



Investigación Administrativa  
ISSN: 1870-6614  
ISSN: 2448-7678  
ria@ipn.mx  
Instituto Politécnico Nacional  
México

## Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional.

**Nava-Soto, Mariana Ivonne; García-Uribe, Emmanuel Francisco; Ramos-Rubio, Patricia**

Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional.

Investigación Administrativa, vol. 51, núm. 130, 2022

Instituto Politécnico Nacional, México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456071633004>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

## Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional.

Predictive Model of Organizational Predisposition and Commitment.

*Mariana Ivonne Nava-Soto*  
*Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México*  
mariana.nava@uacj.mx

 <https://orcid.org/0000-0001-9273-2783>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456071633004>

*Emmanuel Francisco García-Uribe*  
*Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México*  
emmanuel.garcia@uacj.mx

 <https://orcid.org/0000-0003-4069-197X>

*Patricia Ramos-Rubio*  
*Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México*  
pramos@uacj.mx

 <https://orcid.org/0000-0003-3979-2431>

Recepción: 22 Junio 2022  
Aprobación: 30 Junio 2022

### RESUMEN:

El objetivo del presente trabajo es validar un modelo de predisposición y compromiso organizacional a partir de la teoría de Cohen (2007). El método empleado fue la técnica multivariada de Cuadrados Mínimos Parciales (PLS-SEM) en una muestra de 184 empleados de la industria maquiladora en Cd. Juárez. Como resultado se encontró evidencia que la predisposición instrumental y normativa tienen un efecto directo, positivo y significativo sobre el compromiso afectivo e instrumental. La relevancia de este hallazgo radica en la aportación del sustento empírico a la teoría de dos dimensiones propuesta por Cohen (2007) y su originalidad reside en la inclusión de las teorías del comportamiento planeado (TCP) y de acción razonada (TAR) para estudiar la predisposición para el compromiso. Como limitaciones, se tuvo la situación de pandemia que restringió el acceso a otras empresas para hacer el levantamiento de datos en sectores de distintos rubros económicos.

**PALABRAS CLAVE:** Intención, Motivación, Predisposición Instrumental, Predisposición Normativa, Compromiso Afectivo, Compromiso Instrumental.

### ABSTRACT:

The objective of this work is to validate a model of organizational predisposition and commitment based on Cohen's theory (2007). The method used was the multivariate technique of Partial Least Squares (PLS-SEM) in a sample of 184 employees of the maquiladora industry in Cd. Juárez. As a result, there was found evidence that instrumental and normative predisposition have a direct, positive and significant effect on affective and instrumental commitment. The relevance of this finding lies in the contribution of empirical support to the two-dimensional theory proposed by Cohen (2007) and its originality lies in the inclusion of the theories of planned behavior (TCP) and reasoned action (TAR) to study the predisposition for commitment. As limitations, there was the pandemic situation that restricted access to other companies to collect data in sectors of different economic sectors.

**KEYWORDS:** Intention, Motivation, Instrumental predisposition, Normative predisposition, Affective commitment, Instrumental engagement.

## INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional según Cohen (2007), es una predisposición de tipo instrumental y normativa que se basa en las expectativas de intercambio con la organización. Esta contribución parte de la definición de Meyer y Allen (1991), sin embargo, se diferencia a causa de su temporalidad pues la predisposición al compromiso es algo que experimenta el empleado antes de su ingreso a la organización.

En las organizaciones la importancia de que los empleados experimenten compromiso organizacional se extiende en varios ámbitos: les permite alcanzar mejores niveles de rentabilidad (Yasar et al., 2014), se reducen los costos por rotación de personal, debido a que el empleado permanece por más tiempo como miembro (Arias, 2001), se requieren menor inversión en supervisión porque los empleados generalmente adoptan las metas organizacionales como propias (Soberanes & De la Fuente, 2009).

Por otra parte, los empleados que se sienten comprometidos con su organización generalmente experimentan sentimiento de estabilidad, lo que les facilita escalar hacia puestos superiores (Jiménez et al., 2012). Dicha estabilidad impacta positivamente en sus prestaciones, jubilación, beneficios sociales, además, le permite cubrir necesidades psicológicas y materiales, situación que beneficia a su núcleo familiar y por lo tanto, a la economía del país (Betanzos & Paz, 2007).

El presente trabajo se sustenta en la teoría de dos dimensiones del compromiso de Cohen (2007), la cual es una propuesta integradora que se desarrolló con el propósito de solucionar algunas problemáticas alrededor del modelo de tres dimensiones del compromiso de Meyer y Allen (1991). Este último, es el modelo más utilizado en investigaciones acerca del compromiso organizacional e integra tanto el mecanismo actitudinal como de comportamiento para explicar cómo se genera el compromiso. Una de las problemáticas gira entorno a las dimensiones afectiva y normativa, dado que se ha obtenido evidencia de que existe un traslape conceptual (Meyer et al., 2002).

La segunda cuestión es con respecto a la dimensión de continuidad, que empíricamente ha demostrado dividirse en dos factores (Cooper & Viswesvaran, 2005). Según Cohen (2007) estas cuestiones se resuelven en primer lugar, distinguiendo los mecanismos actitudinal y de comportamiento, ya que en el actitudinal es posible situar al compromiso, en tanto que en el de comportamiento se incluyen más bien los comportamientos que derivan del mismo [como por ejemplo la rotación]. En segundo lugar, es posicionando al compromiso normativo como una predisposición, para su correcta diferenciación del compromiso afectivo. En tanto que se modifica la conceptualización del compromiso de continuidad como compromiso instrumental.

Otro aspecto relevante en el modelo de dos dimensiones radica en que posee una temporalidad. Se parte de la premisa que los empleados llegan a una organización con ciertas actitudes de predisposición al compromiso, por lo que debe ser medido antes y después de ingresar a una organización. Se incluye la predisposición normativa [antes compromiso normativo], y la predisposición instrumental. Ambas con el paso del tiempo y favoreciendo ciertos aspectos organizacionales, se convierten en compromiso afectivo o instrumental respectivamente (Cohen, 2007).

El mecanismo que genera el compromiso organizacional ha sido abordado por los investigadores a través de distintas teorías, como la Teoría de la disonancia cognitiva (Festinger, 1957) la cual explica que el comportamiento deriva de una inconsistencia entre actitudes y comportamientos. Otra teoría es la de tres dimensiones de Meyer y Allen (1991), que incorpora tanto actitudes como comportamientos para explicar el compromiso organizacional. Al respecto Cohen (2007) sugiere que para evitar confusión en las conceptualizaciones resulta necesario adoptar un enfoque puramente actitudinal y no incluir comportamientos en las evaluaciones del modelo. Para dicho propósito, es de utilidad la Teoría de la Acción Razonada [TAR] (Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen & Fishbein, Understanding attitudes and predicting social behavior, 1980).

Con respecto a la [TAR] de Fishbein y Ajzen (1975) es utilizada en el campo de la psicología para explicar el comportamiento de los individuos. Según esta teoría el comportamiento se encuentra determinado por la intención de comportamiento, que a su vez deriva de las actitudes y la norma subjetiva. Esto coincide por lo referido por Guo et al., (2019) sobre que la intención consiste en la anticipación, el plan y la probabilidad subjetiva de un individuo hacia la realización de una conducta y de igual forma lo manifestado por Sheldon (2016) que entre más fuerte sea la intención, mayor será la probabilidad de que realice el comportamiento.

