

Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos.

Estudio de diferencias individuales según sexo y edad

Carmen María Salvador Ferrer²⁵, Juan Morales Jiménez²⁶

Universidad de Almería, España

Este estudio centra su interés en conocer el modo en que los componentes de la inteligencia emocional influyen en el compromiso de los trabajadores además de indagar, mediante el análisis de interacción entre variables, si existen diferencias estadísticamente significativas por género y edad. Para tal finalidad, se realizó un estudio descriptivo de carácter transversal con una muestra conformada por 165 trabajadores mexicanos, 53% hombres y 47% mujeres. Los resultados ponen de manifiesto que tanto la inteligencia emocional como el compromiso son constructos multidimensionales. Asimismo, se aprecia el notable impacto que ejercen algunos componentes de la inteligencia emocional sobre el compromiso. De igual forma, merece ser destacado el hecho de que existan diferencias estadísticamente significativas por edad y género.

Palabras clave: Inteligencia emocional, compromiso organizacional, sexo, edad.

This study places the interest in knowing how the components of emotional intelligence in influencing the commitment of employees. In addition, we wanted to determine whether analysis of interaction between variables, whether there are differences by gender and age. For this purpose, is a cross sectional de-

²⁵ Universidad de Almería. Facultad de psicología. Área de psicología social. email: cmsalva@ual.es

²⁶ Campus de Puebla. email: morales@colpos.mx

scriptive study comprised of 165 Mexican workers, of whom 53% are male and 47% women. The results show that emotional intelligence and commitment are multidimensional constructs. In addition, we appreciate the significant impact that some exercise of intelligence on emotional engagement. Likewise, it deserves to be highlighted the fact that there are statistically significant differences by age and gender.

Keywords: *Emotional intelligence, organizational commitment, age, sex.*

A lo largo del presente trabajo se analiza la influencia de la inteligencia emocional en el compromiso de los trabajadores en una muestra de mexicanos. La elección de estudio de estas variables se debe, primordialmente, al interés social que despiertan y al mismo tiempo a la ambigüedad conceptual que existe sobre los mismos. En este sentido, para conseguir este propósito, elaboramos un instrumento que incluye, en los siguientes epígrafes, la breve explicación de los constructos abordados.

Compromiso organizacional (CO)

El compromiso organizacional es un concepto que ha ganado importancia en la literatura científica aún cuando no se cuenta con una delimitación clara del mismo (Salvador, 2005). Aunque ha sido acotado de diversas maneras, algunos investigadores sostienen que las definiciones formuladas carecen de precisión (Cooper-Hakin y Viswesvaran, 2005; Gracia, Pizano y Carrero, 2001; Morrow, 1983; O'Reilly y Chatman, 1986; Reichers, 1985) y en algunos casos resultan redundantes dificultado sinteti-

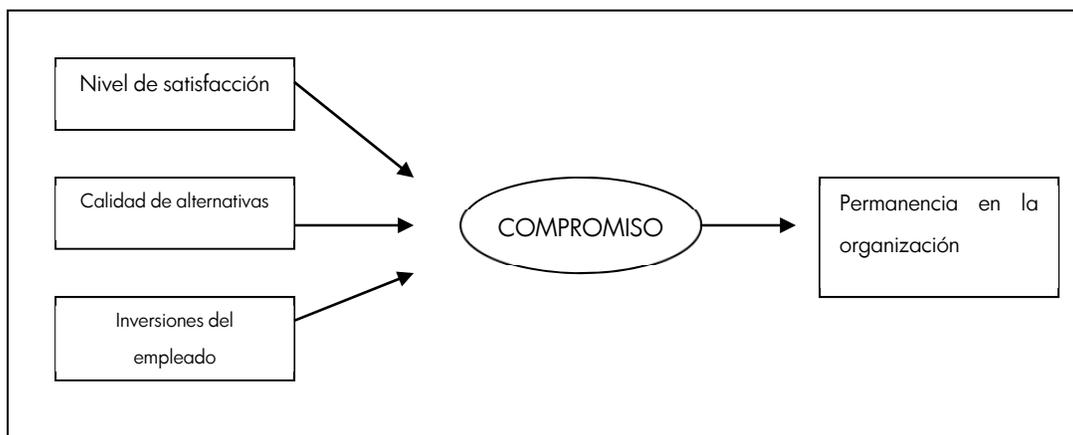
zar los hallazgos de los estudios realizados (Salvador, 2005; Salvador y Mañas, 2009).

