

Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos*

Relationship Between Mexican Workers' Organizational Socialization and Commitment

Recibido: 7 de octubre de 2014/Aceptado: 10 de marzo de 2015

<http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>

José Luis Calderón Mafud¹, Francisco Augusto Laca Arocena²

Universidad Colima - México

Manuel Pando Moreno³

Universidad de Guadalajara - México

Francisco Javier Pedroza Cabrera⁴

Universidad Autónoma de Aguas Calientes - México

Palabras clave:

Socialización organizacional,
Compromiso, Trabajadores,
Correlación, Organizaciones.

Resumen

La socialización organizacional es el proceso por el que una persona adquiere competencias laborales en términos de un nivel de comprensión funcional de la organización, consigue el apoyo de sus compañeros de trabajo, y acepta las normas de una organización. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. Se analizaron los datos obtenidos de 169 participantes, que fueron evaluados con el Inventario de Socialización Organizacional y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados mostraron que la socialización organizacional correlacionó positiva y significativamente con el compromiso afectivo y normativo. Se concluyó que la socialización organizacional permite que los trabajadores desarrollen el compromiso con la organización a través de los vínculos afectivos con los compañeros y la creación de un sentido de lealtad hacia la organización.

Key words:

Organizational socialization,
Commitment, Workers,
Correlation, Organizations.

Abstract

This research focuses on the relationship between Mexican workers' organizational socialization and compromise. Organizational socialization is a process in which a person acquires labor skills, understands and accepts institutional rules, and gains the support of their co-workers. 169 participants were sampled using the Organizational Socialization Inventory and Organizational Commitment Questionnaire. The results showed that organizational socialization correlated positively and significantly with affective and normative commitment. As a conclusion, organizational socialization allows workers to develop a compromise with the organization through affective links with co-workers and a sense of loyalty to the institution.

Referencia de este artículo (APA):

Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>

* El presente artículo es parte de la investigación financiada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) de México y desarrollada en el programa de Doctorado Interinstitucional en Psicología.

1 Profesor y doctorante en Psicología. Facultad de Psicología. Universidad de Colima. Email: joseluis_calderon@uclm.mx

2 Profesor-Investigador de tiempo completo, Titular B, Facultad de Psicología, Universidad de Colima. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), Nivel II. Email: flarocena@gmail.com

3 Director del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, México. Email: manolop777@yahoo.com.mx

4 Doctor en Psicología. Profesor-Investigador tiempo completo, Universidad Autónoma de Aguas Calientes. Email: francisco_pedroza@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las condiciones laborales determinan estados psicológicos positivos y bienestar laboral (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000), componentes de las organizaciones que son estudiados por la Psicología. En México, las organizaciones se caracterizan por otorgar recompensas insuficientes a sus miembros, como lo indica el hecho de que este país ocupa el lugar 58 en un *ranking* mundial de salarios promedio (Belser & Sobeck, 2012); lo que se refleja en concreto en la carencia de servicios de salud que en la actualidad afrontan casi treinta millones de trabajadores* (INEGI, 2014). Puede decirse entonces que los trabajadores mexicanos desarrollan sus actividades en un ambiente precario, que limita su posibilidad de identificarse con la organización y adaptarse al rol de trabajo, disminuyendo su productividad y la obtención de satisfacción laboral.

Todas las organizaciones desarrollan una cultura organizacional (Schein, 1992), que cumple la función de brindar cohesión y orientación social (Vásquez, Giraldo, Torres & Serrano, 2012) y se reproduce mediante la interacción social entre los miembros de la organización (Topa Cantisano, Lisbona Bañuelos, Palací Decals & Alonso Emo, 2004). El proceso de difundir la cultura y permitir que los miembros la aprendan y la retroalimenten se denomina socialización organizacional (Van Maanen & Schein, 1979; Feldman, 1981).

Debido a lo anterior, este estudio se planteó como objetivo establecer la relación entre dominios de la socialización organizacional y los componentes del compromiso organizacional de los empleados.