La actitud hacia una conducta se refiere al grado en que una persona tiene una evaluación favorable o desfavorable acerca de la conducta dada, dicha actitud se determina a través de la creencia de que realizar el comportamiento conducirá a ciertas consecuencias en conjunto con la evaluación que hace la persona de esas consecuencias (Becker et al., 1995; Conner & Norman; Otieno et al., 2016; Yzer, 2017).

La creencia que se forma acerca de cierto comportamiento es la probabilidad subjetiva de que la persona realice una conducta [creencia conductual] de interés porque piensa que obtendrá posteriormente un resultado determinado o proporcionará una experiencia determinada [evaluación de resultados] (Nguyen et al., 2018; Ajzen, 2020). Si la persona cree que estos resultados serán positivos desarrollará una actitud favorable hacia realizar una conducta, de forma similar si cree que serán negativos, la actitud hacia la conducta será negativa (Ramayah et al., 2003).

Por otra parte, la norma subjetiva consiste en la presión social percibida para realizar o no el comportamiento (Karnowski et al., 2018). La norma subjetiva se determina en función de las creencias de la persona acerca de lo que piensan los referentes sobre realizar el comportamiento, ponderada por la motivación de la persona para cumplir con esos referentes (Becker et al., 1995). Las personas que en general tienen actitudes positivas y perciben las normas subjetivas con mayor intensidad con respecto a una conducta tienen mayor probabilidad de desarrollar mayores intenciones de realizar ese comportamiento (Kim et al., 2015; LaCaille, 2020).

Posteriormente a la [TAR] se incorporó otro elemento conceptual llamado control percibido sobre el comportamiento, con la finalidad de describir aquellas situaciones en las que un individuo no tiene control sobre su propio comportamiento y se le renombró como Teoría del Comportamiento Planeado [TCP] (Murphy, 2014). La percepción del control agregado en la [TAR] permite extender su aplicabilidad más allá de los comportamientos volitivos fáciles de realizar para el individuo y permite incorporar aquellos que son más complejos y dependen del desempeño de otra serie de comportamientos (Conner & Norman, 2001).

La [TCP] se basa en las creencias sobre la presencia de factores que pueden facilitar o impedir el desempeño del comportamiento, éstas son denominadas creencias de control (Steinmetz et al., 2016). En conjunto, las actitudes, las normas subjetivas y [TCP] tienen un efecto aditivo en las intenciones de una persona, lo cual implica que experimenten fuertes intenciones, aun cuando uno o dos de los antecedentes que preceden a sus intenciones sean bajos (Lortie & Castogiovanni, 2015).

La importancia del control conductual real que posee la persona radica en los recursos y oportunidades disponibles, ya que en cierta medida determinan la probabilidad de logro conductual, sin embargo, desde el punto de vista psicológico se considera de mayor relevancia la percepción sobre el control del comportamiento y su impacto en las intenciones y acciones, ya que este se refiere a la percepción de las personas sobre la facilidad o dificultad de realizar la conducta de interés (Ajzen, 1991).

Debido a que el control percibido se basa en el supuesto que el desempeño conductual está determinado conjuntamente por la motivación [intención] y la capacidad de ejercer la conducta [control conductual], se espera que la percepción de una persona del control sobre el desempeño conductual a la par con la intención, genere un efecto directo sobre el comportamiento específicamente cuando el control percibido es una evaluación precisa del control real sobre el comportamiento y cuando el control volitivo no es alto (Montaño & Kasprzyk, 2008).

Según la [TCP], cuando un individuo experimenta el control percibido [creencias acerca de sus habilidades y las oportunidades de realizar un comportamiento], es necesario que se presenten dos condiciones: a) un individuo capaz de controlar su propio comportamiento y b) un buen nivel de confianza para poder realizar o no determinado comportamiento (Razak et al., 2016).

En lo que respecta a la utilidad de la aplicación de la [TAR], en el estudio del compromiso, ésta ha sido empleada para explicar la intención de comportamiento. En este sentido, el trabajo de Becker et al., (1995) aportó evidencia que da soporte a que la [TAR] explica eficientemente las intenciones de comportamiento de los empleados. Hom et al., 1981 realizaron un estudio donde se analizó en una muestra de guardias del

ejército nacional, la eficacia de la [TAR] para explicar la intención de re-enlistamiento de los elementos, los resultados mostraron que la [TAR] predice de forma fuerte la intención de re-enlistarse, es decir, la intención de comportamiento. En este sentido, la intención de comportamiento juega un papel importante como un factor de predisposición que proviene de las actitudes y otros factores (Fishbein & Ajzen, 1975).

Resultados similares obtuvieron Hom et al., (1979) al examinar la intención de rotación, puesto que la [TAR] fue la que en mayor grado tenía influencia en explicar la intención de rotación. Aún más recientemente el trabajo realizado por Zarzuela & Antón (2017), aporta evidencia de que efectivamente la [TAR] es de utilidad en explicar las intenciones de comportamiento, dado que los resultados evidenciaron que la intención de comportamiento se encuentra determinada por las actitudes, y que éstas a su vez son determinantes del compromiso que se desarrolla.

De forma similar la aplicación de la [TCP] en el contexto del compromiso organizacional ha demostrado resultados favorables. Por ejemplo, el estudio de Lavorata (2014), obtuvo como resultado que efectivamente el control percibido tiene un efecto sobre la intención de comportamiento de las personas. En general, diversos meta-análisis han aportado evidencia acerca de que la [TAR] y la [TCP] son de utilidad para predecir las intenciones de comportamiento en distintos contextos (Albarracín et al., 2001; Armitage & Conner, 2001; Haus et al., 2013; Overstreet et al., 2013; Schwenk & Möser, 2009). Dada la utilidad de la [TAR] y la [TCP] para explicar la intención de comportamiento, en el presente modelo se utilizan las variables que son de utilidad en ambas teorías para explicar la predisposición normativa e instrumental al compromiso organizacional, en la tabla 1 se muestra el sustento teórico de las variables.

Tabla 1. Sustento Teórico de las Variables Utilizadas con Base en la Teoría de la Acción Razonada y Teoría del Comportamiento Planeado.

Factor	Dimensión	Código	Item	Autor	
Intención de comportamiento que deriva de las actitudes, la norma subjetiva y el control percibido.	Norma subjetiva	NS1	Personas importantes en mi vida aprueban mi compromiso hacia la empresa	Tremblay et al (2009)	
		NS2	La mayoría de las personas importantes para mi piensan que yo debería seguir comprometido con la empresa		
	Actitud	AC	Sería muy gratificante para mí sentirme comprometido con mi empresa		
		AC2	Es valioso para mí estar unido con esta empresa		
		Control percibido	CP1		Si yo quisiera, podría comprometerme más con esta empresa
			CP2		Depende de mí seguir comprometido con la empresa

Fuente: Elaboración propia.