Este trabajo se apoya en la idea de que el compromiso es una actitud donde intervienen elementos de distinta naturaleza; utilizamos como referencia el marco teórico de Rusbult, Martz y Agnew (1998) quienes señalan que el compromiso puede incrementarse en función de la relación con la organización, la valoración de las opciones, las recompensas que se brindan a los empleados (incremento de sueldo, ascensos) y bajos costos (aplicar menor esfuerzo). De acuerdo con el modelo presentado en la Figura 1, la satisfacción y el compromiso son aspectos independientes (Salvador, 2004, 2005) ya que altas inversiones y pocas opciones pueden, en algunos casos, ocasionar insatisfacción en la relación de trabajo. Así, el empleado mantiene un compromiso que puede ser alto y la satisfacción baja o si el empleado percibe su trabajo como satisfactorio, pero se presentan alternativas de empleo que resulten muy atractivas, puede renunciar a su empleo y dejar de lado su compromiso. Esto indica que la satisfacción del empleado juega un papel fundamental en

el mantenimiento del compromiso ya que a mayores niveles de satisfacción de los trabajadores, mayor disposición

mostrarán los empleados para comprometerse.

Figura 1. Modelo de inversiones en la formación del compromiso.



Adaptado de Rusbult, C.E., Martz, J.M. y Agnew, C.R. (1998). The investment model scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships*, 357-885.

Meyer y Allen (1991) hacen referencia a una aproximación actitudinal donde el compromiso surge de la información y el significado que la persona ofrece a sus experiencias con la organización, el cual lleva a un reconocimiento o estado psicológico consciente producido por condiciones ambientales, como por ejemplo, congruencia de metas y objetivos entre empleado-empresa, tener una identificación con la organización al punto de interpretar las ganancias o pérdidas de la empresa como propias, y de él se deriva la acción (permanencia) y anticipación de experiencias positivas (Angle y Perry, 1983) apoyando así la formación del compromiso actitudinal.

En investigaciones más recientes, Allen y Meyer (1990), Meyer y Allen (1984, 1997), Meyer, Allen y Smith (1993) y Meyer, Bobocel y Allen (1991) proponen una visión multidimensional del compromiso compuesto por: a) *afecto*, surge cuando la persona desea permanecer en la organización, manteniendo una vinculación de tipo emocional (Buchanan, 1974; Mowday y cols., 1982; Porter y cols., 1974); b) *continuidad (calculado)*, Frutos, 1997), se caracteriza porque el individuo debe continuar en la organización puesto que necesita los beneficios que ésta le aporta (Becker, 1960; Ritzer y Trice, 1969); y c) *normativo*, se origina en los valores individuales, en tanto si la persona

piensa que debe seguir en la organización en virtud de que eso es correcto (Staw y Salancik, 1977).

Así, cuando se habla de compromiso, se presume una garantía de que alguien realizará alguna acción, aceptará cambiar cosas y/o situaciones (Becker, 1960), por tanto puede considerarse como una promesa u obligación de una persona con una entidad como una organización, una idea, una causa, otra(s) persona(s), algún aspecto o situación, además de conectarse con eventos futuros (Brown, 1996). En este sentido, el compromiso puede verse como un aspecto donde una persona decide actuar con base en una promesa u obligación y que llevará a ambas partes a tener un mejor resultado futuro; es decir, al aceptar un compromiso se sabe que la persona actuará por cuenta propia, sin requerir de presión externa, pues quiere llevar a cabo cierta conducta.

Por esta razón, el compromiso hace referencia a la implicación con la meta elegida, a la actitud de seleccionar el camino en función de los valores personales de manera que esa “realidad psíquica individual” que cada uno construye se convierta en un compromiso colmado de sentimientos dentro del marco organizacional. En este sentido, el compromiso de los trabajadores no viene impuesto, sino que es una decisión personal donde intervienen elementos de distinta naturaleza, siendo los aspectos emocionales los que presentan mayor relevancia (Salvador, 2005, 2008, 2009).