La socialización en las organizaciones

La socialización organizacional ha sido conceptualizada por varios autores de maneras similares (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein & Gardner, 1994; Feldman, 1981; Fisher, 1986; Taormina, 1994; 1997; Van Maanen & Schein, 1979). Para Van Maanen y Schein (1979), esta se concibe como el proceso de adquirir el conocimiento social y las habilidades necesarias para asumir un rol en la organización. Según Chao *et al.* (1994), la socialización organizacional es el aprendizaje de contenidos y procesos para que un individuo se ajuste a un rol organizacional. Feldman (1981) la definió como un proceso de adquisición de un conjunto de roles conductuales apropiados y el ajuste a las normas y valores del grupo de trabajo. Fisher (1986) también determina la socialización como un proceso de aprendizaje y de cambio para adaptarse a un grupo; en tanto que Taormina (1997) la define como un proceso de aprendizaje mediante el que una persona asegura la adquisición de competencias laborales, adquiere un nivel de comprensión funcional de la organización, logra el apoyo en las interacciones sociales con sus compañeros de trabajo y, en general, acepta las formas establecidas de una organización en particular.

Taormina (1997) plantea que la socialización organizacional se compone de cuatro dominios de contenido, cada uno de los cuales está presente a lo largo de toda la carrera de un empleado. Estos son: 1) la formación que ofrece la organización; 2) la comprensión de los empleados; 3) el apoyo del compañero de trabajo; y 4) las perspectivas de futuro de la organización.

Para las organizaciones, el entrenamiento o formación comprende la transferencia de algún aprendizaje, habilidad, competencia o, incluso, de actitudes necesarias para que los trabajadores se desempeñen bien

*. Son exactamente 28'811,435, según consulta realizada el 10 de abril de 2014.

en el puesto de trabajo. Puede presentarse de diversas formas en la organización, incluyendo desde programas de capacitación bien estructurados hasta actividades no sistemáticas, realizadas de manera informal a través de la interacción verbal o por imitación de comportamientos similares a los de su puesto de trabajo. El entrenamiento tiene relaciones importantes con prácticamente todas las variables relacionadas con el ajuste a la organización y particularmente con el compromiso organizacional, debido a que los individuos mejor capacitados se sienten más eficaces para el trabajo y se identifican mejor con el puesto y la organización en general (Saks & Ashforth, 1997).

La comprensión de la organización por parte de los empleados es el grado en que este ha entendido la cultura de la organización y puede aplicar esos conocimientos a su propio trabajo y a la forma adecuada de interactuar con las personas. Según Falcione y Wilson (1988), este dominio cumple con la función de reducir la incertidumbre y ansiedad frente a la organización. Taormina (1997) comenta que es inherente al comportamiento organizacional y tiene relación con las creencias que se forman respecto al rol de trabajo, clarificación de tareas, roles de grupo y formas de aprendizaje organizacional (Hartenian, Hadaway & Badovick, 2011). La comprensión también se ha relacionado con situaciones como sentirse satisfecho en el trabajo y la reducción de las intenciones de abandonar la organización (Chen, Ployhart, Thomas, Anderson & Bliese, 2011). Se ha investigado que está presente en la creación de relaciones de apoyo y mentoría (Filstad, 2011), como también que ayuda a comprender el estatus del puesto de trabajo (Fisher, 1986) y facilita la formación del compromiso afectivo en los trabajadores (Meyer, Allen & Topolnysky, 1998; Mitus, 2006).

El apoyo se recibe en el trabajo proviene prin-

cialmente de los compañeros de la misma jerarquía. Taormina (1997) menciona que disminuye la ansiedad en el trabajo, producto de la incertidumbre y las dudas sobre las tareas o el rol a desempeñar. En este sentido, cuando hay apoyo de los compañeros, se asume que el trabajador ha conseguido un soporte emocional para enfrentar la incertidumbre durante el ingreso a la organización (Filstad, 2011) y en los cambios organizacionales, lo hacen clarificar su rol para mejorar su desempeño (Feldman, 1981). Otras investigaciones han encontrado que ser aceptado por los compañeros y recibir apoyo emocional de ellos trae consecuencias positivas con relación al compromiso afectivo (Mitus, 2006) y con el desarrollo de conductas extra-rol en trabajadores mexicanos (Tierney, Bauer & Potter, 2002). El proceso de socialización organizacional logrado a través del apoyo social percibido, se ha vinculado con el hecho de que los empleados que pudieran adaptarse a la cultura organizacional podrían desarrollar mayor compromiso organizacional y mayor satisfacción laboral (Aguilar & Dipp, 2014; Anakwe & Greenhaus, 1999; Autry & Daugherty, 2003; Chao *et al.*, 1994).

