generales indican, que los trabajadores que ocupan cargos de mayor nivel, tienden a sentir una mayor identificación, involucramiento y lealtad. Esto se explica, porque son estos quienes frecuentemente reciben mayores beneficios y poseen una mayor autonomía en las actividades que realizan. Esta variable permite explicar en un 44% el desarrollo de lealtad y sentido de obligación, en un 39,4% el compromiso en general y en un 32% el componente afectivo.

Con respecto al estado civil, sobre la base de la evidencia obtenida, podemos señalar que son los trabajadores casados y divorciados los que poseen una mayor identificación e involucramiento con la organización, en contraposición a los solteros, lo cual confirma lo señalado por Mathieu y Zajac (1.990), quienes sostienen que los casados se vinculan más con la organización porque son estos quienes poseen mayores responsabilidades financieras.

En lo concerniente al sexo y el compromiso organizacional, los resultados indican que no hay suficiente evidencia para establecer diferencias significativas en el comportamiento de las variables entre ambos grupos.

Por último, con relación al nivel educativo, los resultados obtenidos en el estudio indican que el compromiso organizacional tiende a incrementarse en la medida que los sujetos poseen un mayor nivel educativo, lo que se explica, ya que son estos los que ocupan mayores puestos en la empresa y perciben mayores recompensas, lo que genera en los mismos una mayor identificación con la organización.

Con respecto al análisis de efecto realizado entre las variables más importantes y el compromiso organizacional, podemos señalar que en conjunto son la participación (35,5%9 y la

edad (34,2%), las que explican en mayor medida el desarrollo de actitudes favorables a la empresa.

Todo lo expresado anteriormente es importante para la empresa considerando que el contexto de competitividad que caracteriza a la sociedad moderna supone la creación de una cultura interna en la cual se involucre e identifique al trabajador con la organización, fomentando en estos actitudes más cooperativas y el desarrollo de su propia conciencia de su impacto o contribución en los resultados del negocio, permitiendo a la gerencia de la compañía dirigir las acciones de su fuerza laboral en conjunto con los objetivos de la empresa y garantizando la supervivencia de esta en el tiempo.

LIMITACIONES:

Debido a que la investigación se desarrolló en una organización en la que aproximadamente un 99% de los trabajadores poseen acciones, no se pudo establecer un grupo de comparación conformados por trabajadores no accionistas con características semejantes, que permitiera identificar si existe alguna diferencia significativa entre los mismos.

Otra limitación importante fue el enviar el instrumento a los sujetos del estudio a través de la Gerencia de Recursos Humanos, ya que pudo influir en las respuestas en función de lo que ellos consideraban adecuado contestar.

Así mismo, el no poder realizar el estudio en otras organizaciones con participación accionaria, limitó nuestras posibilidades de realizar un análisis más completo del comportamiento de las variables que permitiera generalizar los resultados a un mayor contexto.

Otro elemento importante de acotar es la complejidad y el carácter multidimensional de la variable compromiso organizacional ya que los trabajadores se comprometen por múltiples factores y el modelo de Allen y Meyer solo nos permite hacer una aproximación a las actitudes de estos hacia su organización.

Otra limitación fue el no obtener información previa del compromiso en los trabajadores, debido a que la investigación se realizó en un tiempo único (diseño transeccional), lo que impidió percibir los posibles cambios en el comportamiento de esta variable en el tiempo.

Por otra parte, la realización de un muestreo probabilístico simple y no estratificado, lo que incrementó los costos y dificultó el acceso a los trabajadores.

Por último, el contexto de inestabilidad social y económica en el que se realizó el estudio, el cual pudo influir en el comportamiento de las variables.

VII. RECOMENDACIONES

Para la organización:

- ✓ Analizar con mayor profundidad, en qué medida la participación de los trabajadores en el capital les permite generar altos niveles de compromiso.
- ✓ Evaluar en qué medida este nivel de compromiso organizacional se reflejan en el desempeño y productividad de su fuerza laboral.
- ✓ Diseñar mecanismos para vincular de una manera más efectiva la participación accionaria de los trabajadores con los objetivos y metas del negocio en el largo plazo, utilizándola como medio para lograr su cooperación y espíritu de equipo.
- ✓ Diseñar planes de incentivo que premien el desempeño de los trabajadores con participación en el capital social de la empresa, con la finalidad de generar en estos una mayor contribución personal al éxito de la organización.
- ✓ Realizar mediciones periódicas que le permitan identificar las variaciones del comportamiento de estas variables en el tiempo.
- ✓ Analizar en qué medida es importante para los trabajadores participar en el capital social de la misma, es decir, conocer sus expectativas y motivaciones.

Para futuras investigaciones:

- ✓ Estudiar el compromiso organizacional comparando grupos de trabajadores accionistas y no accionistas, con la finalidad de analizar si existen diferencias significativas entre los mismos en el comportamiento de la variable.
- ✓ Analizar cómo influyen la percepción y las actitudes de los trabajadores hacia la participación en el desarrollo del compromiso organizacional.

- ✓ Analizar la posible relación entre la participación accionaria, el compromiso organizacional con respecto al desempeño, la productividad y el ausentismo de los trabajadores.
- ✓ Ampliar la muestra a más organizaciones que implementen programas de participación accionaria, con el fin de obtener resultados más precisos sobre el comportamiento de las variables en un contexto más amplio.
- ✓ Implementar una muestra estratificada en función del grado de participación que poseen los trabajadores en el capital de la empresa.
- ✓ Estudiar cómo es el compromiso en organizaciones que implementen otras formas de participación laboral.
- ✓ Considerar la complejidad y el carácter multidimensional del compromiso organizacional, lo que hace necesario investigar nuevas perspectivas o enfoques que permitan obtener una descripción más precisa del compromiso y sus componentes.
- ✓ Reducir las categorías de respuestas con la finalidad de identificar de manera más concreta las actitudes de los trabajadores hacia la organización.

VIII. FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

1) ALLEN, Natalie y John Meyer: Commitment in the workplace, (Theory, research and application),London, Sage publications, 1.997.

