

Impacto de las variables moderadoras en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional en docentes de IES públicas

Impact of moderating variables in the dimensions that make up the organizational commitment in teachers of public IES

Martha Ríos Manríquez*, Lízbeth Pérez Rendón** y Julián Ferrer Guerra***

Resumen

Para las IES es fundamental contar con un equipo docente que tenga un alto compromiso organizacional, es por ello de suma importancia para los gestores de IES públicas contar con información, que les permita establecer estrategias para fomentarlo en los docentes que conforman su equipo de trabajo, para poder desarrollar al máximo su potencial, a fin de impactar en el resultado de la calidad de los profesionistas que se forman al servicio de la comunidad.

En la presente comunicación se analiza como los factores demográficos y de contratación, impactan en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional. El estudio se realizó en base a una muestra de 89 docentes de universidades públicas en la Zona Metropolitana Laja-Bajío a través de una versión adaptada del instrumento de Meyer y Allen (1997). Los resultados demuestran que solo el compromiso afectivo se ve influido por la edad y el régimen de contratación, sin que el resto de las variables influya sobre esta u otra dimensión.

Palabras clave: Compromiso organizacional, instituciones de educación superior, características demográficas y de contratación.

Abstract

It is essential for Higher Education Institutions (HEIs) to have a faculty that has a high organizational commitment. So, it is important that managers of public HEIs have information that allows them to develop strategies to encourage teacher's commitment in a public HEIs environment, and in this way influence quality outcomes for professionals who are serving the community.

This paper analyzes how both demographic and recruitment factors have impact on the dimensions that make up the organizational commitment. The study was based on a sample of 89 public university professors in the metropolitan area of Laja-Bajío, México.

We used an adapted instrument from Meyer and Allen (1997) construct. Main results show that only affective commitment is influenced by age and the faculty recruitment, without finding influence in the rest of the variables or another dimension.

Keyword: *organizational commitment, Higher Education Institutions, faculty recruitment, faculty demographics*

* Profesor Investigador en el Departamento de Finanzas y Administración de la Universidad de Guanajuato, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores y Presidenta de la Red RAITES. Correo electrónico: mrm2000mx@gmail.com, martha@ugto.mx

** Docente en el Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Roque. Correo electrónico: lizbethlzn@hotmail.com

*** Profesor Investigador del Departamento de Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Celaya. Correo electrónico: julian.ferrer@itcelaya.edu.mx

Artículo Recibido: 12 de febrero 2014

Artículo Aceptado: 25 de abril de 2014

1. Introducción

1.1 Antecedentes

El compromiso organizacional puede servir de reflejo de la calidad con que se está desarrollando el proceso educativo, así como de la motivación de sus profesores (Betanzos & Paz, 2011). Sin embargo, pese a que en México existe un gran número de organizaciones lucrativas y no lucrativas, la investigación relativa al compromiso organizacional es incipiente (Edel, García, & Casiano, 2007) condición que se mantiene en el área de educación, dicha carencia se refleja en la escases de estudios publicados al respecto, que en América Latina fue de tan solo 19 estudios durante la década del 2000 (Betanzos & Paz, 2011).

Los sistemas de educación superior se caracterizan por tener un alto grado de fragmentación profesional que dificulta homologar su gestión (Burton, 1991), por lo que es esencial que quienes dirigen las IES tengan la capacidad de extender su visión para poder ampliar sus competencias hacia el nivel operativo (Riccardi, Rodríguez, & Maccari, 2004), es decir hacia los docentes, quienes representan el eje central de la educación, dado que son los responsables de formar a los futuros profesionistas a través de la trasmisión de conocimientos, cultura y valores que desarrollen en el estudiante habilidades y actitudes que más adelante le permitirán desenvolverse en su área de trabajo (Betanzos & Paz, 2011).

En México la educación responde a un fenómeno de masificación y privatización de la educación básica que genera una sobre demanda de la educación superior (Chavoya & Reynaga, 2011), además del déficit en la oferta educativa las IES deben de garantizar la formación de profesionistas adecuados y de calidad (Rodríguez & Leyva, 2005), donde las empresas, como demandantes de ellos, frecuentemente se quejan de la

incapacidad de las IES para vincular al estudiante con el aparato productivo nacional (Rodríguez & Leyva, 2004); en contraste a las exigencias hacia el sistema y por ende a los docentes de IES, ellos se encuentran inmersos en un ámbito laboral complejo y seriamente problematizado (Díaz & Rigo, 2003), en que el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad en la contratación, los contratos sin prestaciones y cambios que favorecen el abastecimiento de personal vía outsourcing han precarizado la calidad de vida del docente (Téllez, 2011).