Por último, las perspectivas de futuro constituyen un dominio que se refiere a la percepción que tiene un trabajador sobre las recompensas a recibir de la organización durante su carrera. Principalmente se trata de recompensas extrínsecas de la organización, que contribuirán a que un empleado desee continuar en la misma (Bar-Haim, 2007; Feldman, 1981; Fisher, 1986; Wanous, Reichers & Malik, 1984).

El compromiso organizacional

Según Becker (1960, p. 63), el compromiso organizacional es el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (*side-bets*) realizadas a lo largo del tiempo. Para Meyer y Allen

(1991; Meyer, Allen & Topolnytsky, 1998), es un constructo multidimensional formado por partes que son diferentes entre sí y que se pueden presentar simultánea o independientemente, o al menos en distintas proporciones. Esas tres formas de compromiso son: normativo, afectivo y de continuar.

El compromiso se define a través de sus componentes. Así se define en concreto: a) el compromiso afectivo como la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente; b) el compromiso de continuar, definido como la necesidad de continuar en la organización y es la consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y lo que perdería si abandona el trabajo; está relacionado con los costos de abandonar la organización por los beneficios que se reciben; c) el compromiso normativo, componente de carácter moral que implica la obligación ética o moral de retribuir a la organización por los beneficios obtenidos (Meyer & Allen, 1984; 1991; Meyer *et al.*, 1998). Estos tres tipos de compromiso permiten al trabajador construir una identidad individual que refleja el nivel de adaptación y la cantidad de aprendizaje recibido del contexto organizacional.

El compromiso organizacional se establece principalmente a partir de la interacción social. Al respecto, Meyer *et al.* (1998) sostienen que aun cuando hay varios factores que inciden en el desarrollo del compromiso organizacional, las influencias más fuertes podrían ser las situacionales, tales como las experiencias de trabajo y aprendizaje con el grupo laboral, porque son las que tienen mayor potencial de generar experiencias laborales que influyan en el compromiso afectivo y normativo. En ese mismo sentido, Ng y Sorensen (2008) muestran que el apoyo de los supervisores y compañeros permite

que se genere la implicación afectiva de los empleados y ayuda a disminuir los sentimientos de competencia mejorando la autoestima.

Además de las experiencias informales en el equipo del trabajador, la socialización formal tiene una relación significativa con el comportamiento organizacional porque se ha encontrado que los miembros de la organización que tienen oportunidades de participar en actividades de trabajo y de interactuar socialmente desarrollan mayor compromiso afectivo (Filstad, 2004; 2011). Además, percibir el compromiso en otros empleados, puede generar sentimientos de reciprocidad en los empleados e incrementar su entusiasmo y compromiso laboral, como encontraron Gao y Taormina (2003).

El compromiso permite que la organización subsista como medio social, al propiciar que los empleados con niveles altos de compromiso compartan información entre sí (Tormo & Osca, 2011).

Además de ser un estado psicológico precursor de conductas deseables en la organización, como son la proactividad, el entusiasmo y la conducta ciudadana, el compromiso se relaciona con la socialización y la cultura de la organización (Sánchez, Tejero, Yurrebaso & Lisbona, 2007). En síntesis, en las organizaciones, los trabajadores deben aprender nuevos comportamientos y creencias, incluso formas nuevas de sentir (emociones) respecto a su trabajo, su puesto, los compañeros y la organización para adaptarse a todo lo anterior (Garzón Castrillón & Fischer, 2010).

Por todo lo dicho, esta investigación pretende analizar la socialización organizacional como una variable existente en el contexto laboral de los trabajadores, que podría relacionarse con el compromiso organizacional que los miembros de la organización desarrollan. Más

en concreto, nos interesa determinar cuáles dominios de la socialización podrían relacionarse con cada uno de los componentes del compromiso organizacional, ya que cada uno de ellos afecta los tipos de adaptación a la organización.