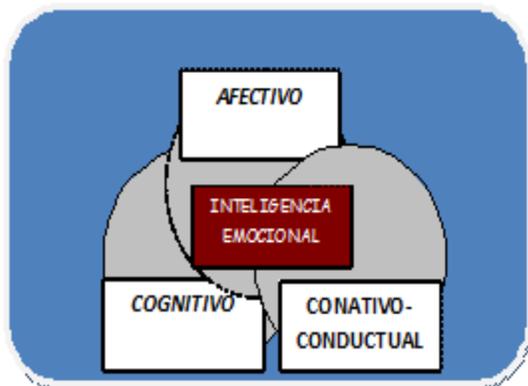
Inteligencia emocional (IE)

En la última década la investigación sobre regulación y manejo de las emociones ha experimentado un gran interés (Rego y Fernández, 2005; Salvador, 2008; Salvador y Morales, 2009). Salovey y Mayer (1990; p. 239) han definido a la inteligencia emocional como “una parte de la inteligencia social que incluye la capacidad de controlar nuestras emociones y las de los demás, discriminar entre ellas y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos”. Considera que se apoya en cinco aspectos cruciales. En primer lugar, conocer las propias emociones; esto es, la conciencia de uno mismo y la capacidad de controlar sentimientos (*autoconocimiento*). En segundo lugar, manejar las emociones, entendida como la capacidad de regular sentimientos para que sean adecuados; este aspecto se basa en la conciencia de uno mismo (*auto-control*). En tercer lugar, la propia motivación; es decir, la capacidad de ordenar las emociones al servicio de un objetivo esencial (*automotivación*). En cuarto lugar, reconocer las emociones de los demás; se trata de la empatía (*autoconciencia de las emociones de los otros*). Por último, manejar las relaciones, entendida como la capacidad de guiar las emociones de los demás y también las de uno mismo (Salvador, 2011).

Para el presente trabajo, la inteligencia emocional es la capacidad de regular los sentimientos de uno mismo y de los demás y también utilizarlos como guía del pensamien-

to y acción, siendo esencial en el bienestar personal y en desarrollo del auto-concepto (Salvador, 2012). La Figura 2 muestra que para poder desarrollar inteligencia emocional se requiere la presencia de tres aspectos: cognitivos (pensamientos), afectivos (sentimientos) y conductuales (comportamientos). En este sentido, es considerada como una actitud que manifiestan las personas y el principal nexo de unión entre el compromiso y la inteligencia emocional. En síntesis, tanto la inteligencia emocional como el compromiso son variables actitudinales, donde la parte afectiva presentará un peso crucial (Salvador, 2009).

Figura 2. Componentes de la inteligencia emocional.



En este contexto, el objetivo del presente estudio consiste en analizar la influencia de los componentes de la inteligencia emocional sobre el compromiso de los trabajadores mexicanos. Para abordar tal finalidad, proponemos las siguientes hipótesis de trabajo:

Hipótesis 1. La inteligencia emocional varía según la edad de los participantes.

Hipótesis 2. El sexo es un elemento relevante en la percepción de la inteligencia emocional y del compromiso; es decir, existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres tanto en la inteligencia emocional como en el compromiso, siendo las mujeres quienes muestran mayor atención a sus sentimientos y también, compromiso calculado.

Hipótesis 3. Las dimensiones de la inteligencia emocional influyen significativamente en el compromiso, siendo la vertiente claridad emocional la que presentará un peso mayor.

Hipótesis 4. En el impacto de la inteligencia emocional en el compromiso, existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres donde la vertiente de la inteligencia emocional que tiene un mayor peso es la relacionada con atención y percepción emocional para las mujeres y en el caso de los hombres, claridad emocional.

Método

Participantes

Participaron un total de 165 sujetos en una investigación de carácter descriptivo transversal con una finalidad exploratoria, de los cuales el 53% son hombres y el 47% mujeres. La edad osciló entre los 18 años y los 59 años,

siendo la edad media de 21.5 años (Desviación típica de 4.07).

Instrumentos

A continuación se detallan las características de las escalas y las propiedades psicométricas más relevantes de los instrumentos de evaluación empleados (Salvador, 2008; Salvador y Morales, 2009):

Compromiso organizacional. En el presente trabajo se analizó el compromiso de los trabajadores con una escala compuesta por 21 ítems, similares a los empleados por Meyer y Allen (1984). El coeficiente alfa general es de 0.870.

Inteligencia emocional. Este instrumento engloba todos los ítems, utilizados para evaluar la inteligencia emocional, procedentes del trabajo de Salvador (2008). En este sentido, el total de preguntas de esta escala asciende a 37. El coeficiente de fiabilidad es de 0.856 el cual refleja un coeficiente alfa satisfactorio.