1.2 Objetivo

Es importante para las IES contar con un equipo docente con alto compromiso organizacional, siendo trascendental fomentarlo, a fin de impactar en el resultado de la calidad de los profesionistas que se forman al servicio de la comunidad, para ello las IES deben definir los factores que determina y mantiene el compromiso organizacional. Por lo anterior el objetivo de este estudio es determinar el impacto de las variables moderadoras sobre el compromiso organizacional, estando dichas variables divididas en características demográficas (género, edad, nivel de estudios, perfil profesional) y de contratación (tipo de contratación, régimen fiscal, cantidad de instituciones en las que labora y su exclusividad laboral en la docencia).

2. Marco teórico

2.1 Compromiso organizacional

El compromiso organizacional va más allá de la simple obligación que el empleado adquiere por el hecho de ocupar un puesto en la empresa, se refiere al deseo de pertenecer a la misma, representa el deber moral de un individuo hacia la organización a la que pertenece (Arias, 2001), es decir el grado de identificación y participación que

experimenta el empleado hacia la organización y que incide en la predisposición positiva al trabajo, que en consecuencia hará que tenga un sentimiento de apego y por ende la aceptación de sus objetivos y valores (Passarelli, 2011).

Así mismo, puede considerarse como un mecanismo que produce conductas solidas que benefician el desempeño de los empleados en líneas consientes de actividad que relacionan los objetivos organizacionales y los propios (Blanco & Castro, 2011) se caracteriza por un alto deseo de permanecer en una organización, disposición del individuo para realizar grandes esfuerzos en beneficio de la organización y la aceptación de las metas y valores, que proviene del intercambio dado entre el individuo y la organización (Betanzos & Paz, 2007).

Para fines de esta investigación se considera compromiso organizacional al estado psicológico que un trabajador manifiesta a través de una predisposición positiva al trabajo que le hace sentir responsabilidad con la organización más allá del cumplimiento de las actividades para las que es contratado y que produce beneficios para la organización.

Si bien el compromiso organizacional es un concepto abstracto e inseparable del sujeto que lo experimenta, para fines de estudio se pueden establecer distintas dimensiones dentro del mismo concepto para facilitar su comprensión, medición e incluso para hacer una adecuada elección de estrategias que permitan promoverlo, Meyer y Allen en Meyer, Stanley y Herscovitch (2002) proponen que el compromiso organizacional tiene tres componentes:

- **Compromiso afectivo:** el trabajador desea permanecer a una determinada organización porque ha desarrollado lazos emocionales con ésta.
- **Compromiso Normativo,** en este caso el deseo de permanecer en la organización se da porque el trabajador considera que lo correcto es permanecer en la organización por lo que ella le ha dado (Meyer & Allen, 1997).
- **Compromiso continuo:** el empleado se siente vinculado con la organización solo porque no quiere perder las "inversiones" que tiene en la organización, por ejemplo antigüedad o status, pero solo se esfuerza el mínimo necesario para mantenerse dentro de la empresa (Meyer & Allen, 1997).

Existen beneficios que se relacionan directamente con tener un personal que cuente con un alto compromiso organizacional, ya que existe una relación directa entre el compromiso del empleado y el esfuerzo que realizan en la ejecución de sus tareas, así mismo se incrementa la intención de permanecer en una organización y con ello se maximiza el beneficio derivado de la inversión realizada en el desarrollo del capital humano: además un alto compromiso organizacional predispone positivamente al trabajador a permanecer cerca de su trabajo, en consecuencia los índices de ausentismo son menores, tendrán también un mayor grado de auto control, por lo que se reduce la necesidad de supervisión, al tiempo que se disminuye el nivel de estrés y de conflicto laboral-familiar en el trabajador (Nehmeh, 2009).

2.2 Docentes e instituciones de educación superior

Las IES al ser organizaciones, comparten características con cualquier organización, ya que tienen una estructura definida, son relativamente permanentes y forman un sistema de pautas sociales cuyo objetivo es satisfacer las necesidades básicas de una sociedad

(supervivencia, orden de grupo, sistema de valores, vida en sociedad) (Edel, García, & Casiano, 2007).