2) BARON, Robert y Jeral Greenberg: Behavior in Organizations, Prentice Hall, fifth edition, 1.995.

3) BELEHER, John: La participación en los beneficios, (El nuevo camino hacia la productividad), Granica, 1.993.

4) CARTAYA Vanessa y Haydee García: Una experiencia de participación de la sociedad civil en la gestión municipal, ILDIS, Caracas, 1.996.

5) DELGADO, José G.: La participación responsable en experiencias comunitarias, Participación ciudadana y democracia, COPRE, 1.998.

6) IESA: Los retos y dilemas de la gestión de Recursos humanos como apoyo a la competitividad en organizaciones venezolanas, (Sugerencias de un grupo líder de gerentes), Caracas, Centro para el desarrollo de Recursos Humanos,1.995.

7) "El modelo de participación accionaria de los trabajadores". En: Los trabajadores y la privatización. Fondos de Inversiones de Venezuela. # 4

8) "El modelo de participación accionaria de los trabajadores". En: Los trabajadores y la privatización. Fondos de Inversiones de Venezuela. # 1

9) ESPAÑA, Luis Pedro: Democracia y renta petrolera, Caracas, UCAB,1.989.

10) FIV – Corporación Venezolana de Guayana: Programa de Participación Laboral. Caracas. 1997

11) HERNÁNDEZ S., Roberto y otros. Metodología de la investigación. Mc Graw Hill, México,1.991.

12) JUAN PABLO II: Juan Pablo II y la Doctrina Social de la Iglesia. Ediciones Trípode. 2 ° edición. Venezuela,1.997.

13) KEITH, Davis y John Newstrom: El comportamiento humano en el trabajo, (Comportamiento organizacional), Octava edición, Mc Graw Hill, 1.991.

32) ZAERA, Francisco: Estadística Deductiva, Ediciones Vega, 1ª edición, Caracas, 1985.

Hemerografía

1) BRICEÑO, Mabry y Luis Carvajal: Participación accionaria de los trabajadores y productividad laboral en empresas privatizadas (caso CANTV). Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado para optar al título de Economía. Caracas 1992.

2) BUCHKO, Aaron: Employee ownership, attitudes, and turnover, (An empirical assessment), Human Relations, Vol. 45, N° 7, 1.992.

3) CABRE, Andreina y Mª José Mejias: Relación entre el compromiso organizacional y la resistencia presente en los procesos de cambio en los empleados de una empresa del sector petróleo. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Caracas 1998.

4) Cámara Venezolana de la Industria Eléctrica: Venezuela: 100 años de Electricidad.

5) CARDOZO, Andreina y Lila Goncalvez: Relación entre el compromiso organizacional y la rotación voluntaria de personal. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Psicologia. Caracas 1998.

6) Electricidad de Caracas y sus empresas filiales: Programa de Inducción Corporativa. Abril 1992.

7) FRANCES, Antonio: Democratización del capital y gerencia. Debates IESA. Vol. 2. Nº 4. Democratización de Capital. Caracas - Venezuela. Abril - Junio. 1997. Pag.19

8) FERNIE, Sue y David Metcalf: Participation, contingent pay, representation and workplace performance: Evidence from Great Britain, British Journal of Industrial Relations, September 1.995

9) GAMBOA, Teresa y Blanca Valecillos: La participación laboral en empresas públicas, Revista Gaceta Laboral, vol.2 , n°. 3, 1.996.

10) GIMENEZ, Oscar: Congruencia entre valores individuales y organizacionales: predictor del compromiso organizacional, Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado para optar al titulo de Magister en Desarrollo Organizacional. Caracas 1998.

11) GÓMEZ VALERA, Pável: Privatización y democratización del capital. Debates IESA. Vol. 2. Nº 4. Democratización de Capital. Caracas - Venezuela. Abril - Junio. 1997. Pag.19.

12) KEEF, Stephen: The causal association between employee share ownership and attitudes (A study based on the long framework), British Journal of Industrial Relations, March 1.998.

13) KELLER, Berndt: " Rapporteur's: Emerging models of worker participation and representation, British Journal of Industrial Relations, September 1.995.

14) LONG, Richard: The effects of employee ownership on organizational identification, employee job actitudes, and organizational performance: a tentative framework and empirical findings, Human relations, Vol 31, Nº 31, 1.978, P.P 29 – 48.

15) MARQUEZ, María Alejandra: Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones públicas. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Caracas 1998.

16) MATHIEU, J.E y D. Zajac: A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, Psychological boletín, Pensylvania State University, Vol 108, N°2, 1.990, P.P 71 – 194,

17) MAVARES, Mª Alejandra y Anna Tortorella: Programa de participación laboral FIV – CVG en el proceso de privatización de SIDOR. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Caracas 1997.

18) MIZRAHI, Regina: Una nueva organización para un nuevo siglo. Líneas. Publicaciones del Grupo EDC. Año XII. Enero – Febrero. 1998. N° 72. Pag. 2.

19) OLIVER, Nick: An examination of organizational commitment in six workers cooperatives in Scotland, Human Relations, Volume 37, number 1, 1.984, P.P 29 - 46

20) PACHANO, Olga: La participación autogestionaria en las empresas productivas del sector informal venezolano. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Caracas 1984.

21) PFAU, Bruce: Lecciones de las empresas más admiradas del mundo, (18 ejecutivos líderes de alto nivel exponen cómo ellos mantuvieron la excelencia a largo plazo a través de su cultura y su gente), Haygroup, 1.997.

22) PENDLENTON, Andrew y otros: The perception and effects of share ownership (empirical evidence from employee buy-outs), British Journal of Industrial Relations, March 1.998

23) TIVENCA: Plan de Financiamiento para la adquisición de acciones de la C.A. La Electricidad de Caracas, SACA. y Corporación EDC, SACA. para sus trabajadores y familiares. Enero 1998.

24) RICO, Patricia y Cristina Rodríguez: Compromiso organizacional y desempeño laboral. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Caracas 1998.