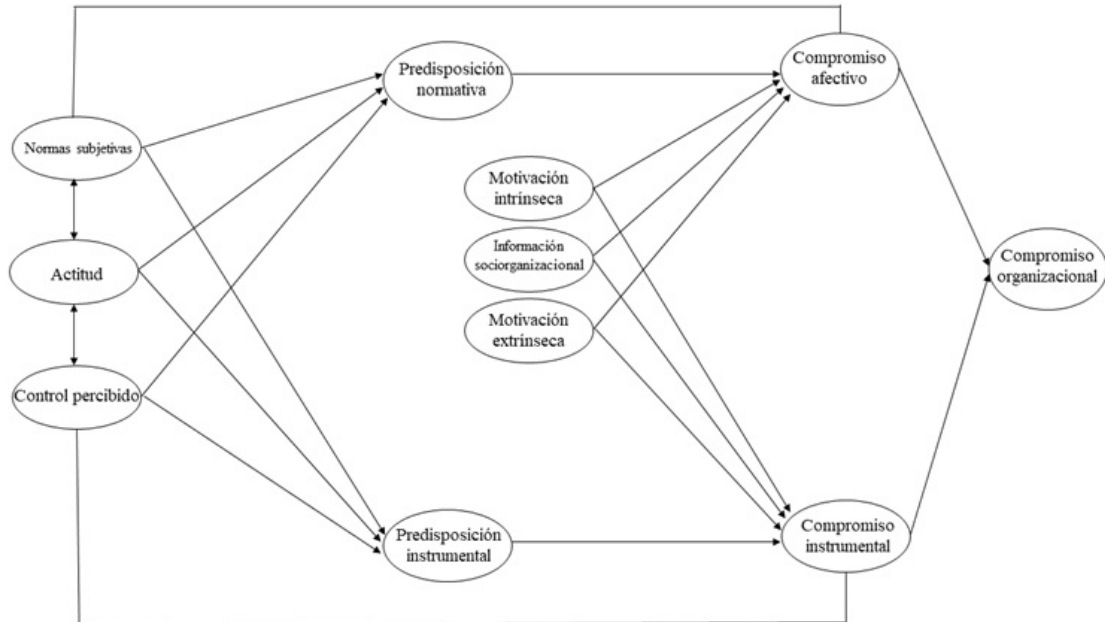
En la figura 1 se muestran las relaciones causales del modelo estructural que incorpora la Teoría de la acción razonada. La predisposición normativa al compromiso se refiere a una obligación moral que de forma general refleja la probabilidad de que el empleado se comprometa con ella (Cohen, 2007). En este sentido, el individuo manifiesta el compromiso a través de la creencia que tiene la obligación moral de tener una conducta que refleje lealtad y deber en situaciones sociales que considera significativas, de modo que internaliza presiones normativas que lo llevan a actuar en favor de los intereses organizacionales (Wiener, Commitment in organizations: A normative view, 1982). Esta predisposición se encuentra en función de un proceso motivacional basado en elementos calculadores-instrumentales y el compromiso, independientemente de los intereses y situaciones que pudieran presentarse tanto a corto como largo plazo (Wiener & Vardi, 1980).

La predisposición instrumental se refiere a una tendencia general a comprometerse con una organización en función de las expectativas generales sobre la calidad del intercambio con la misma, este intercambio se



basa en los beneficios y recompensas esperados que uno podría recibir de la organización (Cohen, 2007). Este tipo de predisposición se encuentra determinada por un factor de tipo motivacional que promueve la participación, el segundo factor consiste en el contrato laboral dado que por medio de este se sientan las pautas económicas que le corresponden al empleado (Wiener & Vardi, 1980).

Figura 1. Relaciones Causales del Modelo Estructural.



Fuente: Elaboración propia.

Una vez que se han presentado tanto la predisposición normativa como la instrumental, surgen el compromiso afectivo y el compromiso instrumental. El compromiso afectivo es un apego psicológico a la organización de tal manera que el individuo fuertemente comprometido se identifica, se involucra emocionalmente y siente un fuerte sentido de pertenencia a la organización (Cohen, 2007). Este concepto generalmente es utilizado para describir tanto el grado de lealtad que tiene un individuo hacia la organización como el lazo emocional (Iverson & Buttigieg, 1999; Rhodes et al., 2001).

Con respecto al compromiso instrumental Cohen (2007), lo define como un apego que desarrolla el empleado y que surge de la percepción que tiene de la calidad del intercambio tangible entre sus contribuciones a la organización y las recompensas que recibe; refiere que surge a partir de ciertas experiencias organizacionales y se desarrolla a partir de un intercambio real entre el empleado y la organización donde finalmente el empleado realiza una evaluación acerca de la calidad del intercambio.

La información socio-organizacional se utiliza en el presente modelo para describir técnicas de socialización que son empleados por la organización para integrar a los nuevos miembros. La socialización organizacional es un proceso mediante el cual los recién llegados hacen la transición de ser ajenos organizacionales a ser internos (Baue et al., 2007). Para ello las organizaciones hacen uso de ciertas tácticas de socialización que describen la manera en que las experiencias de un individuo en el proceso de transición se estructuran por otros (Van Maanen & Schein, 1977).

Los factores de intercambio de bajo y alto orden en el modelo propuesto por Cohen (2007) provienen de la teoría de la motivación publicada en *The motivation to work* por (Herzberg et al., 1959) nombrados originalmente como factores de higiene y de motivación. Los factores motivacionales [de alto orden] que son intrínsecos al trabajo son el logro, reconocimiento por logros, el trabajo en sí mismo, responsabilidad

y crecimiento o avance, en cambio, los factores de higiene que son extrínsecos al trabajo [de bajo orden] incluye la política y administración de la organización, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, estatus y seguridad (Herzberg, 2003).

## MÉTODO

Se asume un diseño de investigación con enfoque cuantitativo de corte transversal (Hernández et al., 2006). El objeto de estudio comprende trabajadores de una empresa maquiladora dedicada a la elaboración de arneses, cuya plantilla cuenta con 350 empleados. Para calcular el tamaño de muestra se estableció una fórmula probabilística para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y un error de 5%, que arrojó como resultado un tamaño de muestra de 184 empleados.

Los datos fueron recolectados en una empresa maquiladora en Cd. Juárez, Chih., que pertenece al sector automotriz y donde la actividad principal es la construcción de arneses para automotores. Se recolectó la información a través de un cuestionario, los días 6,7 y 11 de mayo de 2021 en ambos turnos. Los cuestionarios fueron administrados en un espacio especial que fue designado por el departamento de recursos humanos para que la actividad de levantamiento pudiera realizarse en forma ordenada y eficiente. Para ello se dispusieron de cuatro mesas con cuatro lugares, de modo que fue posible aplicar el cuestionario por grupos.