Las IES representan un elemento clave en el desarrollo de un país y su capital humano, en específico sus docentes permiten cubrir necesidades sustantivas en el proceso educativo (Robles & Garza, 2009), sin embargo, las condiciones sociales de pobreza y exclusión social en que se encuentran muchos de los países de Latinoamérica, han orillado a las instituciones educativas a cumplir con roles que convencionalmente le correspondían a la familia y con ello se ha mermado la función pedagógica, exigiendo específicamente a los docentes, el uso de nuevas competencias que le permitan dar orientación ética, moral y afectiva a los alumnos, todo ello en un contexto de calidad, equidad y financiamiento deficientes; en contradicción con el incremento de las exigencias de los docentes, sus condiciones de trabajo se han visto deterioradas, así como el estatus que la profesión docente tiene (Vaillant, 2006).

Si bien las universidades son organizaciones que comparten características similares a cualquier tipo de organización, también tiene características peculiares que la distinguen de otras y que representan un marco de condiciones, en las que se destacan que es un sistema abierto que interactúa constantemente con el entorno, en donde las relaciones entre las personas y la propia organización se distinguen por una tendencia al individualismo que hacen al organigrama insuficiente para plasmar la condición plural y dinámica de las instituciones, ya que cada universidad posee una cultura propia caracterizada por un conjunto de conceptos y símbolos que la distinguen en su actuación, en donde intervienen los juegos relacionales que se dan en su interior (Zabalza, 2002).

2.4 Compromiso organizacional en los docentes

Uno de los desafíos a los que se enfrentan las IES, es el establecimiento de estrategias que permitan que los docentes se alineen con los objetivos de la organización (Barraza & Acosta, 2008), tomando como premisa que los docentes tiene un mayor desempeño en medida del compromiso que experimentan hacia la institución a la que pertenecen (Ramos, 2005) uno de los medios para lograr la alineación deseada sería incrementando el nivel de compromiso organizacional en los docentes, sin embargo su estudio en Latinoamérica es incipiente (Betanzos & Paz, 2011),

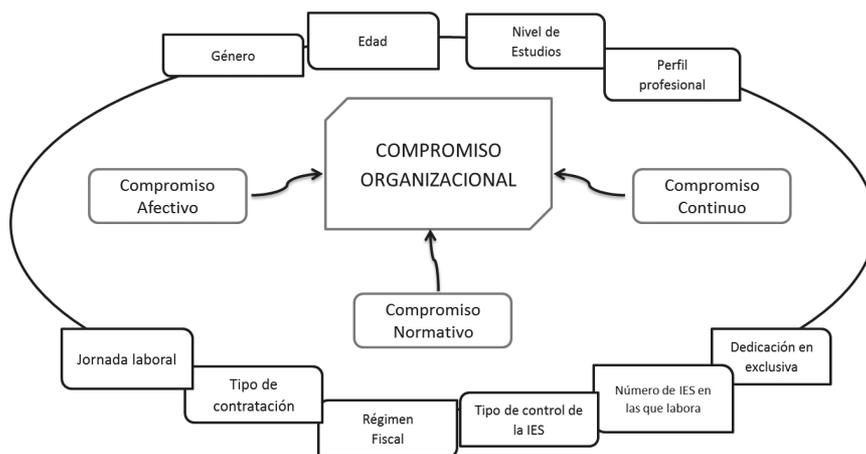
En México, se encontró que la dimensión que se presenta con mayor fuerza es el compromiso afectivo, mientras que el compromiso continuo es el que se presenta con menor intensidad (Barraza & Acosta, 2008); además se identificó que existen diferencias significativas entre el compromiso organizacional de docentes y personal administrativo (Maldonado, Guillen, & Carranza, 2012).

3. Metodología

3.1 Modelo de investigación

El modelo se basa en la teoría de Meyer y Allen (1997) sobre el compromiso organizacional como variable independiente, conformado por las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, siendo esta teoría generalmente utilizada para el estudio del vínculo que establecen los docente con las IES (Betanzos & Paz, 2011), por lo que a fin de mantener la comparabilidad se toma como base para este estudio.

Figura 1 Modelo explicativo



Elaboración propia en base a Meyer y Allen (1997)

A lo anterior se le integran las variables moderadoras, mismas que pueden distinguirse en dos grupos, características demográficas, edad, género, nivel de estudios y perfil profesional, el segundo grupo representado por las características de contratación, de las cuales en principio se considera la jornada laboral, es decir la cantidad total de horas que un docente se encuentra contratado en una o varias organizaciones, esta variable contabiliza las horas por semana que un docente labora en una o varias IES o bien en actividades diferentes a docencia, sin tomar en consideración las horas que en un momento dado un docente puede invertir a actividades relacionadas con su labor docente, pero que son ejecutadas fuera del horario de trabajo, la siguiente variable es el tipo de contratación que refiere a la cantidad de tiempo que un docente está contratado en una IES determinada, es decir si es contratado de tiempo completo, por medio tiempo o por horas, el régimen fiscal por el cual es contratado es otra de las variables consideradas en este modelo, para diferenciar si es asalariado, expide recibos de honorarios o trabaja bajo una modalidad de

honorarios asimilados, otra variable es el número de instituciones en las que labora un docente y por último si la persona está dedicada exclusivamente a la docencia o tiene otras actividades laborales diferentes a educación (ver Figura 1).