25) ROSSEN, Gustavo: Se busca socio. Debates IESA. Vol. 2. Nº 4. Democratización de Capital. Caracas - Venezuela. Abril - Junio. 1997. Pag.40.

26) SOSA, Jennifer: Una nueva visión del negocio Eléctrico. Líneas. Publicaciones del Grupo EDC. Año 14. Marzo - Abril. 1999. Nº 79. Pag. 8

Referencias Electrónicas

1) Oficina Internacional del Trabajo, 1.995 en:
http://www.ILO.ORG/public/spanish/20gb/docs/gb264/tc-2ª.htm GB.264/TC/2

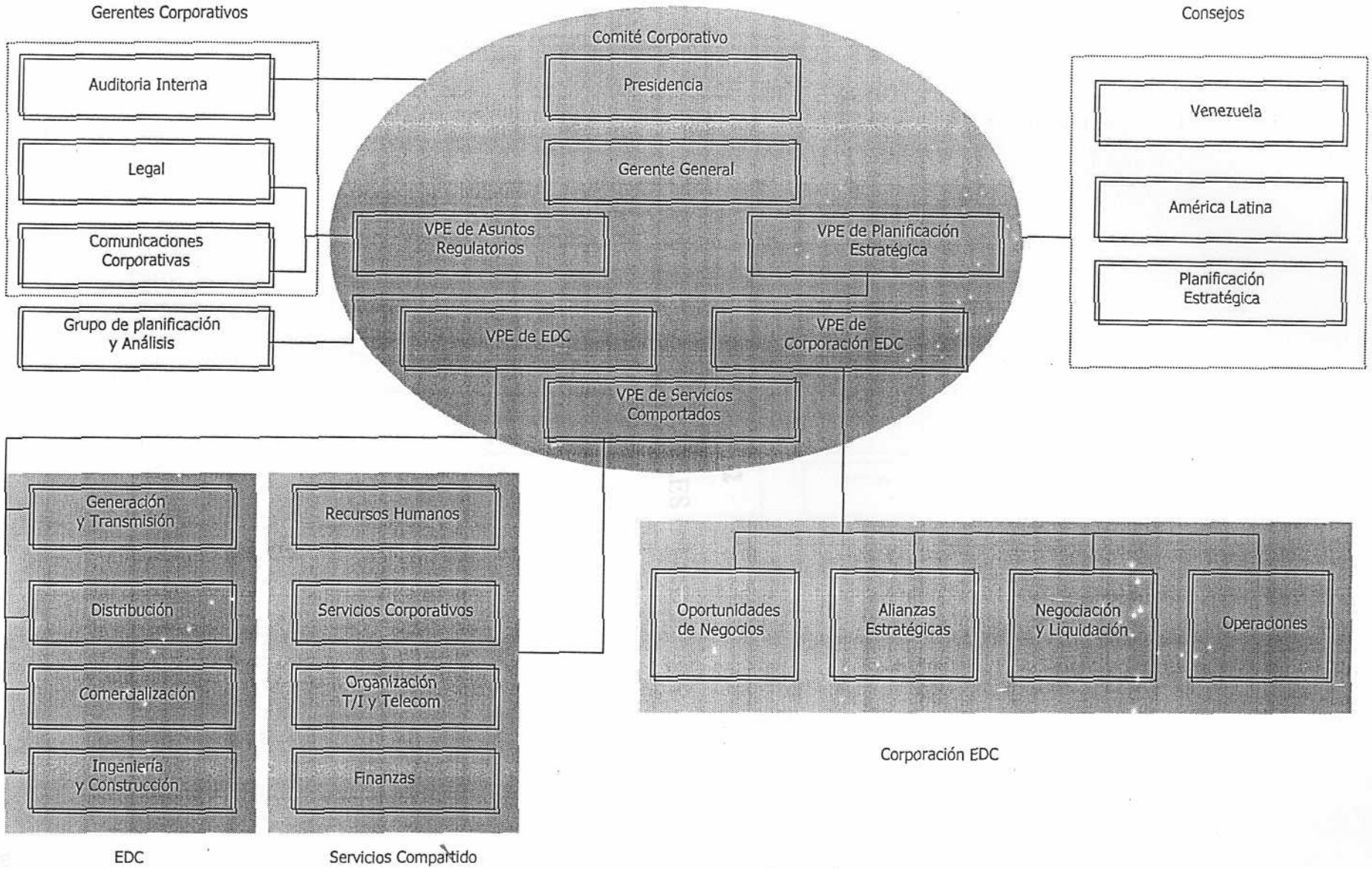
2) Randall, Brown: Building trust through equity: The foundation of organizational loyalty and commitment en :

http://www.sbaer.uca.edu/docs.