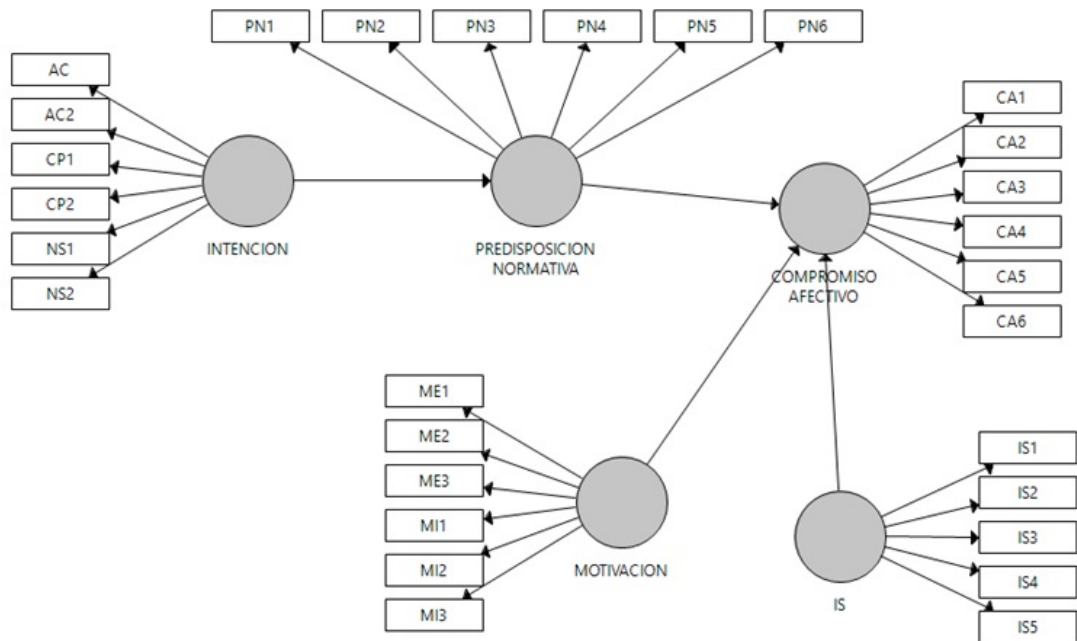
El instrumento que se utilizó consta de 38 ítems. El primer conjunto de preguntas corresponde al factor llamado Intención se midió con las escalas desarrolladas por Tremblay et al., (2009). Para medir la predisposición instrumental se utilizaron dos escalas, desarrolladas por Johnston y Snizek (1987) y Penley y Gould (1988), en tanto que la predisposición normativa será medida con la escala de Guzmán (2018). Para evaluar el compromiso organizacional se utilizaron las escalas de Caldwell et al., (1990) y Guzmán (2018). Con respecto a la motivación se utilizó una escala de Tremblay et al., (2009), y por último la información socio-organizacional se evaluó con la escala de Jones (1986).

Para analizar los datos recabados se utilizó el software PLS-SEM. Consiste en una técnica de análisis multivariante no paramétrica que se utiliza para probar modelos estructurales, se basa en el análisis de la varianza y es adecuado bajo situaciones de predicción y no de confirmación (Martínez & Fierro, 2018). Esta técnica consiste en maximizar la varianza explicada en los constructos dependientes y evalúa la calidad de los datos con respecto a las características del modelo de medición (Hair et al., 2011). El modelo de predisposición y compromiso organizacional se dividió para su análisis en dos partes porque se analizan dos tipos de compromiso; la primera corresponde a la predisposición normativa y compromiso afectivo, la segunda a la predisposición y el compromiso instrumentales.

## RESULTADOS

Para efectos metodológicos se decidió analizar los datos en dos modelos separados, ya que se intentaba obtener información acerca de dos tipos de compromiso: compromiso afectivo y compromiso instrumental. En la figura 2 se muestra el modelo de trabajo que se creó con el software de PLS para poder realizar el análisis. Se decidió correr el modelo en dos partes por aplicaciones prácticas. La primera parte del modelo incluye la predisposición normativa, la intención, la motivación y la información socio-organizacional como variables antecedentes, y finalmente el compromiso como variable endógena.

Figura 2. Modelo Operativo de Compromiso Afectivo.



Fuente: Elaboración propia.

En el modelo de medición inicial se incluyeron 29 indicadores, se cargó el programa con 179 observaciones y se corrió con 500 iteraciones. Se decidió eliminar los indicadores MI1, MI2, y MI3 por presentar cargas bajas. Adicionalmente se eliminó el constructo de IS por presentar un valor de path de 0.139, lo cual se considera bajo para conservarlo dentro del modelo planteado. Por lo tanto, el modelo final quedó compuesto por 21 indicadores, los cuales se presentan en la tabla 2. Las cargas y valores t de los indicadores del modelo final mostraron valores que van de 0.592 [t=7.442] en PN2 a 0.907 [t=37.037] en ME1.

Tabla 2. Valores de las Cargas Factoriales del Modelo de Medición.

Intención		Predisposición normativa		Compromiso afectivo		Motivación	
AC	0.844[t=29.567]	PN1	0.648[t=11.966]	CA1	0.782[t=7.728]	ME1	0.886[t=38.0]
AC2	0.853[t=27.816]	PN2	0.592[t=7.442]	CA2	0.671[t=41.672]	ME2	0.892[t=38.4]
CP1	0.741[t=11.250]	PN3	0.773[t=21.110]	CA3	0.819[t=14.140]	ME3	0.883[t=49.9]
CP2	0.617[t=9.060]	PN4	0.752[t=21.802]	CA4	0.873[t=6.403]		
NS1	0.725[t=13.563]	PN5	0.805[t=28.903]	CA5	0.817[t=22.244]		
NS2	0.761[t=17.345]	PN6	0.652[t=11.199]	CA6	0.769[t=15.738]		

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se observan los valores de Alfa de Cronbach, El índice de Fiabilidad Compuesto [IFC] y la media de la varianza extraída [AVE]. El Alfa de Cronbach que presentan los constructos van de 0.798 a 0.879 y cumplen con el valor mínimo de 0.70 para considerar que son homogéneos (Esposito et al., 2010). Con respecto a los valores AVE, estos superan el mínimo de 0.50 recomendado (Fornell & Larcker, 1981).



Tabla 3. Indicadores de Validez Convergente del Modelo de Medición.

<b>Variable latente</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>IFC</b>	<b>AVE</b>
Compromiso afectivo	0.879	0.909	0.626
Intención	0.852	0.891	0.579
Motivación	0.865	0.917	0.787
Predisposición normativa	0.798	0.856	0.501

Fuente: Elaboración propia.

Para evaluar la validez discriminante se utilizó el método de Fornell-Larcker y el método de Heterotrait-Monotrait Ratio [HTMT]. En el criterio de Fornell-Larcker se debe verificar que la varianza promedio extraída de un constructo es mayor que las correlaciones al cuadrado entre ese constructo y otros constructos en el modelo (Kemp et al., 2013). Según los resultados presentados en la tabla 4 se obtuvo que la varianza promedio extraída entre cada constructo fue mayor que las correlaciones múltiples al cuadrado.

Tabla 4. Criterio de Fornell-Larcker.

	<b>Criterio Fornell-Larcker [AVE]</b>			
	<b>Compromiso afectivo</b>	<b>Intención</b>	<b>Motivación</b>	<b>Predisposición normativa</b>
<b>Compromiso afectivo</b>	0.791			
<b>Intención</b>	0.526	0.761		
<b>Motivación</b>	0.709	0.493	0.887	
<b>Predisposición normativa</b>	0.620	0.612	0.564	0.708

Fuente: Elaboración propia.

Con el criterio HTMT se verifica que estos no sean mayores a 0.85 (Henseler et al., 2015), por lo cual al cumplir con esta condición es posible afirmar que los constructos son distintos entre sí, como se puede observar en la tabla 5.

Tabla 5. Criterio HTMT.