3.2 Método

La Zona Metropolitana Laja-Bajío, conformada por los municipios de Apaseo el Alto, Apaseo el Grande, Celaya, Comonfort, Cortázar, Jaral del Progreso, Santa Cruz de Juventino Rosas, Tarimoro y Villagrán, se encuentra ubicada al oriente del estado de Guanajuato con una superficie total de 324,593 hectáreas, forma parte del mega corredor industrial Guanajuato-Querétaro-Aguascalientes (Judicial, 2010), lo que hace que sea una zona con una alta demanda de profesionistas, razón por la cual el presente estudio es realizado en esta Zona.

La recolección de información se realiza entre el periodo de noviembre de 2012 a mayo de 2013, misma que se realiza en la población que para fines de este estudio está conformada por todos

los docentes, que laboran en las IES públicas de la Zona Metropolitana Laja-Bajío, que ofrezcan como mínimo cuatro licenciaturas y que tengan al menos cinco años de haberse establecido, esto con el fin de que la cultura organizacional este definida y no sea gestante, para garantizar ésta situación se consideraron las instituciones publicadas en el catálogo de carreras de licenciatura en universidades e institutos tecnológicos ANUIES (2007), ratificada directamente con cada una de las universidades y en su caso se actualizó (ver Tabla 1).

Tabla 1. Características de las IES que participan en el estudio

Clave de la IES	Cantidad de carreras que oferta	Docentes Masculino	Docentes Femenino	Total docentes
Universidad Beta	10	297	123	420
Universidad Delta	7	26	6	32
Universidad Seta	7	16	7	23
Universidad Eta	4	81	30	111
Universidad Theta	8	117	124	241

Fuente: Elaboración propia.

El instrumento utilizado se encuentra dividido en cuatro secciones; la primera de ellas acopia datos de la forma de contratación en la institución por la cual se entrevista y del tipo de control, la segunda sección recoge datos demográficos, perfil profesional y jornada laboral, la sección III está dedicada a medir las variables observables del Compromiso organizacional, se compone de 24 ítems y se basa en el realizado por Meyer y Allen (1997), mismo que se adaptó para ser aplicado en IES y la sección IV compuesta por un único ítem que sirve como verificador de la sección anterior,

las secciones III y IV se encuentran estructuradas en una escala Likert de seis niveles que van desde fuertemente en desacuerdo, hasta fuertemente de acuerdo.

Para medir la fiabilidad del instrumento se calculó el alfa de *Cronbach*, obteniendo en las tres dimensiones índices superiores a 0.70 (ver Tabla 2).

Tabla 2. Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach

Dimensión del Compromiso organizacional	Alfa de Cronbach	No. de ítems
Compromiso Afectivo	0.83	8
Compromiso Normativo	0.76	8
Compromiso Continuo	0.91	8

Fuente: Elaboración propia.

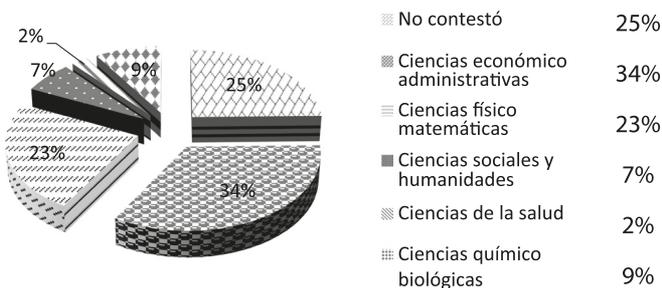
4. Resultados

4.1 Características de la muestra

La muestra se conformó por un total de 89 docentes, pertenecientes a cinco IES, de los cuales 36% son mujeres, 58.4% de los docentes son mayores de 40 años, mientras que 32.6 oscilan entre los 29 a 40 años, en cuanto al nivel de estudios 82% tienen estudios de posgrado, sin embargo solo 3.4% expreso tener licenciatura trunca.

Respecto al perfil profesional de los docentes 34% tienen estudios en el área de ciencias económico administrativas, mientras que 23% tiene perfil de ciencias físico matemáticas, mientras que 18% se agrupa en los perfiles de ciencias de las salud, ciencias sociales y humanidades y ciencias químico biológicas, sin embargo la cuarta parte de los docentes encuestados omitió la respuesta a esta pregunta (ver Gráfica 1).