ANEXO Nº 1

ORGANIGRAMA DE LA E.D.C

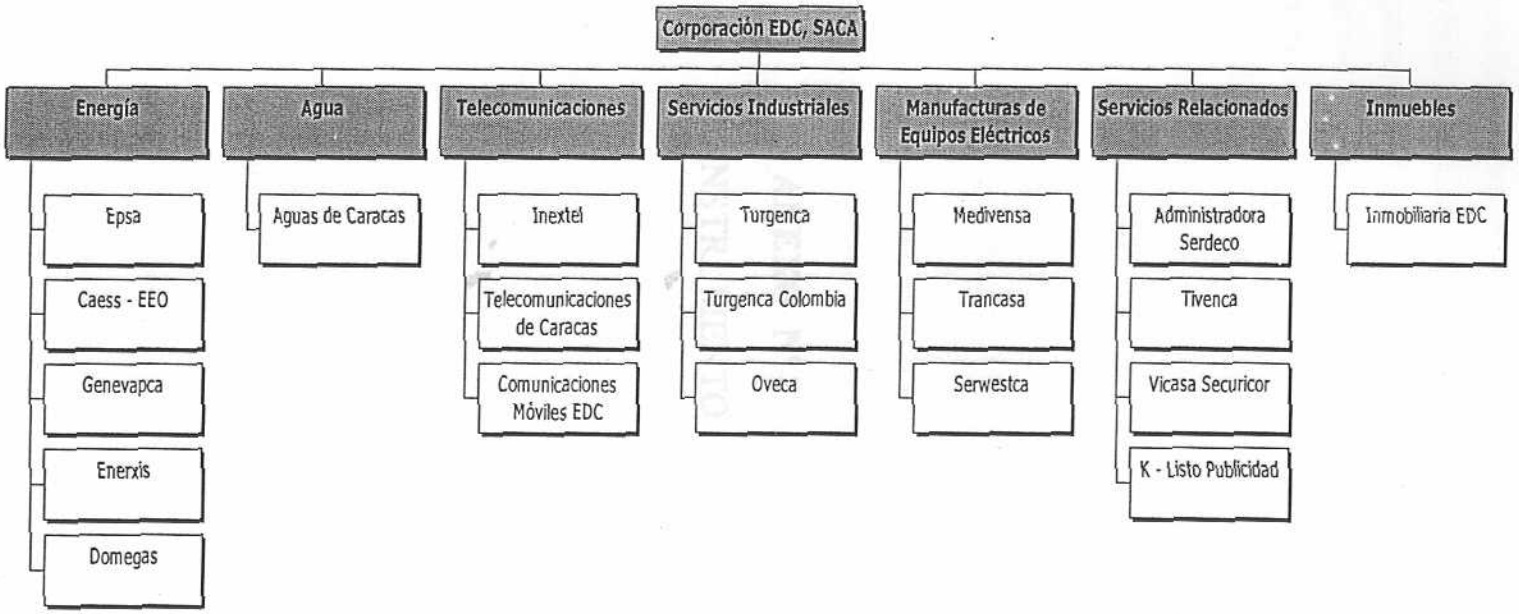
NUEVA ORGANIZACIÓN DE LA ELECTRICIDAD DE CARACAS



ANEXO Nº 2

ORGANIGRAMA FILIALES DE E.D.C

ORGANIGRAMA DE LA CORPORACION EDC



ANEXO Nº 3

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario forma parte del trabajo de grado que realizan actualmente dos estudiantes del quinto año de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.

El mismo tiene por finalidad conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan trabajadores activos de organizaciones venezolanas con programas de participación accionaria.

El cuestionario tiene tres secciones, una de variables demográficas no identificatorias y las otras dos, que son el instrumento en sí.

La veracidad de su respuesta es de suma importancia, toda la información aquí recolectada se manejara bajo estricta confidencialidad y solo será utilizada para fines académicos.

I PARTE: DATOS DEMOGRÁFICOS.

Le agradecemos llenar el siguiente cuadro, marcando una "**X**" o colocando en el espacio en blanco la información solicitada. Por favor no escriba su nombre ni coloque ninguna señal que lo identifique.

Sexo:

Masculino ☐ Femenino ☐

Estado Civil:

Soltero ☐ Casado ☐

Divorciado ☐ Viudo ☐

Concubinato ☐

Edad:

18 a 22 ☐ 38 a 42 ☐

23 a 27 ☐ 43 a 47 ☐

28 a 32 ☐ 48 a 52 ☐

33 a 37 ☐ 53 o más ☐

Posición Jerárquica:

Gerente ☐

Empleado ☐

Obrero ☐

Antigüedad en la empresa:

Años: _____

Meses: _____

Nivel Educativo:

Primaria ☐

Secundaria incompleta ☐

Secundaria completa ☐

Técnico superior ☐

Universitaria ☐

Postgrado ☐

Especialización ☐

Maestría ☐

II PARTE.

Le agradecemos llenar el siguiente cuadro, colocando en el espacio en blanco la información solicitada.

2.1. ¿Cuál es el número de acciones de la organización que usted posee?

III PARTE.

INSTRUCCIONES:

La siguiente parte contiene una lista de afirmaciones, Ud. debe decidir en que medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. En la escala que sigue a continuación, encontrará siete respuestas posibles:

1= Totalmente en desacuerdo (**TD**).

2= Moderadamente en desacuerdo (**MD**).

3= Débilmente en desacuerdo (**DD**).

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo (**NDND**).

5= Débilmente de acuerdo (**DA**).

6= Moderadamente de acuerdo (**MA**).

7= Totalmente de acuerdo (**TA**).

Lea primero detenidamente cada pregunta y responda a cada una de ellas indicando la alternativa que mejor se adecue a lo que usted piensa o siente inmediatamente después de leerla.

Por favor recuerde contestar a todas las preguntas, no hay respuestas correctas o incorrectas ya que no es un test para medir conocimientos ni capacidades.

Especifique su respuesta marcando una "**X**" en el recuadro correspondiente al número que mejor exprese su opinión. Se le agradece marcar con una **X** en una sola casilla en todas y cada una de las dieciocho preguntas siguientes.

Observe a continuación los siguientes ejemplos:

	TD	MD	DD	NDND	DA	MA	TA
	1	2	3	4	5	6	7
1. Vivir en una ciudad en la que existan posibilidades de empleo es importante para mí.							X
2. Yo creo que fumar cigarrillos es nocivo para la salud.	X						

En la primera pregunta, la persona indica que esta totalmente de acuerdo con la afirmación marcando una **X** en el recuadro número **7** (**TA**), mientras que en la segunda pregunta el sujeto expresa que esta totalmente en desacuerdo marcando la opción número **1** (**TD**); si en ambas estuviese débilmente de acuerdo, habría marcado una **X** en la casilla **5** (**DA**). Como puede ver, cada recuadro indica el grado de acuerdo o desacuerdo con relación a las distintas afirmaciones.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.....

Respuestas posibles:

1= Totalmente en desacuerdo (**TD**),
2= Moderadamente en desacuerdo (**MD**).
3= Débilmente en desacuerdo (**DD**).
4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo (**NDND**).
5= Débilmente de acuerdo (**DA**).
6= Moderadamente de acuerdo (**MA**).
7= Totalmente de acuerdo (**TA**).

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

Favor remitir a la Gerencia de Planificación y Captación de Recursos Humanos. Piso 8.