Procedimiento

El presente estudio se integra en el marco de una investigación internacional realizada en el Colegio de Postgraduados de la Ciudad de Puebla (México) en colaboración con la Universidad de Almería. La implantación se llevó a cabo por un grupo de investigadores, en una única sesión

cuya duración fue de 40 minutos en promedio. Una vez efectuada la recogida de datos, se realizaron análisis factoriales de componentes principales y normalización *Varimax* con *Káiser* con el propósito de conocer la agrupación de los ítems que componen dicho instrumento. Además, se realizó un *ANOVA* univariante para estudiar la existencia de variaciones en los componentes de las escalas de inteligencia emocional y compromiso a través de dos variables independientes (sexo y edad) y por último, se realizó un análisis de regresión para conocer el impacto que las variables de la inteligencia emocional generan en la percepción del compromiso.

Resultados

El análisis factorial de componentes principales y normalización, *Varimax* con *Káiser*, que se realizó con el propósito de conocer la validez de constructo mediante la agrupación de los ítems reportó lo siguiente:

En la Tabla 1 se muestran los resultados referidos al caso del compromiso organizacional, observando que existen un total de tres factores que explican un 54.30% de la varianza total obteniendo valores *Káiser-Meyer-Olkin* de 0.873, *Chi-cuadrada* de 1513.001, *gl* = 210, *sig.* = 0.000.

De acuerdo a los resultados, los ítems se agruparon de acuerdo a los siguientes factores:

Factor I. El contenido de los 15 ítems de este factor refleja el valor afectivo que tiene para el individuo permanecer en la institución. En este sentido, se denominó a esta categoría como compromiso afectivo.

Factor II. Los 4 ítems de este factor hacen referencia a los valores individuales, es decir, la percepción que tiene la persona de que lo correcto es seguir en la organización,

catalogando a esta dimensión como compromiso normativo.

Factor III. El contenido de los 2 ítems alude a la necesidad del individuo de permanecer en la organización por los beneficios que obtiene de la misma. Por ende, adquiere la etiqueta de compromiso calculado.

Tabla 1. Contrastes de medias entre los factores de las escalas inteligencia emocional y compromiso y sexo.

Factores	Relación	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso Normativo	Inter-grupos	.034	1	.034	.067	.796
	Intra-grupos	82.274	163	.505		
	Total	82.308	164			
Compromiso Calculado	Inter-grupos	2.786	1	2.786	4.862	.029
	Intra-grupos	93.400	163	.573		
	Total	96.186	164			
Compromiso Afectivo	Inter-grupos	4.342	1	4.342	4.898	.028
	Intra-grupos	144.506	163	.887		
	Total	148.848	164			
Atención y percepción	Inter-grupos	3.484	1	3.484	8.097	.005
	Intra-grupos	70.125	163	.430		
	Total	73.609	164			
Claridad	Inter-grupos	5.189	1	5.189	12.843	.000
	Intra-grupos	65.852	163	.404		
	Total	71.041	164			
Comprensión	Inter-grupos	.064	1	.064	.047	.828
	Intra-grupos	218.748	163	1.342		
	Total	218.812	164			
Manejo	Inter-grupos	.210	1	.210	.348	.556
	Intra-grupos	98.622	163	.605		
	Total	98.833	164			

En lo que respecta a la inteligencia emocional, en la Tabla 2 se muestran los resultados obtenidos, observando que un total de cuatro factores explican el 52% de la varianza

Kaiser Meyer Olkin 0.792; *Barlett* 4437.533, *gl* = 1378, *sig.* = 0.000).

Una vez conocido el número de factores extraídos, se efectuó la interpretación de los mismos, exponiendo los

componentes de los factores ordenados por el peso de cada ítem.

Factor I. Tal como se aprecia, la dirección de las 14 preguntas está encaminada hacia la atención y percepción emocional. Por consiguiente, se le asignó a éste factor el término de atención y percepción emocional.

Factor II. En este caso, la mayor parte de los 18 ítems aluden a la claridad que se tiene de los sentimientos, por ese

motivo se denominó a ésta categoría como claridad de los sentimientos.

Factor III. En lo que respecta a éste factor y con base en el contenido de las 4 preguntas, se le dio la etiqueta de manejo de las propias emociones.

Factor IV. Este factor se compone de un único ítem, por tanto, según el contenido del enunciado, se le denominó comprensión de las emociones.