Gráfica 1. Perfil profesional

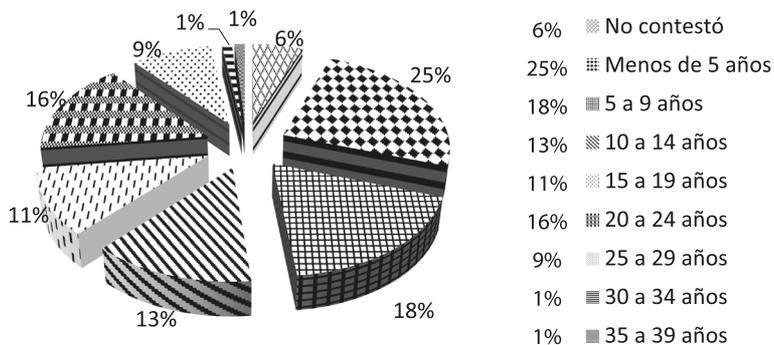


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la antigüedad de los docentes, 43% tiene menos de 15 años de antigüedad, uno de cada cuatro docentes tiene menos de cinco años

en su puesto, mientras que 51% tiene más de 15 años trabajando en la IES a la que pertenece (ver Gráfica 2).

Gráfica 2. Antigüedad

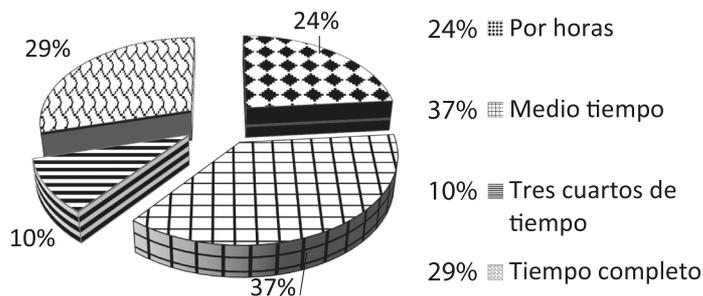


Fuente: Elaboración propia.

Se observó que 29% de los docentes está contratado de tiempo completo, mientras que 24% está contratado por horas (ver Gráfica 3), cabe mencionar que siete de cada diez docentes

dedican menos de 20 horas a dar clase frente a grupo, mientras que 29% dedican entre 20 y 29 horas frente a grupo y solo 1% declaró tener que impartir más de 29 horas frente a grupo.

Gráfica 3. Tipo de contratación

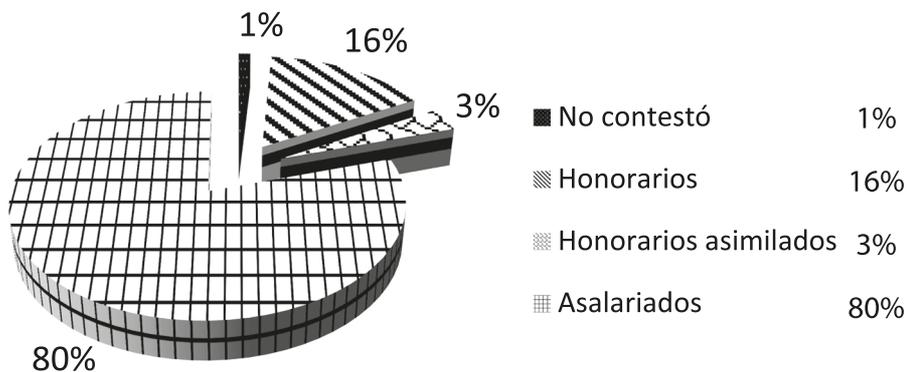


Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la forma en que reciben su pago, ocho de cada diez docentes declaró ser asalariados, mientras que 16% lo reciben por honorarios y solo

el 1% de los encuestados no respondió a este cuestionamiento (ver Gráfica 4).

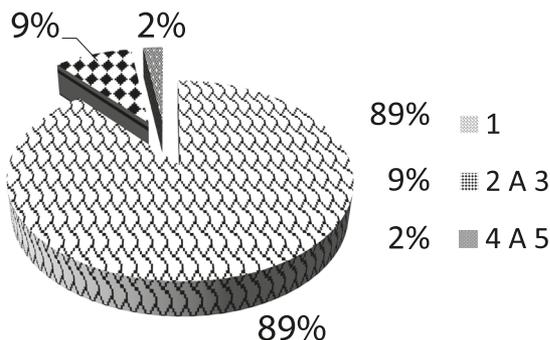
Gráfica 4. Regimen fiscal



Fuente: Elaboración propia.