ANEXO Nº 4

MATRIZ GENERAL DE DATOS

MATRIZ GENERAL DE DATOS

SUJETO	S1	E2	EC3	A4	PJ5	NE6	P7	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25
1	2	0	1	1	3	3	1	3	2	3	3	4	3	1	2	3	4	4	4	2	4	5	5	2	5
2	1	1	1	2	2	5	5	7	7	6	6	5	6	5	5	7	5	6	6	4	6	6	2	7	4
3	2	1	2	2	3	3	1	5	5	6	5	5	5	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4
4	2	6	3	2	1	7	4	6	7	5	5	7	6	4	4	6	6	5	6	4	7	4	5	6	5
5	2	1	2	1	3	3	1	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	2	5	5	2	4
6	1	2	2	2	2	5	2	3	4	5	5	6	4	2	1	3	3	2	5	4	2	4	2	3	3
7	1	2	1	2	2	5	2	4	3	5	6	5	6	4	3	4	4	2	2	6	2	2	4	5	6
8	2	4	2	3	1	6	3	7	5	6	5	7	5	4	6	6	6	5	5	5	4	4	3	4	5
9	2	4	2	3	1	6	3	5	5	6	5	5	5	7	6	6	5	6	6	4	4	5	4	4	5
10	2	1	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	5	4	2	1
11	2	3	1	2	1	7	2	6	4	7	4	4	5	3	2	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4
12	2	2	3	2	3	3	1	6	5	6	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	5
13	1	6	3	3	1	7	3	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	5	5	3	5	6	4	5	3
14	1	2	1	1	3	3	1	4	3	5	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	6	5	2	5
15	1	3	3	3	2	7	2	3	5	1	4	6	4	4	4	3	3	4	3	5	2	6	6	5	6
16	2	5	3	4	2	6	2	1	1	5	5	6	5	3	4	4	3	3	4	2	7	2	4	5	7
17	1	4	3	4	1	7	3	6	6	7	7	7	6	7	6	6	7	6	7	5	4	6	3	3	4
18	1	2	4	1	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	4	4	3	4
19	2	6	3	5	2	3	5	7	7	7	7	7	7	5	6	6	4	6	7	5	5	4	2	4	7
20	1	3	4	2	3	3	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	6	5	4	5	4	5	6	3	5
21	1	4	3	4	2	8	2	6	5	4	5	1	5	3	4	2	3	3	4	6	5	7	5	6	6
22	1	5	3	3	3	3	1	7	5	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	6	6	5	5	1	5
23	2	5	3	4	1	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	6	5	5	4	3	5
24	1	2	5	1	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	5	4	6	1	5
25	1	4	2	4	1	5	5	6	6	5	6	6	7	7	6	7	6	7	6	7	5	3	6	5	4
26	1	5	2	4	1	7	5	7	1	7	7	7	7	6	7	6	5	5	6	2	5	6	5	6	5
27	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	6	2	7
28	1	3	3	2	3	3	1	5	6	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	6	5	7	2	5
29	2	4	2	5	2	4	3	6	6	6	6	5	5	5	6	6	4	4	4	4	7	5	4	4	6
30	1	3	4	2	3	3	1	4	4	5	3	4	4	5	4	1	5	4	4	5	5	6	7	2	6
31	2	2	3	2	2	5	1	5	4	5	5	6	5	5	1	6	4	1	3	2	5	5	1	1	5
32	1	3	2	2	3	3	1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	4
33	1	2	2	1	3	3	1	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	6	1	5

MATRIZ GENERAL DE DATOS

SUJETO	S1	E2	EC3	A4	PJ5	NE6	P7	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25
34	2	5	2	4	1	7	2	6	6	5	5	6	6	6	5	6	7	5	5	6	5	5	5	6	5
35	1	2	2	1	3	3	1	4	4	5	5	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5
36	1	5	2	4	2	5	2	3	6	5	7	6	6	4	3	4	3	1	5	4	4	4	6	4	5
37	1	2	1	2	3	3	1	5	5	4	5	5	6	3	3	4	3	3	5	2	4	5	5	1	5
38	1	3	2	2	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5
39	1	6	3	5	1	8	2	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	5	6	5	5	6	3	2	6
40	1	5	2	5	1	6	2	6	7	7	7	7	7	1	6	7	7	5	5	6	5	5	6	5	4
41	1	3	4	2	3	3	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4
42	1	6	2	3	1	8	5	6	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	5	3	3	7
43	1	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	6	5	5	1	6
44	1	4	4	3	2	8	3	5	6	5	4	6	4	5	5	4	3	4	4	6	4	5	2	3	2
45	1	5	5	3	2	5	3	4	7	6	5	7	6	6	5	6	5	6	5	4	7	6	6	6	7
46	1	3	2	3	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	4	3	3	2
47	2	2	4	2	2	6	4	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	4	1	5	1	2	2	3	2
48	1	4	4	2	2	4	3	6	7	6	6	1	7	5	4	6	5	5	5	3	4	6	5	4	6
49	2	2	2	2	2	6	4	7	6	5	6	5	7	2	3	3	4	4	4	2	3	6	1	3	3
50	1	3	3	3	2	6	1	5	4	1	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	6	6	4	3	6
51	1	3	2	3	2	8	4	7	1	6	5	6	7	6	3	4	4	4	3	4	4	5	3	7	1
52	2	2	2	2	2	6	1	7	5	6	7	6	6	3	4	4	1	3	3	3	5	2	6	5	4
53	1	7	3	5	1	7	4	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	5	2	1	5	5	3
54	1	3	2	3	2	5	4	5	7	5	6	5	6	4	3	5	6	3	7	3	5	2	3	4	5
55	2	4	2	3	2	4	1	3	2	4	4	3	4	5	6	4	3	3	5	4	6	7	7	6	7
56	2	3	1	2	2	5	5	6	6	7	7	7	7	1	1	5	4	1	4	4	2	3	1	1	4
57	2	6	2	4	2	3	5	6	6	6	7	6	5	5	6	6	7	6	3	6	3	5	4	4	5
58	2	2	3	2	2	5	5	7	7	6	6	5	7	6	5	7	6	6	4	6	4	5	4	3	4
59	2	3	2	3	2	6	1	4	4	5	6	5	5	7	3	6	5	4	5	7	4	6	4	4	3
60	1	4	4	2	2	5	1	7	7	6	5	6	2	4	3	5	6	6	5	6	4	5	6	5	5
61	1	2	1	1	2	5	1	4	4	5	6	4	5	4	4	4	3	4	5	4	7	7	1	2	5
62	1	1	1	2	2	3	2	4	2	3	4	6	5	5	4	5	4	5	2	5	2	4	1	2	5
63	1	1	1	1	2	3	1	4	5	6	4	4	4	6	5	6	5	6	6	1	3	3	3	2	4
64	2	4	2	4	1	6	4	6	6	6	6	7	6	5	5	7	7	6	6	6	1	1	1	1	1
65	2	1	5	1	2	4	1	3	3	4	3	3	5	1	4	4	1	3	3	1	4	4	2	2	3
66	1	1	1	3	2	5	1	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	5	5	1	4	5	4	3	5

