

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES: UN ESTUDIO EXPLORATORIO

ARTURO BARRAZA MACÍAS

El compromiso organizacional es, junto a «liderazgo y motivación», uno de los conceptos en los que es más difícil alcanzar una definición unánime. Probablemente, la definición más popular es la que define al compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (Mowday, en Lagomarsino, 2003; p.79).

Más allá de esta definición, la revisión de la literatura permite reconocer que hasta el momento se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional" (Varona, 1993).

La primera es la perspectiva de intercambio que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. De acuerdo a esta conceptualización, el individuo ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, tales como plan de retiro y seguro de salud, como incentivos para permanecer en la organización.

La segunda es la perspectiva psicológica, que ve el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) el deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.

La tercera es la perspectiva de atribución que define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. Dentro de esta categoría entraría el compromiso organizacional que los miembros de grupos religiosos adquieren cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos o cuando funcionarios públicos juran cumplir con sus obligaciones en los actos de toma de posesión.

Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual de Meyer y Allen (1991). Estos autores le apuestan a un concepto multidimensional del compromiso organizacional que integre las tres perspectivas teóricas ya descritas.

La presente investigación se fundamenta en este enfoque conceptual de carácter multidimensional que permite aglutinar en el concepto de compromiso organizacional diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Estos tres componentes dan lugar a las tres perspectivas del compromiso organizacional: el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000).

Estas tres perspectivas han sido validadas estadísticamente a través del modelo de tres factores relacionados (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998); en este modelo se plantea que las dimensiones afectiva, normativa y calculada constituyen tres factores distintos y relacionados entre sí. De modo que, una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo que puede mantener (o no) un vínculo en términos de coste-beneficio, y sentir (o no) la obligación de ser leal a su organización, por lo que estas tres formas de compromiso pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad

En el campo de la educación, el compromiso organizacional, como constructo teórico y como variable empírica, ha sido poco estudiada, al grado de que la revisión de la literatura solamente permitió identificar seis investigaciones al respecto, a partir de las cuales se puede establecer el siguiente perfil de las investigaciones sobre el compromiso organizacional en el campo educativo:

- Predominan los estudios realizados con docentes de educación superior (Cedeño, 2003; Ramos, 2005; y Regnault, 1995).
- Los estudios realizados con docentes utilizan una muestra menor a 100 personas. (Aranda y Ormeno, 2003; Cedeño, 2003; Ramos, 2005; y Regnault, 1995)
- Descriptivamente los resultados nos hablan de un compromiso organizacional bajo o moderado de los docentes con sus instituciones (Cedeño, 2003; Regnault, 1995)
- La variable compromiso organizacional correlaciona positivamente con las variables Apoyo Organizacional Percibido, Intención por permanecer en la universidad elegida, Desempeño Docente y Satisfacción Laboral (Aranda y Ormeno, 2003; Littlewood, 2000; y Ramos, 2005)
- La variable compromiso organizacional se correlaciona negativamente con las variables: Promedio en el Ultimo Semestre y Promedio en la Carrera (Littlewood, 2000)
- La variable compromiso organizacional no se correlaciona con diferentes variables demográficas (Loli, 2006).

Antes la poca producción, la falta de continuidad y la dispersión de los esfuerzos realizados, en la presente investigación me enfoco a realizar un estudio exploratorio que intente responder a los siguientes objetivos:

- Establecer el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la ciudad de Canatlán.

- Determinar las dimensiones del compromiso organizacional que presentan una mayor o menor presencia entre los docentes de la ciudad de Canatlán.
- Establecer los indicadores empíricos que reflejan la mayor o menor presencia del compromiso organizacional en los docentes de la ciudad de Canatlán.
- Determinar el papel que juegan las variables sociodemográficas en el compromiso organizacional de los docentes de la ciudad de Canatlán

Para el logro de estos objetivos se realizó un estudio que puede ser clasificado como: exploratorio, correlacional y transeccional.