Tabla 2. Contrastes de medias entre los factores de las escalas inteligencia emocional y compromiso y la edad.

Factores	Relación	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Compromiso	Inter-grupos	8.726	13	.671	1.377	.176
	Intra-grupos	73.582	151	.487		
Normativo	Total	82.308	164			
Compromiso	Inter-grupos	6.731	13	.518	.874	.582
	Intra-grupos	89.455	151	.592		
Calculado	Total	96.186	164			
Compromiso	Inter-grupos	19.956	13	1.535	1.798	.048
	Intra-grupos	128.893	151	.854		
Afectivo	Total	148.848	164			
Atención y percepción	Inter-grupos	3.026	13	.233	.498	.923
	Intra-grupos	70.582	151	.467		
	Total	73.609	164			
Claridad	Inter-grupos	4.224	13	.325	.734	.727
	Intra-grupos	66.817	151	.442		
	Total	71.041	164			
Comprensión	Inter-grupos	22.773	13	1.752	1.349	.191
	Intra-grupos	196.039	151	1.298		
	Total	218.812	164			
Manejo	Inter-grupos	4.440	13	.342	.546	.892
	Intra-grupos	94.393	151	.625		
	Total	98.833	164			

Mediante ANOVA unifactorial entre grupos, se comprobó cómo varía la percepción de la inteligencia emocional y la intención de comprometerse de los trabajadores mexicanos en función del sexo y la edad. En lo que respecta al

sexo, como apuntan los datos de la Tabla 3, existen diferencias estadísticamente significativas en tanto en la escala de inteligencia emocional como de compromiso. En este sentido, en lo concerniente a la escala de compromi-

so observamos que las variaciones se muestran en el compromiso calculado y afectivo, siendo esto evidente en el caso de los hombres.

En lo que a la inteligencia emocional se refiere, las diferencias estadísticamente significativas se desprenden de

las categorías atención y percepción emocional (Factor 1) y claridad emocional (Factor 2), siendo las mujeres quienes mejor perciben sus sentimientos (Factor 1) y los hombres quienes muestran mayor claridad emocional (Factor 2).

Tabla 3. Análisis de regresión. Variable dependiente compromiso.

Factores	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Error típico</i>	<i>Beta</i>	<i>B</i>	<i>Error típico</i>
Atención y percepción	.107	.084	.118	1.276	.204
Claridad	.283	.076	.305	3.736	.000
Comprensión	-.031	.043	-.059	-.730	.467
Manejo	.128	.063	.163	2.025	.045

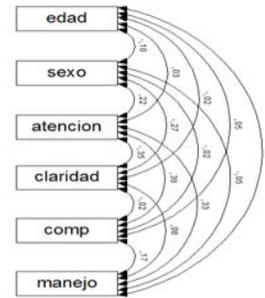
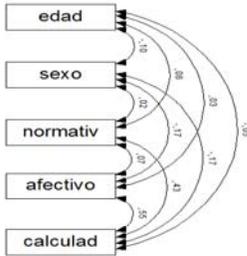
En lo referente a la edad, los datos son menos relevantes, ya que los resultados indican que sólo existen diferencias significativas en la escala de compromiso de la dimensión afectiva. En este caso, es a los 37 años edad donde los valores se muestran especialmente bajos y contrariamente, a los 59, 27 y 23 años se desprenden valores más elevados. Estos datos apuntan a que las personas cuyas edades se encuentran comprendidas en los valores mencionados muestran mayor predisposición a comprometerse afectivamente con la institución y presumiblemente crearán vínculos afectivos con la ella.

Mediante éste análisis hemos podido identificar la influencia de la variable independiente (sexo y edad) sobre los componentes del compromiso y de la inteligencia emocio-

nal de los trabajadores mexicanos observando que existen diferencias significativas entre ellas. Las Figuras 3 y 4 tienen el propósito de mostrar, a través de ecuaciones estructurales, cómo influyen el sexo y la edad en los distintos aspectos que conforman la inteligencia emocional y el compromiso.

En lo que respecta al compromiso, Figura 3, existen diferencias estadísticamente significativas según la edad y se aprecia que la relación positiva superior se desprende con compromiso normativo $r = 0.08$, mientras que la relación negativa surge en compromiso calculado $r = -0.05$ y el sexo. Por su parte, cuando nos detenemos en el análisis del sexo, apreciamos que sólo existe una relación positiva, en concreto, con el compromiso normativo $r = 0.02$.