MATRIZ GENERAL DE DATOS

SUJETO	S1	E2	EC3	A4	PJ5	NE6	P7	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25
67	1	5	2	4	1	5	4	5	6	7	7	5	6	6	6	7	6	6	6	5	7	4	6	5	6
68	1	5	2	4	1	6	4	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	4	4	6	5	4
69	1	3	2	3	2	6	5	6	6	5	5	6	4	3	3	3	2	4	6	6	6	4	4	6	6
70	1	4	3	3	2	5	5	7	5	6	7	5	6	6	5	6	5	5	4	7	5	6	5	6	5
71	1	4	2	3	2	5	5	5	4	5	6	6	5	5	6	5	4	6	5	2	6	5	4	5	6
72	1	2	2	2	2	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4
73	1	5	2	2	2	3	1	4	4	1	5	4	5	4	3	3	3	3	3	2	4	5	4	6	4
74	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	4	4	4	5	5	4	6	1	5	1	6	5	5	3	6
75	2	1	2	2	2	4	1	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
76	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	6	6	6
77	1	2	1	1	2	5	1	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	1	5	4	1	1	3
78	1	2	1	3	2	4	1	5	5	5	6	6	5	5	1	6	4	5	6	4	4	5	1	2	4
79	1	6	5	4	1	8	4	7	6	7	7	7	6	6	5	7	7	6	7	4	6	7	5	4	5
80	2	3	5	2	2	8	1	2	2	3	5	4	4	3	4	2	2	2	1	5	3	2	2	1	4
81	2	4	1	2	2	4	1	7	7	7	7	6	5	6	5	6	4	5	4	5	5	6	7	7	6
82	1	6	5	2	2	4	3	7	7	6	5	7	7	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5
83	1	1	1	2	2	3	2	4	2	3	4	6	5	5	4	5	4	5	2	5	2	4	1	2	5
84	1	3	2	3	2	3	2	6	6	5	6	6	5	4	4	1	5	4	5	1	5	6	4	4	6
85	1	2	2	2	2	6	2	5	4	6	7	5	6	3	4	1	4	4	3	2	5	4	3	2	3
86	2	2	2	2	2	8	3	4	6	7	5	6	6	1	2	3	4	4	1	4	5	1	1	3	2
87	2	4	3	3	2	5	4	5	6	4	5	6	6	4	5	3	4	1	7	4	3	5	5	6	5
88	1	5	4	3	2	7	3	5	7	6	5	5	6	5	6	4	3	3	4	7	4	6	6	7	5
89	1	3	3	3	1	6	5	5	7	6	6	1	6	4	5	6	5	5	5	2	2	5	1	1	2
90	1	2	4	2	2	7	5	7	6	5	6	5	6	7	5	6	6	5	4	6	5	2	4	3	2
91	1	3	1	3	2	6	5	4	7	6	7	6	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	4	3	5
92	2	1	1	1	2	5	2	5	5	6	5	4	5	4	3	4	4	4	5	2	6	6	4	4	5
93	1	2	2	3	2	5	4	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	2	2	5	5	2	2	4
94	1	4	2	3	1	5	2	6	6	6	5	6	6	7	5	5	6	4	5	1	2	4	1	1	4
95	2	4	2	4	1	7	2	6	5	5	5	6	6	4	5	5	6	5	7	5	5	5	1	2	6
96	1	3	1	1	2	5	2	7	6	6	6	6	7	4	3	4	4	3	4	1	6	5	2	1	6
97	2	5	1	4	1	6	2	5	6	6	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	2	4
98	2	6	4	4	1	7	5	7	6	7	6	5	6	5	7	6	7	6	6	7	6	5	5	5	5
99	2	6	2	5	1	8	5	7	7	7	6	7	6	6	5	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7