MÉTODO

Diseño

Se realizó un estudio de correlación a través de un diseño transversal analítico en el que, primero, se evaluó a los participantes con el fin de reconocer los dominios de la socialización organizacional (entrenamiento, comprensión, perspectivas de futuro y apoyo de los compañeros) que han experimentado durante el tiempo que se han desempeñado en una organización (Taormina, 1994). También se trató de evaluar la identificación que desarrollan los empleados con su organización (afectivo, normativo y de continuidad) (Meyer & Allen, 1984); y finalmente, de establecer una correlación entre las dos variables y sus componentes mediante el método de Pearson, para determinar su nivel y significancia.

Participantes

La muestra (N = 169) estuvo formada por trabajadores mexicanos de tiempo completo, de los cuales 94 eran hombres (55,6 %) y 75, mujeres (44,4 %); además, los trabajadores que participaron en el estudio tenían edades comprendidas entre los 20 y los 65 años; específicamente, el 24,3 % tenía 46 años y más, el 21,9 % entre 31 y 39 años, el 20,1 % entre 40 y 45 años; y el 33,7 %, entre los 20 y los 30 años (dividido en dos rangos).

Instrumentos

- La variable socialización organizacional se evaluó con el Inventario de Socialización Organizacio-

nal (OSI) validada al español por Bravo, Gómez-Jacinto y Montalbán (2004), a partir de Taormina (1994). El OSI evalúa las percepciones de los trabajadores respecto a su proceso de socialización y cuenta con cuatro dimensiones para esta variable: a) entrenamiento; b) comprensión del trabajo y de la organización; c) apoyo de los compañeros; y d) perspectivas de futuro. Cada reactivo es un enunciado afirmativo respecto a la forma en que se desarrolla la socialización organizacional en la organización del trabajador evaluado, por ejemplo: “estoy satisfecho (a) con el tipo de formación recibida en la institución” (reactivo 4), o “he recibido orientación y consejos de otros compañeros más experimentados” (reactivo 12). El formato de respuesta es una escala de tipo Likert de cinco puntos con opciones que van desde 1 (Nunca) hasta 5 (Siempre). Para su calificación, se obtienen las medias de los participantes en cada una de las cuatro escalas.

- La variable compromiso organizacional fue evaluada con la Escala de Compromiso Organizacional validada al español por De Frutos, Ruiz y San Martín (1998), a partir de Meyer y Allen (1984). Informa sobre la intensidad con que los participantes perciben los tres componentes del compromiso con la organización de acuerdo con el modelo de Meyer y Allen (1984). El instrumento se compone de 18 ítems que se dividen a su vez en tres escalas: compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Cada uno de los reactivos es un enunciado que representa el grado de acuerdo a la forma en que el participante se siente ligado a la organización, por ejemplo: “trabajar en esta institución significa mucho para mí”, o “esta institución se merece mi lealtad” (reactivo 15). Mide el compromiso organizacional en los tres componentes propuestos por Meyer y Allen (1984) (normativo, afectivo y de continuidad). Para su cali-

cación, como en el caso de la anterior variable, se obtienen las medias de los participantes en cada una de las escalas.

Procedimiento

Durante un periodo de seis semanas, los cuestionarios fueron entregados a empleados de ocho organizaciones del estado de Colima, México, antes de ingresar o mientras salían de sus lugares de trabajo. Los empleados fueron abordados individualmente en forma aleatoria (uno de cada cinco). Se les informó acerca de la finalidad general del estudio, y se les pidió que rellenaran el cuestionario, garantizándoles la confidencialidad de la información y su uso para fines de investigación. Todos los participantes firmaron un consentimiento informado que se entregó junto con el cuestionario.

A todas las personas que aceptaron participar en el estudio, se les entregó el cuestionario con la condición de devolverlo al día siguiente al encuestador que se los había dado. En la portada del cuestionario se explicaba brevemente el propósito del estudio y las garantías de confidencialidad. Del total de 190 cuestionarios que se entregaron, fueron devueltos 169, produciéndose un rendimiento global del 88,94 %.