	<b>Heterotrait-Monotrait Ratio [HTMT]</b>		
	<b>Compromiso afectivo</b>	<b>Intención</b>	<b>Predisposición normativa</b>
<b>Compromiso afectivo</b>	0.520		
<b>Intención</b>	0.757	0.513	
<b>Predisposición normativa</b>	0.800	0.459	0.851

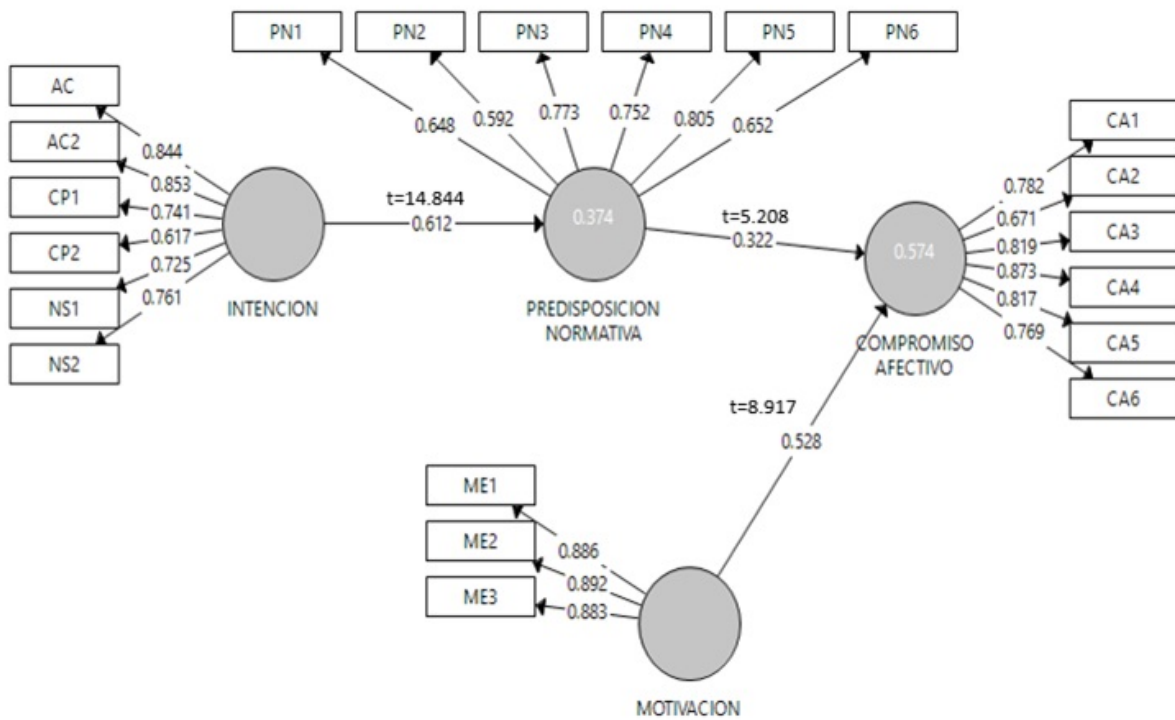
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3 se muestra el modelo contrastado con las cargas factoriales de los constructos del modelo, coeficientes path de las relaciones estructurales y valor  $r^2$  de cada constructo. Con respecto a las relaciones que fueron planteadas en el modelo se obtuvo como resultado no rechazo las tres hipótesis, puesto que se

consideran estadísticamente significativas ya que obtuvieron valores t superiores a 1.96, para un nivel de confianza del 95% (Hair et al., 2017) con valores beta superiores a 0.20 (Wong, 2013).

Con respecto al coeficiente de determinación  $r^2$ , este indica la varianza explicada en cada uno de los constructos endógenos cuyos valores pueden ser de 0.25, 0.50 o 0.75 y se consideran como débiles moderados o sustanciales, respectivamente (Hair et al., 2011). De acuerdo con los valores  $r^2$  obtenidos en el modelo se considera que la intención predice de forma moderada la predisposición normativa [ $r^2=0.374$ ], con respecto al compromiso afectivo, las variables que se plantean en las relaciones lo predicen también de manera moderada [ $r^2=0.574$ ].

Figura 3. Modelo Contrastado.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 se presentan las hipótesis planteadas en el modelo para cada relación y el resultado obtenido, como se puede observar las tres hipótesis tienen como resultado un no rechazo, puesto que tanto los valores path como los valores t se consideran aceptables para dar sustento a las relaciones planteadas.

Tabla 6. Hipótesis.

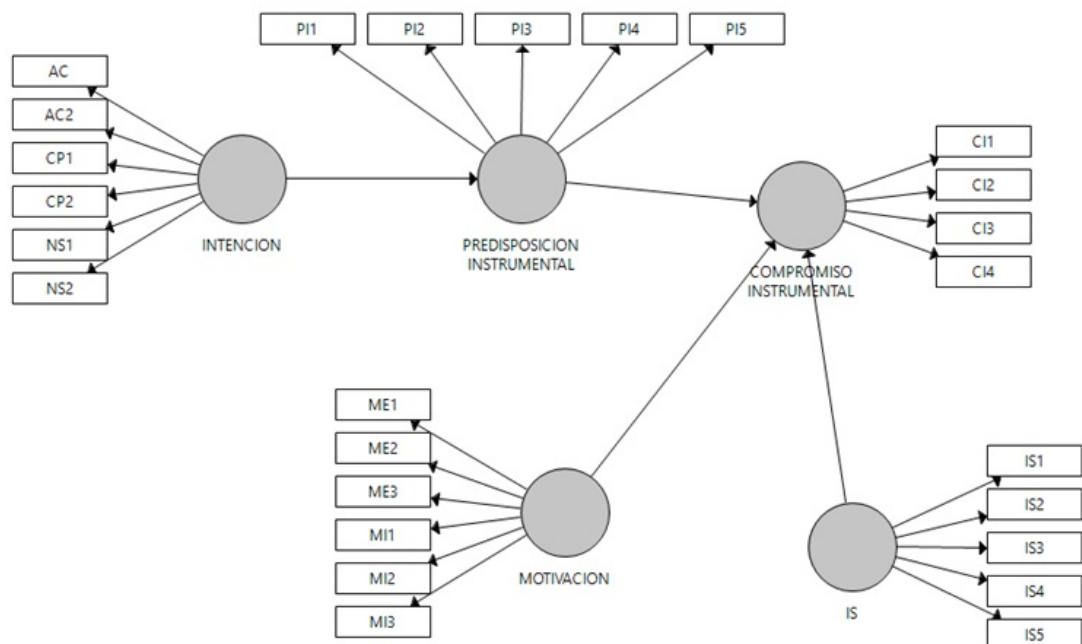
	Path	Valor t	Resultado
H1: La predisposición normativa influye directa, positiva y significativamente sobre el compromiso organizacional.	0.322	5.208	No rechazo
H2: La intención influye directa, positiva y significativamente sobre la predisposición normativa.	0.612	14.844	No rechazo
H3: La motivación influye directa, positiva y significativamente sobre el compromiso organizacional.	0.528	8.917	No rechazo

Fuente: Elaboración propia.

Acerca de la calidad predictiva, ésta es un indicador de la relevancia predictiva del modelo. Un valor de de 0.02 indica poca relevancia predictiva, un valor de de 0.15 indica mediana relevancia predictiva y un valor de de 0.35 indica gran relevancia predictiva (Shmueli et al., 2019). En este sentido el modelo tiene mediana relevancia predictiva para la predisposición normativa [ =0.177], así como para el compromiso afectivo [ =0.342].

La segunda parte del modelo incluye las variables intención, predisposición instrumental, motivación e información socio-organizacional como variables antecedentes, el compromiso instrumental se planteó como variable endógena, como se muestra en la figura 4.

Figura 4. Modelo Operativo de Compromiso Instrumental.



Fuente: Elaboración propia

En el modelo de medición inicial se incluyeron 26 indicadores, se cargó el programa con 179 observaciones y se corrió con 500 iteraciones. Se decidió eliminar los indicadores CI4, MI1, MI2, MI3 y CI3 por presentar cargas bajas. Adicionalmente se eliminó el constructo de IS por presentar un valor AVE bajo y ocasionar

valores altos en el índice de validez discriminante HTMT en el modelo de medición. Por lo tanto, el modelo final quedó compuesto por 16 indicadores, los cuales se presentan en la tabla 7. Las cargas y valores t de los indicadores del modelo final mostraron valores que van de 0.530 [t=6.955] en PI5 a 0.906 [t=49.474] en CI1.