MATRIZ GENERAL DE DATOS

SUJETO	S1	E2	EC3	A4	PJ5	NE6	P7	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25
100	1	4	2	3	1	7	3	6	7	6	7	6	7	6	5	6	6	6	6	5	4	5	3	4	3
101	1	5	4	3	1	8	4	6	7	6	7	7	5	6	5	7	7	5	6	5	5	4	2	3	4
102	1	6	2	3	1	5	4	5	7	7	6	6	7	7	7	6	6	7	5	6	7	4	7	6	6
103	1	6	2	5	1	8	3	5	6	7	7	6	6	5	6	6	5	5	5	5	3	5	7	5	6
104	1	2	1	2	2	4	3	1	4	2	2	2	4	5	3	5	4	5	3	6	2	6	7	2	3
105	1	3	2	3	2	5	3	6	5	6	4	7	6	5	4	6	5	4	6	3	5	4	3	4	6
106	2	5	2	3	1	7	5	7	6	7	7	7	7	6	5	6	6	6	7	5	6	5	4	4	7
107	1	3	2	3	2	7	3	4	5	6	4	5	4	3	2	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4
108	1	3	2	2	2	7	3	6	3	4	5	5	6	4	3	3	3	2	4	3	5	7	3	4	6
109	1	7	2	4	1	8	5	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	2	5	5	4	4	5
110	1	5	2	4	1	8	5	7	6	6	7	5	7	6	6	7	7	6	7	4	2	6	3	2	3
111	2	4	2	2	2	7	3	6	4	5	4	6	5	3	3	4	3	4	3	6	5	7	4	5	7
112	2	4	1	3	2	6	3	6	5	7	6	5	5	5	4	3	4	4	4	6	7	5	5	4	6
113	2	1	1	2	2	4	5	5	6	6	5	7	7	6	3	5	4	5	6	1	7	7	6	6	6
114	2	1	1	1	2	5	5	4	6	7	7	7	5	5	6	3	5	5	5	4	7	7	1	2	5
115	2	4	3	3	2	5	4	4	5	6	5	5	6	4	5	5	4	6	4	6	7	6	4	3	6
116	1	5	3	3	2	6	4	4	6	5	4	5	5	6	5	4	6	4	4	6	7	4	7	6	7
117	1	3	1	2	2	8	3	5	5	6	6	1	6	2	1	3	7	2	4	3	6	5	1	1	5
118	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	4	2	3	5	6	6	6	3	5	5	5	5	5
119	1	3	2	2	2	4	3	7	6	6	5	7	6	1	5	6	5	5	5	1	5	7	3	2	6
120	1	3	2	2	1	7	4	7	5	5	6	7	7	6	7	6	7	7	6	6	4	4	2	1	3
121	1	5	2	3	1	7	4	7	6	6	5	7	7	7	7	6	7	6	7	4	4	2	5	5	4
122	1	3	2	4	2	4	4	7	5	6	7	6	7	6	5	5	4	4	3	7	6	3	5	4	6
123	2	4	3	3	2	5	4	4	5	6	5	5	6	4	5	5	4	6	4	6	7	6	4	3	6
124	1	5	3	3	2	6	4	4	6	5	4	5	5	6	5	4	6	4	4	6	7	4	7	6	7
125	2	1	1	2	2	5	4	6	7	7	6	6	5	6	4	4	6	4	6	3	5	4	3	4	5

ANEXO Nº 5
RESULTADOS DEL S.P.S.S.

Confiabilidad del instrumento de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer

General

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

* * * Warning * * * Zero variance items

Reliability Coefficients

N of Cases = 125,0 N of Items = 18

Alpha = ,8677

Afectiva

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 125,0 N of Items = 6

Alpha = ,8902

Normativa

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 125,0 N of Items = 6

Alpha = ,8761

Continuidad

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

 * * * Warning * * *  Zero variance items

Reliability Coefficients

N of Cases =     125,0                    N of Items =  6

Alpha =     ,5652
```

Frecuencias

Statistics

	N	
	Valid	Missing
A4	125	0
E2	125	0
EC3	125	0
NE6	125	0
P7	125	0
PJ5	125	0
S1	125	0

A4 = Antigüedad

E2 = Edad

EC3 = Estado Civil

NE6 = Nivel Educativo

P7 = Participación accionaria

PJ5 = Posición jerárquica

S1 = Sexo

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	14,4	14,4	14,4
	2	42	33,6	33,6	48,0
	3	39	31,2	31,2	79,2
	4	19	15,2	15,2	94,4
	5	7	5,6	5,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	
Total		125	100,0		

E2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	,8	,8	,8
	1	16	12,8	12,8	13,6
	2	24	19,2	19,2	32,8
	3	28	22,4	22,4	55,2
	4	23	18,4	18,4	73,6
	5	19	15,2	15,2	88,8
	6	12	9,6	9,6	98,4
	7	2	1,6	1,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	
Total		125	100,0		

EC3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	22,4	22,4	22,4
	2	55	44,0	44,0	66,4
	3	24	19,2	19,2	85,6
	4	12	9,6	9,6	95,2
	5	6	4,8	4,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	
Total		125	100,0		

NE6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	2	1	,8	,8	,8
	3	31	24,8	24,8	25,6
	4	12	9,6	9,6	35,2
	5	29	23,2	23,2	58,4
	6	19	15,2	15,2	73,6
	7	19	15,2	15,2	88,8
	8	14	11,2	11,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	
Total		125	100,0		

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	1	40	32,0	32,0	32,0
	2	20	16,0	16,0	48,0
	3	22	17,6	17,6	65,6
	4	22	17,6	17,6	83,2
	5	21	16,8	16,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	
Total		125	100,0		

PJ5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	17,6	17,6	17,6
	2	70	56,0	56,0	73,6
	3	33	26,4	26,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	
Total		125	100,0		

S1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	80	64,0	64,0	64,0
	2	45	36,0	36,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	
Total		125	100,0		

Medias

C = Compromiso de Continuidad

A = Compromiso Afectivo

G = Compromiso General

N = Compromiso Normativo

A4 = Antigüedad

E2 = Edad

EC3 = Estado Civil

NE6 = Nivel Educativo

P7 = Participación accionaria

PJ5 = Posición jerárquica

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
G * A4	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
C * A4	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
A * A4	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
N * A4	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
G * E2	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
C * E2	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
A * E2	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
N * E2	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
G * EC3	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
C * EC3	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
A * EC3	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
N * EC3	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
G * NE6	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
C * NE6	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
A * NE6	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
N * NE6	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
G * P7	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
C * P7	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
A * P7	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
N * P7	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
G * PJ5	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
C * PJ5	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
A * PJ5	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
N * PJ5	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
G * S1	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
C * S1	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
A * S1	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%
N * S1	125	100,0%	0	,0%	125	100,0%

GCAN * A4

A4		G	C	A	N
1	Mean	3,8086	3,8704	3,9352	3,6204
	N	18	18	18	18
	Std. Deviation	,7371	,6065	1,2487	,9782
2	Mean	4,3995	4,1429	5,0198	4,0357
	N	42	42	42	42
	Std. Deviation	,6607	,7612	1,1383	,9518
3	Mean	4,9103	4,5470	5,3803	4,8034
	N	39	39	39	39
	Std. Deviation	,5853	,8660	,8411	,9199
4	Mean	5,2778	4,5877	5,7895	5,4561
	N	19	19	19	19
	Std. Deviation	,6545	,7805	,7814	1,1665
5	Mean	5,6825	4,8095	6,5000	5,7381
	N	7	7	7	7
	Std. Deviation	,3990	,7902	,4513	,6657
Total	Mean	4,6791	4,3347	5,1760	4,5267
	N	125	125	125	125
	Std. Deviation	,8116	,8191	1,1658	1,1615

GCAN * E2

E2		G	C	A	N
0	Mean	3,2778	3,8333	3,0000	3,0000
	N	1	1	1	1
	Std. Deviation	,	,	,	,
1	Mean	4,1458	3,9687	4,3958	4,0729
	N	16	16	16	16
	Std. Deviation	,8854	,7679	1,3647	1,0920
2	Mean	4,1111	3,8194	4,6944	3,8194
	N	24	24	24	24
	Std. Deviation	,6243	,5449	1,3056	,9298
3	Mean	4,3790	4,1607	4,9881	3,9881
	N	28	28	28	28
	Std. Deviation	,5076	,7236	,9460	,8461
4	Mean	5,0121	4,6667	5,4203	4,9493
	N	23	23	23	23
	Std. Deviation	,4633	,9143	,7943	,8840
5	Mean	5,1901	4,8333	5,6053	5,1316
	N	19	19	19	19
	Std. Deviation	,6574	,7005	,8805	1,0781
6	Mean	5,7083	4,9306	6,4028	5,7917
	N	12	12	12	12
	Std. Deviation	,4178	,6570	,2969	,7424
7	Mean	5,8056	4,0000	6,6667	6,7500
	N	2	2	2	2
	Std. Deviation	,1964	,2357	,0000	,3536
Total	Mean	4,6791	4,3347	5,1760	4,5267
	N	125	125	125	125
	Std. Deviation	,8116	,8191	1,1658	1,1615

G C A N * EC3

EC3		G	C	A	N
1	Mean	4,3175	4,0595	4,8214	4,0714
	N	28	28	28	28
	Std. Deviation	,6338	,7989	1,1662	,7514
2	Mean	4,8091	4,3394	5,3727	4,7152
	N	55	55	55	55
	Std. Deviation	,8300	,7889	1,1737	1,3146
3	Mean	4,8773	4,6389	5,2778	4,7153
	N	24	24	24	24
	Std. Deviation	,6423	,7735	,9788	,9897
4	Mean	4,6898	4,4444	5,0278	4,5972
	N	12	12	12	12
	Std. Deviation	,8900	,8419	1,2182	1,1020
5	Mean	4,3611	4,1389	4,9167	4,0278
	N	6	6	6	6
	Std. Deviation	1,3630	1,1026	1,5803	1,5931
Total	Mean	4,6791	4,3347	5,1760	4,5267
	N	125	125	125	125
	Std. Deviation	,8116	,8191	1,1658	1,1615

G C A N * NE6

NE6		G	C	A	N
2	Mean	3,7222	4,6667	1,8333	4,6667
	N	1	1	1	1
	Std. Deviation	,	,	,	,
3	Mean	4,0878	4,0699	4,2688	3,9247
	N	31	31	31	31
	Std. Deviation	,6867	,5754	1,1407	,9005
4	Mean	4,6620	4,5833	5,0278	4,3750
	N	12	12	12	12
	Std. Deviation	,7736	,8718	1,4989	,6322
5	Mean	4,8065	4,2989	5,5057	4,6149
	N	29	29	29	29
	Std. Deviation	,7225	,9379	,7539	1,0542
6	Mean	4,7456	4,3246	5,4211	4,4912
	N	19	19	19	19
	Std. Deviation	,5682	1,0038	,8000	1,0145
7	Mean	5,1842	4,6316	5,7632	5,1579
	N	19	19	19	19
	Std. Deviation	,6458	,6024	,7883	1,2759
8	Mean	5,0317	4,3690	5,7381	4,9881
	N	14	14	14	14
	Std. Deviation	1,0420	,9133	1,0351	1,6940
Total	Mean	4,6791	4,3347	5,1760	4,5267
	N	125	125	125	125
	Std. Deviation	,8116	,8191	1,1658	1,1615

GCAN * P7

P7		G	C	A	N
1	Mean	4,0556	4,1458	4,2042	3,8167
	N	40	40	40	40
	Std. Deviation	,6827	,7503	1,0537	,8429
2	Mean	4,4611	4,1167	5,1333	4,1333
	N	20	20	20	20
	Std. Deviation	,6288	,8379	,8895	,9847
3	Mean	4,8030	4,5227	5,3409	4,5455
	N	22	22	22	22
	Std. Deviation	,6615	,6492	1,1757	1,0668
4	Mean	5,2247	4,4773	5,9091	5,2879
	N	22	22	22	22
	Std. Deviation	,5330	,9613	,5698	,9829
5	Mean	5,3730	4,5556	6,1270	5,4365
	N	21	21	21	21
	Std. Deviation	,6053	,8666	,5053	1,0859
Total	Mean	4,6791	4,3347	5,1760	4,5267
	N	125	125	125	125
	Std. Deviation	,8116	,8191	1,1658	1,1615

GCAN * PJ5

PJ5		G	C	A	N
1	Mean	3,9646	4,1515	4,0682	3,6742
	N	22	22	22	22
	Std. Deviation	,6621	,5465	1,0686	,7976
2	Mean	4,5317	4,3357	5,0905	4,1690
	N	70	70	70	70
	Std. Deviation	,6544	,8557	1,0729	,8734
3	Mean	5,4680	4,4545	6,0960	5,8535
	N	33	33	33	33
	Std. Deviation	,5487	,8871	,5497	,7555
Total	Mean	4,6791	4,3347	5,1760	4,5267
	N	125	125	125	125
	Std. Deviation	,8116	,8191	1,1658	1,1615