El instrumento que se utilizó fue la versión validada del cuestionario CATO (Cuestionario sobre los Atributos de la Organización). Para estudiar el constructo del compromiso con la organización se utilizaron un subconjunto de los ítems de la escala global. Este subconjunto de ítems fue sometido a análisis factorial confirmatorio por De Frutos, Ruiz y San Martín (1998), quienes parten de reconocer al constructo “compromiso organizacional” como un concepto multidimensional, para esto toman como punto de partida las tres perspectivas teóricas desde las que tradicionalmente se estudia el compromiso: la afectiva, la normativa y la calculada.

Los índices de consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenidos por Allen y Meyer (en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998) para la versión anglosajona de los ítems fueron los siguientes:

- 0.87 para la escala de *compromiso afectivo*,
- 0.75 para la escala de *compromiso calculado*
- 0.79 para la escala de *compromiso normativo*.

En el caso de la presente investigación, el instrumento reportó los siguientes coeficientes de confiabilidad:

- 0.74 para la escala de *compromiso afectivo*,
- 0.79 para la escala de *compromiso calculado*
- 0.67 para la escala de *compromiso normativo*.

Los sujetos de esta investigación fueron los docentes de los diferentes niveles educativos de la ciudad de Canatlán, en el estado de Durango (desde educación preescolar hasta educación media superior). Por la cantidad de docentes involucrados no fue necesario obtener muestra por lo que se aplicó a todos ellos durante el mes de junio de 2006, logrando recolectar un total de 155 cuestionarios.

El análisis descriptivo e inferencial de los resultados se realizó en tres niveles: a) variables empíricas, indicadores o ítems (de aquí en adelante indicadores empíricos del compromiso organizacional), b) variables intermedias, dimensiones o componentes (de aquí en adelante dimensiones del compromiso organizacional) y c) variable teórica (de aquí en adelante compromiso organizacional).

En la interpretación de los resultados, dentro del análisis descriptivo, se utilizó el siguiente baremo de intensidad expresado en términos porcentuales:

Baremo de Intensidad

Rango	Categoría
0 a 33	Débil
34 a 66	Moderado
67 a 100	Fuerte

En el caso del análisis inferencial se realizó un análisis de diferencias de grupos con las siete variables sociodemográficas que son abordadas en el presente estudio; el análisis se realizó a través de los estadísticos t de students y ANOVA de un solo factor, según

correspondiera, en el segundo caso se utilizó la prueba de seguimiento Scheffe cuando fue necesario para identificar entre que grupos se presentaba en particular la diferencia.

Todo el análisis fue realizado con el Programa SPSS versión 12. La regla de decisión para aceptar que la variable sociodemográfica si establece una diferencia significativa en el compromiso organizacional de los docentes fue $p < .05$

Los resultados obtenidos permiten afirmar que el compromiso organizacional, desde el enfoque conceptual-multidimensional de Meyer y Allen (1991), se puede caracterizar como un estado psicológico derivado de la relación entre una persona y una organización. En el caso de los docentes de la ciudad de Canatlán ese estado psicológico adquiere las siguientes características:

a) Se presenta con un nivel moderado (66%), lo cual puede ser considerado adecuado ya que esto permite derivar dos consecuencias favorables:

- Es de esperarse una intención de permanencia en los docentes de la ciudad de Canatlán, es decir, una intención de continuar en la institución donde laboran actualmente.
- Es de esperarse un mayor esfuerzo laboral de los docentes de la ciudad de Canatlán; esfuerzo que se puede reflejar en el tiempo dedicado al trabajo y la intensidad del mismo.

b) Se presenta con una prevalencia de la dimensión afectiva: en el caso de cada una de las dimensiones constitutivas del compromiso organizacional, se puede advertir que es en la afectiva donde el nivel de compromiso organizacional reportado es el más alto (78%), mientras que en la dimensión calculada reportan el nivel de compromiso organizacional más bajo (56%). Estos resultados conducen a reconocer que los docentes de la ciudad de

Canatlán tienen una identificación psicológica fuerte con sus respectivas instituciones, y un bajo apego de carácter material.