RESULTADOS

Los datos de los 169 trabajadores mexicanos fueron analizados mediante la correlación de Pearson para comprobar la dirección y significancia de las relaciones encontradas. En el análisis, dichos datos incluyeron los cuatro dominios de socialización organizacional (entrenamiento, perspectivas de futuro, comprensión del trabajo y de la organización y apoyo de los compañeros) y los tres componentes de compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad).

Las correlaciones de las variables de socialización organizacional con el compromiso organizacional que resultaron significativas, se muestran en la Tabla 1. Se halla así que el entrenamiento, el apoyo de los compañeros, las perspectivas de futuro y la comprensión del trabajo y de la organización tienen correlaciones positivas y significativas con los componentes normativo y afectivo del compromiso organizacional de los participantes; pero el compromiso de continuidad solamente obtuvo correlación significativa con las perspectivas de futuro.

Tabla 1. Correlaciones Significativas entre Socialización Organizacional y Compromiso Organizacional

	Afectivo	Normativo	Continuidad
Entrenamiento	,436**	,236**	,087n.s.
Perspectivas de futuro	,488**	,334**	,161*
Comprensión del trabajo y de la organización	,436**	,236**	,087n.s.
Apoyo de los compañeros	,403**	,247**	,067n.s.

** La correlación es significativa al nivel 0,01.

* La correlación es significativa al nivel 0,05.

n.s. No significativo.

Al analizar las correlaciones, se encontró además que: a) el dominio entrenamiento tiene correlaciones significativas con el compromiso afectivo (.436), y con el normativo (.236); b) el dominio perspectivas de futuro mostró correlaciones significativas con el compromiso afectivo (.488), el normativo (.334), y el compromiso de continuidad (.161); c) la comprensión del trabajo y de la organización obtuvo correlaciones significativas con el compromiso afectivo (.436) y con el normativo (.236); finalmente, d) el apoyo de los compañeros también obtuvo correlaciones con el componente afectivo (.403) y con el normativo (.247) del compromiso organizacional de los trabajadores.

DISCUSIÓN

Las correlaciones entre la socialización organizacional y los componentes afectivo y normativo del compromiso organizacional de los participantes estudiados, que se hallaron en esta investigación, son positivas y significativas. Tales correlaciones son de mediana intensidad en lo que atañe al compromiso afectivo y a las perspectivas de futuro, el entrenamiento, la comprensión del trabajo y de la organización y el apoyo de los compañeros; pero resultan bajas en lo que concierne al componente normativo.

La relación encontrada entre el entrenamiento y los componentes afectivo y normativo del compromiso es similar a la encontrada en otros estudios citados a lo largo de este artículo (Feldman, 1981; Schein, 1992; Taormina, 1997; 2004). Una de las afirmaciones teóricas más importantes sobre ello aduce que el entrenamiento debería ser considerado como la propia socialización organizacional o un proceso aparte debido a su importancia (Feldman, 1981; Schein, 1992). Esto es reforzado por los datos de esta investigación, los cuales muestran que el entrenamiento tiene las correlaciones más altas de esta investigación con el compromiso organizacional. Nuestros datos también concuerdan con los hallazgos de Saks y Ashforth (1997), quienes afirmaron que el entrenamiento tiene relaciones importantes con prácticamente todas las variables relacionadas con el ajuste a la organización, y en particular con el compromiso organizacional.

En el presente estudio, la comprensión del trabajo y de la organización aparece como relación relevante para el compromiso afectivo, lo que coincide con lo mencionado por Meyer *et al.* (1998) y Mitus (2006), quienes dicen que comprender el funcionamiento de la organización, facilita la formación del compromiso afectivo en

los trabajadores; o, como afirman otros autores (Buchanan, 1974; Falcione & Wilson, 1988), la comprensión de la organización permite reducir la incertidumbre y ansiedad de los trabajadores y formar vínculos afectivos con los compañeros de trabajo.