En su mayoría los docentes trabajan solo en una IES, sin embargo 11% trabajan en más de una institución (ver Gráfica 5).

Gráfica 5. Número de IES en las que labora un docente

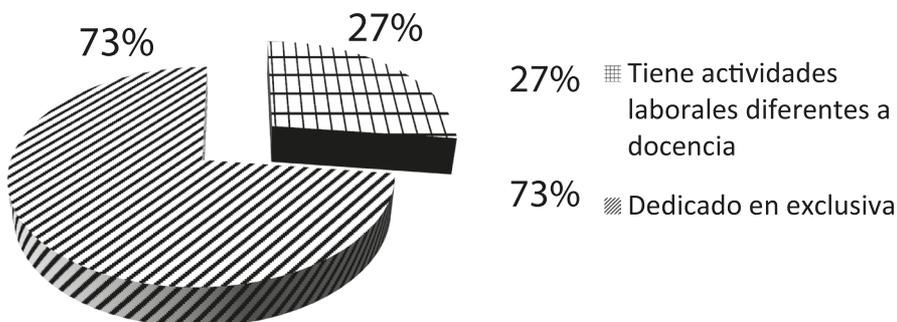


Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo lo anterior no debe interpretarse como que el docente tiene solo una fuente laboral, pues se detectó que 27% de ellos tiene actividades laborales diferentes a la docencia, ya

sea como empleado en una empresa de diferente giro al de educación o bien tiene un negocio propio que no necesariamente está relacionado con su perfil profesional (ver Gráfica 6).

Gráfica 6. Dedicación en exclusiva

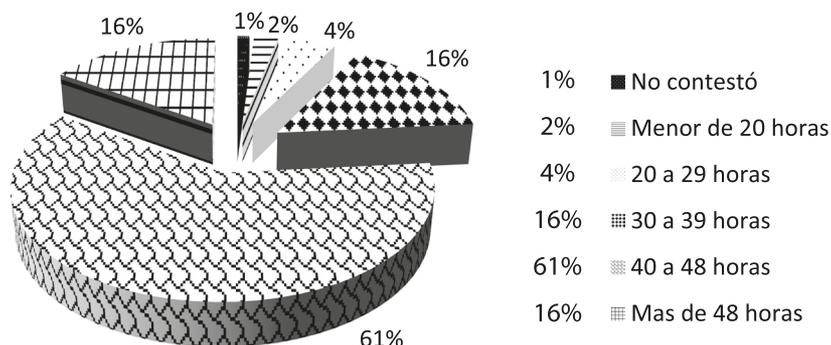


Fuente: Elaboración propia.

Al tomar en cuenta todas las actividades laborales del docente se encontró que 61% tiene una jornada de tiempo completo, es decir al menos las 40 horas semanales que representaría tiempo completo y hasta 48 horas que es lo que la Ley

Federal del Trabajo contempla como jornada máxima, mientras que 22% labora menos de 40 horas, sin que se conozca si esta condición es voluntaria o no, sin embargo, existe un 16% que excede las 48 horas semanales (ver Gráfica 7).

Gráfica 7. Jornada laboral semanal



Fuente: Elaboración propia.

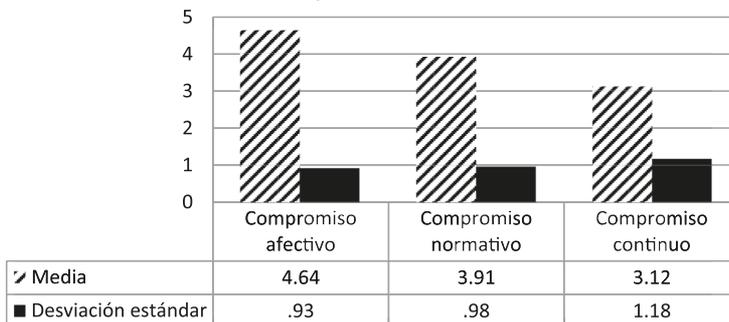
4.2 Análisis descriptivo

La intensidad con que se manifiesta el compromiso organizacional en la dimensión del compromiso afectivo es alta ($\bar{x} = 4.64$), mientras que las dimensiones del compromiso normativo ($\bar{x} = 3.91$), y continuo ($\bar{x} = 3.12$), se dan con un grado de intensidad medio y en el caso del compromiso continuo se observa que la desviación estándar es alta ($\sigma=1.18$), lo que implica que la opinión de los docentes se encuentra dispersa respecto a esta dimensión, sin embargo puede considerarse que los docentes

establecen fuertes vínculos afectivos con la IES en la que laboran, aunque no necesariamente generen sentimientos de dependencia hacia ella.