Este predominio de la perspectiva afectiva permite afirmar la preeminencia de la perspectiva psicológica del compromiso organizacional, (Varona, 1993), la cual ve el compromiso con la organización como un componente de tres elementos: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y 3) el deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.

c) Se presenta con el siguiente perfil sociodemográfico:

- Los docentes del género masculino, los que laboran en el nivel de educación media superior y los que tienen más de dos hijos son los que presentan un mayor nivel de compromiso organizacional autoinformado.
- Los docentes del género masculino y los docentes que laboran en educación media superior, son los que presentan un mayor nivel de compromiso organizacional en las dimensiones normativa y calculada
- Los docentes entre 41 y 50 años, los docentes con una antigüedad de 11 años en adelante y los docentes con más de dos hijos, son los que presentan un mayor nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectiva.

La elaboración de este perfil sociodemográfico se inserta en la discusión que gira alrededor de las fuentes del compromiso organizacional (Steers, 1977). En la presente investigación se indagó el papel que juegan las variables sociodemográficas como fuentes

moduladoras del compromiso organizacional y como resultado principal cabe destacar que la variable género, nivel educativo donde labora y número de hijos juegan un papel modulador en el compromiso organizacional de los docentes

Referencias

- Aranda Romero Agustín L. y Ormeño Ortiz Alejandro (2003), *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores básicos de escuelas municipalizadas en la comuna de independencia*, Tesis de grado de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Santiago de Chile (on line; recuperada en octubre de 2006)
- Bayona Cristina, Goñi Salomé y Madorrán Cristina, (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*, Documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra, disponible en URL: <http://www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf> (recuperado en octubre de 2006)
- Castañón Borunda Arturo (2001), *Medir el compromiso y la satisfacción de los equipos de trabajo*, disponible en URL: lagente.com (recuperado en octubre de 2006)
- Cedeño H. Haidée (2003), *Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el decanato de ciencias y tecnología de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" en Barquisimeto*, disponible en la Base de Información BIBCYT (on line; recuperada en octubre de 2006)
- Chiavenato, Idalberto (1994). *Administración de Recursos Humanos*, México, McGraw Hill.
- Cohen, A., Lowenberg, G. (1990): "A re-examination of the Side-Bet theory as applied to Organizational Commitment: a meta-analysis", en Human Relations, Vol. 43, N° 10, pág. 1,015-1,050.
- D' Anello, S. y Salón de Bustamante, C. (1996). *Motivación de Logro. Actitud hacia el Trabajo, Satisfacción Laboral Compromiso Organizacional*. Memorias Evemo 4, Sección Industria. Mérida. Universidad de los Andes. Laboratorio de Psicología.
- Dali, W. (1991). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*. Madrid, España, Paidós.

- Davis, K. y Newstrom, J. (1994). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*, México, Mc Graw Hill.
- De Frutos Belinda, Ruiz Miguel A. y San Martín Rafael (1998), *Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización*, en la Revista Psicológica, No. 19, pp.345-366.
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar (1998), *Metodología de la investigación*, México, Mc Graw Hill.
- Lagomarsino Raúl (2003) *Compromiso organizacional*, en la Revista de Antiguos Alumnos, Año VI, No. 2, No. pp. 79-83
- Littlewood Z. Herman (2000), *Compromiso organizacional: un estudio comparativo entre seis universidades*, en la Revista Proyecciones. Año 1, No. 6.
- Loli Pineda Alejandro E. (2006), *Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*, en Revista de Investigación en Psicología, Vol. 9, No. 1, pp.37-67.
- Mager F. Robert (1990), *Análisis de metas*, México, Trillas.
- Meyer J. y Allen N. (1991), *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*, en Human Resource Management Review, Vol.1, N° 1, pág. 61-89.
- Ramos Madrigal Abel (2005), *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*, Tesis de Maestría de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima, disponible en http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF (recuperada en octubre de 2006)
- Regnault C. Zoybel (1995), *Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el programa de posgrado de la UPEL-IPB*, disponible en el Centro de Información y Documentación del Instituto Pedagógico de Barquisimeto (CIPIPB) (on line; recuperad en octubre de 2006)
- Rodríguez, J. (1998). *Psicología de las Organizaciones*. México, Editorial Trillas.
- Steers R. M. (1977), *Antecedents and outcomes of organizational commitment*, en Administrative Science Quarterly, No. 22, pp. 46-56.
- Varona Madrid Federico (1993), *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*, en DIA-LOGOS de la comunicación, No. 35, pp. 68-77