Al tratarse de un modelo sociocognitivo, la comprensión es una variable central para el modelo de Taormina (1997). En general, para la socialización organizacional, comprender el funcionamiento de la organización y las reglas de trabajo (formales e informales) juega un papel fundamental en la reducción de la incertidumbre de los empleados. Taormina (1997), así como Ostroff y Kozlowski (1992) sostienen que entre más tiempo lleve un trabajador en la empresa, mayores resultarán su compromiso y comprensión, porque comprenderá mejor la información de la organización, las formas de interactuar con los compañeros de trabajo y, en general, la cultura organizacional.

Analizando los resultados obtenidos con relación a la dimensión de apoyo de los compañeros, se observa que el apoyo emocional de los compañeros tiene correlaciones positivas y significativas con el compromiso afectivo y normativo, tal como sugirieron Ng y Sorensen (2008). Del mismo modo, Aguilar y Dipp (2014) habían encontrado relaciones positivas entre el apoyo social percibido, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y nuestros resultados indican que los compromisos afectivo y normativo se incrementan cuando los trabajadores perciben un mayor apoyo de los compañeros durante la socialización organizacional.

Las perspectivas de futuro conforman la dimensión con la que Gao y Taormina (2003) explican el entusiasmo laboral en mayor medida. Sobre este particular, en esta investigación se ha encontrado que tales perspectivas contribuyen a la formación de los comprome-

tos afectivo y normativo, y también tienen correlaciones positivas y significativas con ambos componentes del compromiso organizacional. Otros trabajos han reportado que expectativas laborales como mantener el empleo y sus beneficios son la principal preocupación de los trabajadores (Feldman, 1981; Fisher, 1986; Wanous *et al.*, 1984). Eso significa que las perspectivas de futuro podrían ser la principal fuente de estrés, debido a que el empleo permite a los individuos contar con ingresos para satisfacer sus necesidades, pero, al mismo tiempo, está relacionado con el hecho de que el trabajador desarrolle un sentido de deber hacia la organización o compromiso normativo (Meyer & Allen, 1984).

Nuestros hallazgos tienen implicaciones teóricas que refuerzan las relaciones entre la socialización organizacional como facilitadores de los compromisos afectivo y el normativo, con la influencia de variables control. El presente estudio genera, así, la posibilidad de implementar aplicaciones prácticas para la gestión de organizaciones y el desarrollo de equipos de trabajo, las cuales podrían convertirse en estrategias de entrenamiento de mediano plazo mediante técnicas de tutoría y mentoría que faciliten el desarrollo del compromiso organizacional en los trabajadores. Por otra parte, es necesario que se efectúen estrategias que mejoren la implicación de los trabajadores en la organización y aumenten los efectos socializadores de la información. En este sentido, son fundamentales las actividades de integración de equipos naturales, enfocadas al alto desempeño o simplemente al conocimiento y revisión de las normas de trabajo.

CONCLUSIONES

La socialización organizacional, como modelo dinámico y simultáneo, tiene correlaciones positivas y significativas con el compromiso organizacional de los trabajadores mexicanos. Esto significa que la socialización y el compromiso organizacional en la muestra de

participantes de esta investigación, podrían tener, en primer lugar, una mayor influencia en las perspectivas de futuro de los trabajadores (beneficios obtenidos y futuros, incluyendo la permanencia en el empleo); en segundo lugar, en la comprensión del funcionamiento que tengan de la organización; y finalmente, en el apoyo recibido de los compañeros de trabajo.

En esta investigación, se evidenció asimismo que las organizaciones que desarrollen condiciones laborales recompensantes y con expectativas en el empleo, que comuniquen ampliamente, mediante diversas estrategias sus normas y formas de trabajo, y que faciliten la integración e interacción entre compañeros, podrían ver reflejados estos esfuerzos en un incremento del compromiso normativo.

Por último, reducir la incertidumbre de los trabajadores, brindándoles perspectivas de futuro satisfactorias, una comprensión adecuada del entorno laboral, así como facilitar la existencia de un ambiente de apoyo e integración social, constituyen la forma en que las organizaciones pueden desarrollar mejor el compromiso de sus equipos de trabajo, al mejorar los vínculos afectivos entre los trabajadores y el aprendizaje de la cultura de la organización.

REFERENCIAS

- Aguilar, T. D. J. C. & Dipp, A. J. (2014). Inventario para la Medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306.
- Anakwe, U. P. & Greenhaus, J. H. (1999). Effective socialization of employees: Socialization content perspective. *Journal of Managerial Issues*, 11(3), 315-329.