La diferencia de la intensidad en que se manifiestan las dimensiones que conforman el compromiso organizacional, no debería de interpretarse como inconsistente, pues de acuerdo con Betanzos y Paz (2011) es el compromiso afectivo el que conforma y mantiene el compromiso organizacional en los docentes y frecuentemente se diferencia del compromiso continuo (ver Gráfica 8).

Gráfica 8. Distribución de la media de las dimensiones que conforman el compromiso organizacional

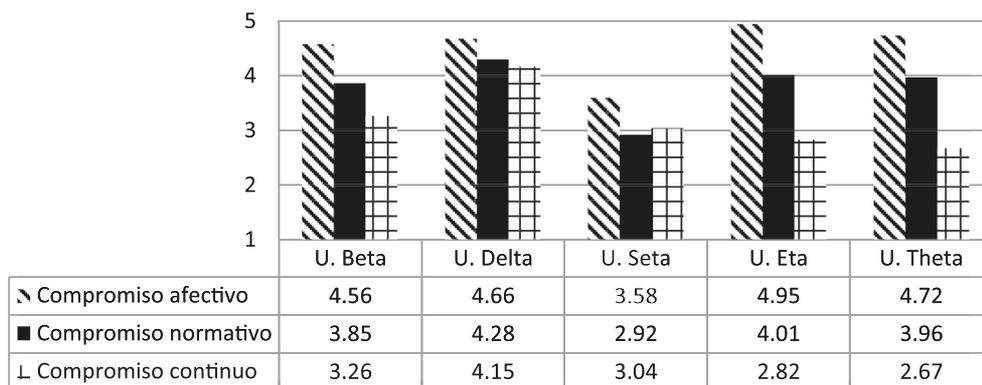


Fuente: Elaboración propia

Al realizar un comparativo entre las IES que participan en el estudio, puede observarse que en cada una, es el compromiso afectivo la dimensión que se manifiesta con mayor intensidad en todos los casos y existe una tendencia a que el compromiso continuo sea el que se manifieste con

menor intensidad, por lo que puede deducirse que si bien como grupo existe un alto o medio grado de dispersión en la percepción de los docentes, existe consistencia en la tendencia a como se manifiestan (ver Gráfica 9).

Gráfica 9. Comparativo de la intensidad en que se manifiestan las dimensiones que conforman el compromiso organizacional en las diferentes IES



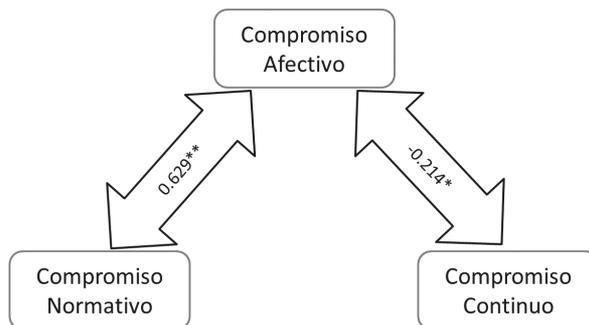
Fuente: Elaboración propia.

4.3 Análisis de correlación de las dimensiones que conforman el compromiso organizacional

Al analizar el comportamiento bivariado que existe entre las dimensiones que conforman el compromiso organizacional se observa que existe una fuerte relación positiva entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo ($r=0.629$), por lo que puede esperarse que un docente que tiene un fuerte lazo afectivo con su IES, también tenga un alto sentido de lealtad hacia ella, mientras que mantiene una relación negativa de baja intensidad con el compromiso continuo ($r=-0.214$), por lo que se puede asumir que un docente con un alto sentido de apego a la

organización, difícilmente desarrollará sentimientos de dependencia, esto coincide con lo encontrado por Betanzos y Paz (2011), quienes concluyen que el compromiso afectivo se separa del compromiso continuo al conformar y mantener el compromiso organizacional de los docentes (ver Figura 2). El análisis de correlación de Pearson no mostró evidencia de que exista una relación significativa entre las dimensiones de compromiso normativo y compromiso continuo, es decir que puede esperarse que un docente que tenga un alto sentido de lealtad hacia la institución donde labora no necesariamente desarrollará sentimientos de dependencia hacia ella.