Figura 3. Análisis de las interacciones de los componentes del compromiso.



Quando se aplica la ecuación estructural a la inteligencia emocional, se observa que en lo concerniente a la edad todas las relaciones son más bien bajas, siendo la relación mayor la que se establece con comprensión $r = 0.05$, existiendo, además, una vinculación negativa con claridad $r = -0.02$. En lo que respecta al sexo, sólo despunta una relación positiva, la establecida con atención $r = 0.22$.

Figura 4. Análisis de las interacciones de los componentes de la inteligencia emocional.

Por último, al indagar qué componentes de la inteligencia emocional influyen en el compromiso de los trabajadores mexicanos, se recurrió al análisis de regresión método *enter* obteniendo en el análisis de regresión general R^2 *corregida* = 0.102; $F = 5.651$; $g/ = 164$; $sig. = 0.000$), observando que las dimensiones que mayor influencia presentan en el compromiso son claridad emocional y manejo de las propias emociones $Beta = 0.305$, $sig. = 0.000$; $Beta = 0.163$, $sig. = 0.045$, respectivamente.

Quando hacemos un análisis atendiendo al sexo de los participantes, declaramos que no se desprenden resultados estadísticamente significativos en el caso de las mujeres mientras que en los varones, los datos R^2 *corregida* = 0.178; $F = 4.453$; $g/ = 82$; $sig. = 0.000$ reflejan que algunos factores de la inteligencia emocional repercuten significativamente en el compromiso, principalmente del factor claridad emocional $Beta = 0.393$; $sig. = 0.000$, seguido de atención y percepción de las emociones $Beta = 0.265$; $sig. = 0.04$.

Discusión y conclusiones

El propósito de esta investigación se centró en indagar si los distintos componentes de la inteligencia emocional influyen en el nivel de compromiso de los trabajadores mexicanos considerando las diferencias presentes en los constructos estudiados entre edades y sexos.

Con base en los resultados obtenidos, el objetivo se ha cubierto y atendiendo a los postulados establecidos en las hipótesis de trabajo, convendría señalar que la primera de ellas, donde se estableció que la inteligencia emocional varía según la edad de los participantes, se corrobora y los resultados obtenidos coinciden con los hallados en el trabajo de Meyer y Allen (1984) quienes encontraron que a mayor edad los empleados tienen actitudes más comprometidas por estar satisfechos en sus trabajos, probablemente porque han recibido mejores posiciones y esto lleva a mayor permanencia en la organización. En este caso, no se dispone de datos suficientes para resaltar la causa objetiva, aunque hemos observado que las personas de mayor edad, concretamente, 59, 27 y 23 años, muestran una mayor predisposición a comprometerse argumentando que la vertiente afectiva del compromiso es la que presenta un peso mayor. Datos similares se desprenden del trabajo de Frutos y cols. (1998), donde la dimensión afectiva desempeña un papel relevante en el análisis del compromiso de los empleados. Al respecto, Salvador (2005) señala que las personas suelen buscar sentido a su trabajo institucional, por ende, las personas

tienden a aferrarse a argumentos emocionales y esta idea adquiere mayor relevancia cuando los beneficios que el trabajador consigue son mínimos. Es decir, una persona puede encontrar que el trabajo le ofrece escasos beneficios y sin embargo, decide comprometerse con la institución, alegando que se encuentra muy cómodo con sus compañeros.

En el caso de la segunda hipótesis, se acepta ya que observamos que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en la percepción de la inteligencia emocional y del compromiso. En este sentido, los datos indican que tanto para los hombres como para las mujeres hay dos factores del compromiso que tienen un gran peso, la vertiente calculada y afectiva, siendo ligeramente superior en el caso de los hombres. Por otra parte, cuando se trata de la inteligencia emocional, también existen diferencias por género, siendo las mujeres quienes parecen atender y percibir mejor los sentimientos, mientras que los hombres, presumiblemente, tienen más claridad en sus sentimientos. Datos similares los encontramos en el trabajo de Salvador (2009) donde se pone de manifiesto la relevancia que tiene el género en la inteligencia emocional de los jóvenes mexicanos.

En lo concerniente a la tercera hipótesis, se acepta la premisa ya que los datos hallados reflejan que existen influencias estadísticamente significativas de algunos componentes de la inteligencia emocional en el compromiso de los trabajadores en las dimensiones claridad emocional y manejo de las emociones.