- Autry, C. W. & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse Operations Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Coping Responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171-197.
- Bar-Haim, A. (2007). Rethinking Organizational Commitment in Relation to Perceived Organizational Power and Perceived Employment Alternatives. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(2), 203-217.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Belser, P. & Sobeck, K. (2012). ¿A qué nivel los países deberían fijar los salarios mínimos? Justicia social y crecimiento: el papel del salario mínimo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 4, 121.
- Bravo, M., Gómez-Jacinto, L. & Montalbán, F. M. (2004). Socialización policial: un estudio con una promoción de nuevo ingreso. *Revista de Psicología Social*, 19(1), 17-33.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. & Gardner, P. D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N. & Bliese, P. D. (2011). The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 54(1), 159-181.
- De Frutos, B., Ruiz, M. & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19(3), 345-366.
- Falcione, R. L. & Wilson, C. E. (1988). Socialization processes in organizations. In G. M. Goldhaber & G. A. Barnett (Eds.), *Handbook of organizational communication* (pp. 151-169). Norwood, NJ: Ablex.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309-318.
- Filstad, C. (2004). How Newcomers Use Role Models In Organizational Socialization. *Journal of Workplace Learning*, 16(7), 396-409.
- Filstad, C. (2011). Organizational Commitment through Organizational Socialization Tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational Socialization: An Integrative Review. *Research in Personal and Resources Management*, 4, 101-145.
- Gao, J. H. & Taormina, R. J. (2003). *Performance appraisal in Zhuhai and Macao*. Proceedings of the 7th International Human Resource Management Conference, Limerick, Ireland.
- Garzón Castrillón, M. A. & Fischer, A. L. (2010). Estudio descriptivo sobre el aprendizaje organizacional, en organizaciones de Brasil, Colombia y República Dominicana. *Investigación Administrativa*, 39(106), 18-53.

- Hartenian, L. S., Hadaway, F. J. & Badovick, G. J. (2011). Antecedents and consequences of role perceptions: A path analytic approach. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 10(2), 40-50.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 39(1-2), 83.
- Mitus, J. S. (2006). Organizational socialization from a content perspective and its effect on the affective commitment of newly hired rehabilitation counselors. *The Journal of Rehabilitation*, 72(2), 12.
- Ng, T. W. & Sorensen, K. L. (2008). Toward a Further Understanding of the Relationships between Perceptions of Support and Work Attitudes a Meta-Analysis. *Group & Organization Management*, 33(3), 243-268.
- Ostroff, C. & Kozlowski, S. W. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45(4), 849-874.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of vocational Behavior*, 51(2), 234-279.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. & Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Sánchez, J. C., Tejero, B., Yurrebaso, A. & Lisbona, A. (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(2), 218-224.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, California, USA: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Taormina, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-45.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 29-47.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15, 76-94.
- Tierney, P., Bauer, T. N. & Potter, R. E. (2002). Extra-Role Behavior among Mexican Employees: The Impact of LMX, Group Acceptance, and Job Attitudes. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(4), 292-303.
- Topa Cantisano, G., Lisbona Bañuelos, A., Palací Decals, F. & Alonso Emo, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 16(003), 363-368.

- Tormo Carbó, G. & Osca Segovia, A. (2011). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso en la organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213-226.
- Van Maanen J. & Schein, E. H. (1979). *Towards a theory of organizational socialization*. In B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior* (vol. 1, pp. 209-264). Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Vásquez, J. F., Giraldo, D. B., Torres, L. A. & Serrano, P. N. (2012). Caracterización de la cultura organizacional de una institución de educación superior. *Psicogente*, 15(27), 105-120.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Malik, S. D. (1984). Organizational Socialization and Group Development: Toward an Integrative Perspective. *Academy of Management Review*, 9(4) 670-683.
- INEGI [en línea]. Aguascalientes, Aguascalientes [fecha de consulta: 10 de abril de 2014]. Base de datos disponible en el sitio de INEGI en Internet vía consulta interactiva de datos. También disponible en: <<http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=17606&c=10819&s=est&cl=4>>.