Tabla 7. Valores de las Cargas Factoriales del Modelo de Medición.

<b>Intención</b>		<b>Predisposición instrumental</b>		<b>Compromiso instrumental</b>		<b>Motivación</b>	
AC	0.839[t=26.400]	PI1	0.669[t=9.949]	CI1	0.906[t=49.474]	ME1	0.891[t=44.200]
AC2	0.842[t=23.257]	PI2	0.873[t=53.141]	CI2	0.823[t=18.774]	ME2	0.897[t=40.141]
CP1	0.753[t=12.283]	PI3	0.831[t=25.114]			ME3	0.873[t=31.189]
CP2	0.593[t=6.940]	PI4	0.658[t=9.289]				
NS1	0.738[t=12.478]	PI5	0.530[t=6.955]				
NS2	0.773[t=16.215]						

Fuente: Elaboración propia.

Los valores de Alfa de Cronbach, el índice de Fiabilidad Compuesto [IFC] y la media de la varianza extraída [AVE] se presentan en la tabla 8. El Alfa de Cronbach que presentan los constructos van de 0.798 a 0.879 y cumplen con el valor mínimo de 0.70 para considerar que son homogéneos según comenta Caycho-Rodríguez (2017). Con respecto a los valores AVE, estos superan el mínimo de 0.50 recomendado (González et al., 2015).

Tabla 8. Indicadores de Validez Convergente del Modelo de Medición.

<b>Variable latente</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>IFC</b>	<b>AVE</b>
Compromiso instrumental	0.672	0.856	0.749
Intención	0.852	0.891	0.579
Motivación	0.865	0.917	0.787
Predisposición instrumental	0.762	0.841	0.522

Fuente: Elaboración propia.

Para evaluar la validez discriminante se utilizó el método de Fornell-Larcker y el método de Heterotrait-Monotrait Ratio [HTMT]. En el criterio de Fornell-Larcker la varianza promedio extraída de un constructo debe ser mayor que las correlaciones al cuadrado entre ese constructo y otros constructos en el modelo (Hamid, 2017). Los resultados que se muestran en la tabla 9 indican que la varianza promedio extraída entre cada constructo fue mayor que las correlaciones múltiples al cuadrado.

Tabla 9. Validez Discriminante.

	<b>Criterio Fornell-Larcker [AVE]</b>			
	<b>Compromiso</b>	<b>Intención</b>	<b>Motivación</b>	<b>Predisposición instrumental</b>
<b>Compromiso</b>	0.866			
<b>Intención</b>	0.471	0.761		
<b>Motivación</b>	0.633	0.488	0.887	
<b>Predisposición instrumental</b>	0.652	0.472	0.737	0.723

Fuente: Elaboración propia.

Con el criterio HTMT se verifica que estos no sean mayores a 0.85 (Gold et al., 2001), en este caso se cumple con este parámetro, por lo cual es posible afirmar que los constructos son distintos entre sí, como se puede observar en la tabla 10.

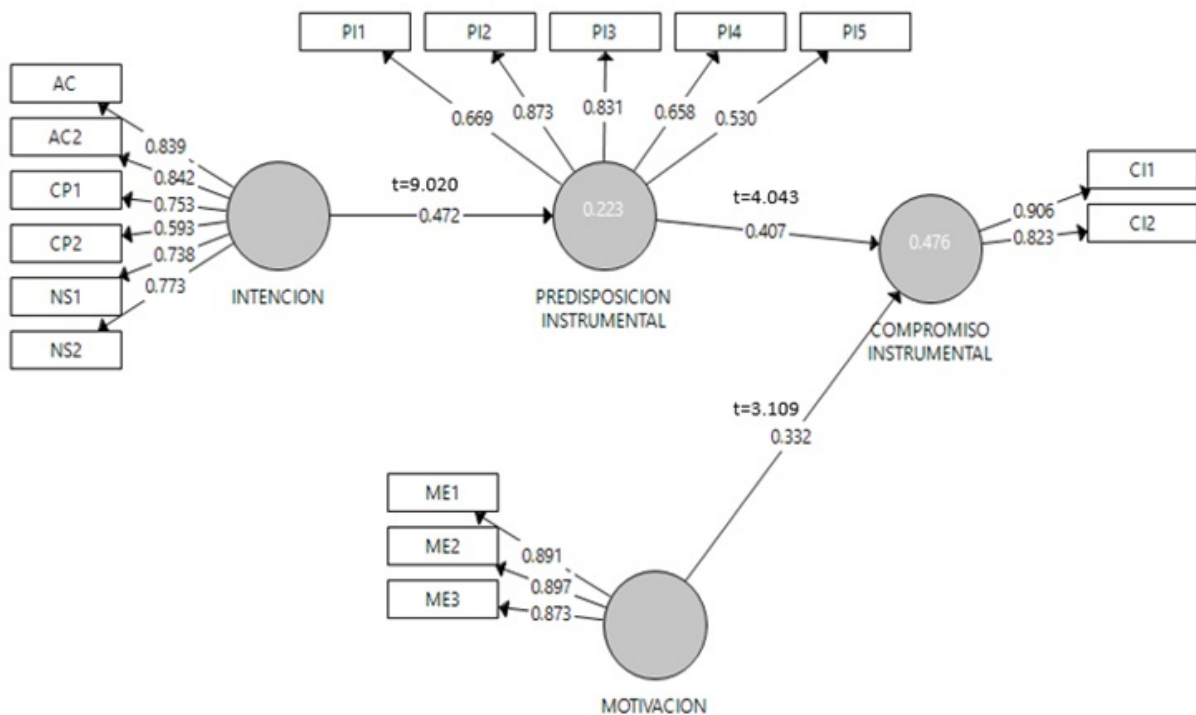
Tabla 10. Criterio HTMT.

Heterotrait-Monotrait Ratio [HTMT]				
	Compromiso	Intención	Motivación	Predisposición instrumental
Compromiso				
Intención	0.608			
Motivación	0.807	0.570		
Predisposición instrumental	0.876	0.578	0.897	

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 5 se muestra el modelo contrastado con las cargas factoriales de los constructos del modelo, coeficientes path de las relaciones estructurales y valor  $r^2$  de cada constructo. Con respecto a las relaciones que fueron planteadas en el modelo se obtuvo como resultado no rechazo las tres hipótesis, puesto que se consideran estadísticamente significativas ya que obtuvieron valores t superiores a 1.96, para un nivel de confianza del 95% (Hair et al., 2017) con valores path o beta superiores a 0.20 (Chin, 1998).

Figura 5. Modelo Contrastado.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al coeficiente de determinación  $r^2$ , este indica la varianza explicada en cada uno de los constructos endógenos cuyos valores pueden ser de 0.25, 0.50 o 0.75 y se consideran como débiles moderados



o sustanciales, respectivamente (Hair et al., 2011). De acuerdo con los valores  $r^2$  obtenidos en el modelo se considera que la intención predice de forma débil la predisposición instrumental [ $r^2=0.374$ ]. Con respecto al compromiso afectivo, las variables que se plantean en las relaciones lo predicen también de manera moderada [ $r^2=0.476$ ].

Finalmente, en la tabla 11 se presentan las hipótesis planteadas en el modelo para cada relación y el resultado obtenido, siendo de no rechazo las tres hipótesis, ya que tanto los valores path como los valores t se consideran aceptables para dar sustento a las relaciones planteadas.