La cuarta hipótesis, a la luz de los datos obtenidos, adquiere sentido parcial ya que en el caso de los hombres tanto la atención como la percepción emocional, repercuten significativamente en el compromiso y por el contrario, cuando se trata de las mujeres, apreciamos que no existen resultados estadísticamente significativos.

Al analizar la inteligencia emocional y el compromiso observamos que existen diferencias estadísticamente significativas entre el sexo y la edad, tal como se confirman los datos obtenidos en los análisis estructurales donde observamos que la edad tiene poca relación con el compromiso calculado, siendo superior la vinculación con el compromiso normativo. Téngase presente que esta vertiente normativa también despunta cuando analizamos el sexo de los participantes. En este sentido, los trabajadores, con independencia de la edad y el sexo, piensan que es necesario seguir en la organización puesto que eso es lo correcto, dado que existen pocos trabajos que pongan de relieve la relevancia de esta vertiente del compromiso.

Asimismo, en lo concerniente a la inteligencia emocional se considera que la edad se relaciona muy estrechamente con la comprensión de los sentimientos; esto es, cuanto mayor es la edad más comprensión de los sentimientos muestran los participantes. Sin embargo, en lo que respecta al sexo hallamos que hay una fuerte asociación en la atención; es decir, que hay diferencias entre hombres y mujeres, siendo la vertiente atención de las emociones la que presenta una mayor diferencia.

El análisis de los datos refleja la importancia del polo afectivo del compromiso, resultado similar al obtenido por Brooke, Russell y Price (1988) quienes expresaron una relación significativa entre la responsabilidad familiar y el compromiso afectivo, lo que supone que el tener dependientes genera un mayor compromiso afectivo, responsabilidad-esfuerzo, involucramiento en el puesto, compromiso de continuidad y satisfacción con el trabajo. Igualmente, el empleado con mayor número de dependientes establece mayores ligas con la organización pues busca dar una buena imagen, ser considerado como un empleado responsable y estos beneficios los traduce en satisfacción con su actividad laboral. La relación encontrada entre las variables se explica con base al modelo de Meyer y Allen (1997) el cual marca como antecedente lejano, las condiciones del entorno en cuanto a las responsabilidades familiares.

Kanungo (1982), teniendo como referentes del compromiso el involucramiento y la identificación, señala que el involucramiento adquiere mayor relevancia ya sea con un trabajo en particular o con el trabajo en general ya que en él, se lleva a cabo un proceso de discriminación del individuo quien decide intencionalmente orientarse a la organización como un fin en sí mismo. Por otra parte, la investigación de Betanzos, Andrade y Paz (2006), llevada a cabo en una muestra de trabajadores mexicanos, aportó al involucramiento en el puesto como una inmersión del compromiso.

Asimismo, los componentes de la inteligencia emocional influyen en el compromiso, mostrándose variaciones relevantes por género. Estos datos permiten hipotetizar que tanto el compromiso como la inteligencia emocional están formados por un aspecto actitudinal que presenta varios componentes: cognitivo (involucramiento en el puesto), afectivo (compromiso actitudinal) y conductual, considerándola como la principal aportación de la presente investigación al estudio del compromiso organizacional pues hace suponer que la relación empleado -empresa se basa en un involucramiento psicológico tanto con el puesto de trabajo como con la organización, idea que coincide con Mowday et al. (1979; 1982), quienes suponen el compromiso como una identificación e involucramiento de la persona con una organización.

De igual manera, se observan coincidencias con el modelo de tres componentes de Meyer y Allen (1997; 1991) quienes sostienen la idea de que el compromiso es un constructo multidimensional, lo que también ocurre con la inteligencia emocional, tal como se ha podido demostrar en diversos trabajos (Salvador, 2008; 2009) por lo cual, el presente trabajo supone un avance respecto a estos principios ya que tal como se ha visto, algunos componentes de la inteligencia emocional influyen en el compromiso de los trabajadores mexicanos, donde se encontraron diferencias estadísticamente significativas según la edad y el sexo de los participantes. Por ello, con este estudio, además de poner de manifiesto que las emociones y su manejo son importantes, los resultados indican

que la edad influye para controlar los estados emocionales. No obstante, dado su carácter exploratorio, los resultados deben ser tomados con cautela ya que no están exentos de limitaciones; probablemente, la más importante se encuentra inherente al propio estudio, al momento de llevar a cabo la recogida de datos, lo que podría interferir en las relaciones encontradas entre las variables.

En resumen, existen algunos aspectos que influyen en el compromiso de los trabajadores. Esta información ofrece, sin duda alguna, una primera clave para entender qué componentes de la inteligencia emocional tienen una gran repercusión en el compromiso de los trabajadores. Por todo ello, enfatizamos la necesidad de continuar trabajando dentro de esta línea, con el principal propósito de ahondar en las causas y la idiosincrasia del carácter del compromiso de los trabajadores y su vinculación con la inteligencia emocional.

Referencias

- Angle, H. L. y Perry, J. L. (1983). Organizational commitment. *Work and Occupations*, 10, 123-146.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Betanzos, D. N., Andrade, P. P. y Paz, R. F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología*

del Trabajo y de las Organizaciones, Volumen 22, No. 1, 25-43.

- Brooke, P. P., Russell, D. W. y Price, J. L. (1988). Discriminant validity of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Brown, R. B. (1996). Organizational Commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 230-251.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in workers organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cooper-Hakim, A. y Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131 (2), 241-59.
- Frutos, B. de. (1997). *El constructo del compromiso con la organización como predictor del abandono: Un modelo causal*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.
- Frutos, B. de, Ruiz, M. A. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicología*, 19, 345-366.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Nueva York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Perspectives on a theory of performance. En C. Cherniss y D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gracia, A. F., Pinazo D. C. y Carrero V. P. (2001). Implicación, compromiso y centralidad con el trabajo: ¿Es o no el mismo concepto? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 17(1), 109-121.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organization commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three- component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.

- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and tests of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C. A: Sage.
- Meyer, J. P., Bobocel, D. R. y Allen, N. J. (1991). Development of organizational commitment during the forest year of employment: A longitudinal study of pre-and post entry influences. *Journal of Management, 17*, 717-733.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review, 8*, 486-500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. y Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. California: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1982). *Employee-organisation link-ages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. London: Academic-Press.
- O' Reilly, C. A. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology, 71*, 492-499.
- Peter, J. P. (1979). Reliability: A review of psychometric basics and recent marketing practices. *Journal of Marketing Research, 16*(1), 6-17.
- Porter, L. W., Crampon, W. J y Smith F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and human performance, 15*, 87-98.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, 603-609.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review, 10*, 465-476.
- Rego, A. y Fernández, C. (2005). Inteligencia emocional: Desarrollo y validación de un instrumento de medida. *Revista Interamericana de Psicología, 1*, 23-28.

- Rusbult, C. E., Martz, J. M. y Agnew C. R. (1998). The investment model scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships*, 5, 357-391.
- Ritzer, G. y Trice, H. (1969). An empirical study of Howard Becker's side bet theory. *Social Forces*, June, 475-479.
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9, 185-211.
- Salvador, C. (2004). *La visión humanista de los servicios universitarios*. Servicio de Publicaciones: Universidad de Almería.
- Salvador, C. (2005). Validez predictiva de los componentes del compromiso del cliente y su relación con la satisfacción. *Anales de Psicología*. 21, pp. 316-322.
- Salvador, C. y Mañas, M. A. (2009). Actitudes hacia el trabajo: Satisfacción, implicación y compromiso laboral. En Rodríguez, J. (Ed.). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Salvador, C. (2008). Impacto de la inteligencia emocional percibida en el autoempleo. *Boletín de Psicología*, 92, 65-80.
- Salvador, C. y Morales, J. M. (2009). Satisfacción Vital e Inteligencia Emocional como variables moduladoras de la Autoeficacia emprendedora de los jóvenes mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología* (e.p.).
- Salvador, C. (2009). Ecuaciones estructurales como modelos predictivos de la autoeficacia emprendedora en una muestra de jóvenes mexicanos y españoles. *Apuntes de Psicología*, 27, 1, 65-78.
- Salvador, C. (2011). How to influence the News Technologies in the Emotional Intelligence and Communication of Higher Education Student. En Di Fabio, A. (Ed.), *Emotional Intelligence: News perspective and applications*. Croatia: In-Tech.
- Salvador, C. (2012). Influence of Emotional Intelligence in self-Concept. *International Journal of Learning & Development*, 2 (1), 232-240.
- Staw, B. y Salancik, G. (1977). *New directions in organizational behaviour*. Chicago: St Clair Press.