Tabla 11. Hipótesis.

	Path	Valor t	Resultado
H1. La predisposición instrumental influye directa, positiva y significativamente sobre el compromiso instrumental.	0.407	4.043	No rechazo
H2. La intención influye directa, positiva y significativamente sobre la predisposición instrumental.	0.472	9.020	No rechazo
H3. La motivación influye directa, positiva y significativamente sobre el compromiso instrumental.	0.332	3.109	No rechazo

Fuente: Elaboración propia.

Acerca de la calidad predictiva, ésta es un indicador de la relevancia predictiva del modelo. Un valor de de 0.02 indica poca relevancia predictiva, un valor de de 0.15 indica mediana relevancia predictiva y un valor de de 0.35 indica gran relevancia predictiva (Shmueli et al., 2019). En este sentido el modelo tiene poca relevancia predictiva para la predisposición instrumental [ $=0.108$ ] y mediana relevancia predictiva para el compromiso instrumental [ $=0.332$ ].

## DISCUSIÓN

n

En el primer análisis que corresponde a la predisposición normativa el modelo quedó compuesto por 21 indicadores, los cuales componen a los factores de intención, predisposición normativa, motivación extrínseca y compromiso afectivo. En este modelo contrastado el factor de información socio-organizacional no tuvo relevancia estadística para mantenerse, al igual que los ítems que correspondían a la dimensión de motivación intrínseca. Con respecto a las tres hipótesis planteadas se obtuvo resultado de no rechazo, lo cual indica que efectivamente las relaciones planteadas en el modelo se manifiestan empíricamente en la muestra de estudio. Otro resultado interesante es que en este modelo la predisposición normativa tiene mediana relevancia predictiva, así como también el compromiso afectivo.

El segundo análisis, que incluye la predisposición y el compromiso instrumentales finalmente se compuso por 16 indicadores. Los factores que se conservaron en el modelo son la intención, la predisposición instrumental y la motivación extrínseca. De igual forma, en este modelo el factor de información socio-organizacional y la dimensión de motivación intrínseca no permanecieron. Por otra parte, las tres hipótesis planteadas obtuvieron significancia estadística con un resultado de no rechazo. En el caso de la relevancia predictiva del modelo, ésta tiene poca relevancia predictiva para la predisposición instrumental y mediana para el compromiso instrumental.

Estos resultados indican que la predisposición normativa e instrumental predicen al compromiso afectivo e instrumental respectivamente. Otro aspecto relevante es que en el factor de motivación los indicadores que permanecieron en el modelo contrastado corresponden únicamente a la dimensión de motivación extrínseca, lo cual sugiere que los empleados que fueron sujetos de estudio experimentan únicamente este tipo de motivación que se basa en las recompensas extrínsecas, como lo son la política y administración de la organización, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, estatus y seguridad (Herzberg, 2003). En general, la información socio-organizacional, no resultó significativa para explicar el compromiso de los empleados en ambos tipos de predisposición.

En este trabajo se aporta evidencia de que las formas de predisposición normativa e instrumental tienen un efecto directo, positivo y significativo sobre el compromiso afectivo e instrumental. Por otra parte, este trabajo aporta sustento empírico a la teoría de dos dimensiones propuesta por Cohen (2007), en la que explica que el compromiso de los empleados se compone en primer lugar de una predisposición normativa y otra de tipo instrumental. Aunque en la presente investigación se propuso un modelo alternativo al de Cohen, se mantuvieron las variables que son eje de su teoría.

La relevancia del modelo propuesto por Cohen (2007) radica en que tiene como finalidad aportar una solución a dos problemáticas muy importantes que presenta el modelo de tres dimensiones del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). Este último ha sido el más utilizado en investigaciones que incluyen al compromiso organizacional como variable de estudio, sin embargo, en un meta-análisis (Meyer et al., 2002) se obtuvo como resultado que la dimensión normativa se traslapaba con la dimensión afectiva, además, la dimensión de compromiso de continuidad se descomponía en dos factores. Así entonces, Cohen avanzó con la teoría de dos dimensiones del compromiso en una solución a dichas problemáticas.

En este sentido es posible afirmar que el modelo de predisposición propuesto en el presente trabajo se ajusta a lo propuesto en la teoría desarrollada por Cohen (2007). Un trabajo que obtuvo resultados similares es el de Godlewski y Kline (2012), quienes emplearon el compromiso normativo como lo recomienda Cohen para realizar un estudio de rotación voluntaria en fuerzas militares canadienses. Los resultados demostraron que efectivamente medir el compromiso normativo como un factor de pre-entrada a la organización, predecía en gran medida el compromiso de los militares y, por lo tanto, tenía un efecto positivo sobre la rotación voluntaria.

Con respecto al instrumento de medición empleado para evaluar los modelos planteados, fue construido con base en diversos autores y en los elementos teóricos requeridos para dicho propósito. Los resultados estadísticos obtenidos en ambos análisis sugieren que el instrumento funciona debidamente para evaluar cada uno de los factores utilizados en el modelo de compromiso organizacional, por lo que se considera otro aporte importante en este trabajo.

Como limitación, se tuvo la situación de pandemia que restringió el acceso a otras empresas para hacer el levantamiento de datos en sectores de distintos rubros económicos.

Financiamiento: Este trabajo es un producto que deriva de una investigación para obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Administración. Dicha investigación y el presente artículo están vinculados y cuentan con el patrocinio del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), dentro Programa Nacional de Posgrados de Calidad.

## REFERENCIAS

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314-324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- Albarracín, D., Fishbein, M., Johnson, B., & Muellerle, P. (2001). Theories of reasoned action and planned behavior as models of condom use: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 127(1), 142-161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.1.142>
- Arias, F. (2001). Organización y la intención de permanencia#: Algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 200, 5-12.
- Armitage, C., & Conner, M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499. <http://doi.wiley.com/10.1348/014466601164939>
- Bauer, T., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D., & Trucker, J. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Becker, T., Randall, D., & Riegel, C. (1995). The multidimensional view of commitment and the Theory of Reasoned Action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21(4), 617-638. [https://doi.org/10.1016/0149-2063\(95\)90002-0](https://doi.org/10.1016/0149-2063(95)90002-0)
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215.
- Caldwell, D., Chatman, J., & O'Reilly, C. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 245-261. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00525.x>
- Caycho-Rodríguez, T. (2017). Intervalos de confianza para el coeficiente alfa de Cronbach: aportes a la investigación pediátrica. *Acta Pediátrica de México*, 38(4), 291-294. <https://doi.org/10.18233/apm38no4pp291-2941440>
- Chin, W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. En G. Marcoulides, *Modern Methodes for Bussines Research* (págs. 295-336). New York: Psychology Press.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource*, 17(3), 336-354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Conner, M., & Norman, P. (2001). The theory of planned behavior and the reasoned action approach. En *Predicting and changing health behaviour: Research and practice with social cognition models* (págs. 142-189).
- Cooper, H., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.131.2.241>
- Esposito, V., Chin, W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of partial least squares. Concepts, methods and applications*. Londo, New York: Springer.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Standford,CA.: S.Press.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading,MA.: AdissonWessley.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement errors. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177%2F002224378101800104>
- Godlewski, R., & Kline, T. (2012). A model of voluntary turnover in male canadian forces recruits. *Military Psychology*, 24, 251-259. <https://doi.org/10.1080/08995605.2012.678229>
- Gold, A., Malhotra, A., & Segars, A. (2001). Knowledge management: an organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- González, H., Álvarez, C., & Fernández, G. (2015). Desarrollo y validación de una escala de medida de la empatía intercultural. *Revista electrónica de Investigación y evaluación Educativa*, 21(2), 1-17. <https://doi.org/10.7203/relieve.21.2.7841>
- Guo, R., Berkshire, S., Fulton, L., & Hermanson, P. (2019). Predicting intention to use evidence-based management among U.S. healthcare administrators: Application of the theory of planned behavior and structural equation

modeling. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 25-32. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1336856>

- Guzmán, A. (2018). *Influencia de los factores personales y organizacionales sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública hidalguense. Caso: IPH*. <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/handle/231104/2079>
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Hair, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hamid, M. (2017). Discriminant Validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890, 1-6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/890/1/012163>
- Haus, I., Steinmetz, H., Isidor, R., & Kabst, R. (2013). Gender effects on entrepreneurial intention: A meta-analytical structural equation model. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(2), 130-156. <https://doi.org/10.1108/17566261311328828>
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Methodological Paper*, 43, 115-135.
- Hernández, R., Collado, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 3-11.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hom, P., & Hulin, C. (1981). A competitive test of the prediction of reenlistment by several models. *Journal of Applied Psychology*, 66(1), 23-39. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.1.23>
- Hom, P., Katerberg, R., & Hulin, C. (1979). Comparative examination of three approaches to the prediction of turnover. *Journal of Applied psychology*, 64(3), 280-290. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.64.3.280>
- Iverson, R., & Buttigieg, D. (1999). Affective, normative and continuance commitment: Can the “right kind” of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36(3), 307-333. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00138>
- Jiménez, R., Bustamante, G., & Bustamante, A. (2012). Compromiso organizacional: Una garantía para la subsistencia de las pequeñas y medianas empresas. *Global conference On Business and Finance Proceedings*, 7(2), 1348-1351.
- Johnston, G., & Snizek, W. (1987). Combining head and heart in complex organizations: A test of Etzioni's dual compliance structure hypothesis. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 9(2), 183-205. <https://doi.org/10.1177/001872679104401202>
- Jones, G. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *The Academy of Management Journal*, 29(2), 262-279. <https://doi.org/10.5465/256188>
- Karnowski, V., Leonhard, L., & Kümpel, A. (2018). Why Users Share the News: A Theory of Reasoned Action-Based Study on the Antecedents of News-Sharing Behavior. *The Academy of Management Journal*, 35(2), 91-100. <https://doi.org/10.1080/08824096.2017.1379984>
- Kemp, E., Kopp, S., & Kemp, E. (2013). Six days on the road. Will I make it home safely tonight? Examining attitudes toward commercial transportation regulation and safety. *The International Journal of Logistics Management*, 24(2), 210-229.
- Kim, S., Lee, J., & Yoon, D. (2015). Norms in social media: The application of theory of Reasoned action and personal norms in predicting Interactions with facebook page like ads. *Communication Research Reports*, 32(4), 322-331. <https://doi.org/10.1080/08824096.2015.1089851>
- LaCaille, T. (2020). Theory of Reasoned Action. MGellman.
- Lavorata, L. (2014). Influence of retailers' commitment to sustainable development on store image, consumer loyalty and consumer boycotts: Proposal for a model using the theory of planned behavior. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21(6), 1021-1027. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2014.01.003>



- Lortie, J., & Castogiovanni, G. (2015). The theory of planned behavior in entrepreneurship research: what we know and future directions. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 935-957. <https://doi.org/10.1007/s11365-015-0358-3>
- Martínez, M., & Fierro, E. (2018). Aplicación de la técnica PLS-SEM en la gestión del conocimiento: un enfoque técnico práctico / Application of the PLS-SEM technique in Knowledge Management: a practical technical approach. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo RIDE*, 8(16), 1-35. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.336>
- Meyer, J., Stanlet, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Resource Management Review*, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montaño, D., & Kasprzyk, D. (2008). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and integrated behavioral model. *Health Behavior and Health Education: Theory, research, and practice*, 67-96.
- Murphy, S. (2014). The theory of planned behavior and its applications to the field of substance use. En *Planned Behavior* (págs. 1-12).
- Nguyen, Q., Hens, L., MacAlister, C., Johnson, L., Lebel, B., Nguyen, H., . . . Lebel, L. (2018). Theory of reasoned action as a framework for communicating climate risk: A case study of schoolchildren in the Mekong Delta in Vietnam. *Sustainability*, 10(6), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su10062019>
- Otieno, O., Liyala, S., Odongo, B., & Abeka, S. (2016). Theory of Reasoned Action as an Underpinning to Technological Innovation Adoption Studies. *World Journal of Computer Application and Technology*, 4(1), 1-7. <https://doi.org/10.13189/wjcat.2016.040101>
- Overstreet, R., Cegielski, C., & Hall, D. (2013). Predictors of the intent to adopt preventive innovations: A meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(5), 936-946. <https://doi.org/10.1111/jasp.12058>
- Penley, L., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement#: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Ramayah, T., Nassurdin, A., Mohd, M., & Hassan, H. (2003). Students' Choice Intention of a Higher Learning Institution#: An Application of the Theory of Reasoned Action (TRA). *Malaysian Management Journal*, 7(1), 47-62. <https://doi.org/10.32890/mmj.7.1.2003.8603>
- Razak, N., Pangil, F., Zin, M., Yunus, N., & Asnawi, N. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 545-553. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30163-0)
- Rhodes, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Schwenk, G., & Möser, G. (2009). Intention and behavior: A Bayesian meta-analysis with focus on the Ajzen-Fishbein Model in the field of environmental behavior. *Quality and Quantity*, 43(5), 743-755. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9162-7>
- Sheldon, P. (2016). Facebook Friend Request: Applying the Theory of Reasoned Action to student-teacher relationships on facebook. *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 60(2), 269-285. <https://doi.org/10.1080/08838151.2016.1164167>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J., Cheah, J.-H., Ting, H., a Vaithilingam, S., & Ringle, C. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322-2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Soberanes, L., & De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127.
- Steinmetz, H., Knappstein, M., Ajzen, I., Schmidt, P., & Kabst, R. (2016). How effective are behavior change interventions based on the theory of planned behavior?: A three-level meta analysis. *Zeitschrift Fur Psychologie*, 224(3), 216-233. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000255>



- Tremblay, M., Blanchard, C., Taylor, S., Pelletier, L., & Vlleneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Cnadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213-226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Van Maanen, J., & Schein, E. (1977). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1-89.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.5465/AMR.1982.4285349>
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(1), 81-96. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90048-3](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90048-3)
- Wong, K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1-32.
- Yasar, K., Emhan, A., & Ebere, P. (2014). Analysis of Organizational Justice, Supervisor Support, and Organizational Commitment: A Case Study of Energy Sector in Nigeria. *Journal Business Studies Quarterly*, 5(3), 38-46.
- Yzer, M. (2017). Theory of reasoned action and theory of planned behavior. *The International Encyclopedia of Media Effects*, 1-7. <https://doi.org/10.1002/9781118783764.wbieme0075>
- Zarzuela, P., & Antón, C. (2017). Determinants of social commitment in the young. Applying the Theory of Reasoned Action. *Encyclopedia od Media Effects*, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.reimke.2015.05.001>

## INFORMACIÓN ADICIONAL

*Clasificación JEL*:: M10, M12, M19.