Figura 2. Análisis de correlación de Pearson



** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
 * La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

4.4 Análisis del impacto de las variables moderadoras

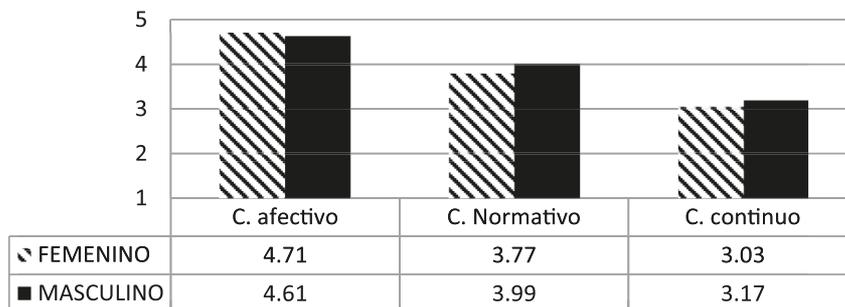
A fin de realizar este análisis, se realizó para cada una de las variables moderadoras una comparación de medias, que permitió evidenciar las diferencias en la intensidad con que se manifiestan las dimensiones que conforman el compromiso organizacional, así mismo, se realizó un análisis de ANOVAS a fin de determinar si las

diferencias detectadas tienen una significancia estadística.

Género

Se observa una tendencia a que las mujeres tengan un mayor compromiso afectivo que los hombres sin embargo esta tendencia se invierten en las dimensiones del compromiso normativo y compromiso continuo (ver Gráfica 10).

Gráfica 10. Comparación de medias por género en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo las diferencias percibidas entre ambos géneros no es estadísticamente significativa, por lo que puede asumirse que un docente podrá desarrollar su compromiso organizacional independientemente del género (ver Tabla 3).

Tabla 3. ANOVA de un factor: género

Dimensión	F	Sig.
Compromiso afectivo	.260	.611
Compromiso normativo	.978	.325
Compromiso continuo	.285	.595

Fuente: *Elaboración propia.*

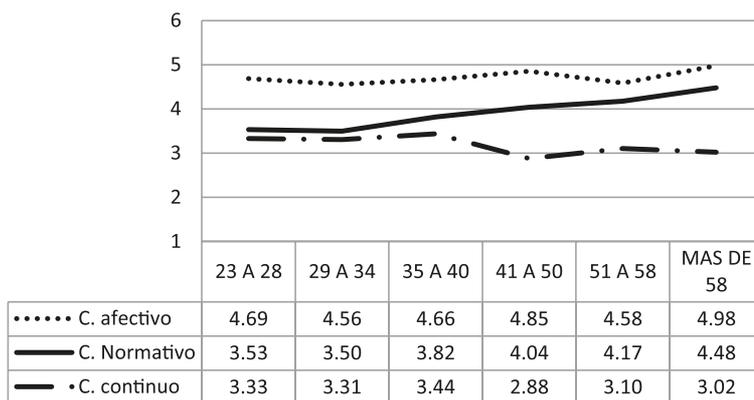
Este hallazgo coincide con lo encontrado por Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010), quienes concluyeron que el género no representa diferencias significativas en el compromiso de un trabajador, por lo que un gestor de IES no tendría motivo para tomar en consideración el género del

docente al momento de establecer estrategias que promuevan el compromiso organizacional.

Edad

En la Gráfica 11, se observa que el compromiso normativo muestra una tendencia a incrementarse a medida que el docente tiene una mayor edad, sin embargo el compromiso continuo disminuye después de los 40 años, dicha situación tiene lógica considerando que a medida que un docente se establece en su carrera incrementara su lealtad hacia la IES, pero se alejará del sentimiento de dependencia, no porque no tenga necesidad del empleo, sino porque se acostumbra a la seguridad del empleo. En el caso del compromiso afectivo tiende a incrementarse a medida de que el docente tiene mayor edad, sin embargo, después de los 50 años disminuye notablemente, aunque se vuelve a incrementar después de los 58 años, aparentemente el docente llega a una crisis laboral, en el rango de los 51 a 58, esto puede estar influido porque probablemente en este rango de edad el docente está próximo a terminar su ciclo laboral.

Gráfica 11. Comparación de medias por edad en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.



Fuente: *Elaboración propia.*

El análisis de ANOVA permitió determinar que solo en el caso del compromiso afectivo existen diferencias significativas ($F=2.45$ $p<.05$), por lo que se puede asumir que la edad impacta sobre el compromiso afectivo (ver Tabla 4) y puede esperarse que un docente entre 50 y 58 años manifieste un menor apego afectivo que los docentes de otros grupos de edad, de tal modo que un gestor de IES pública debe de considerar esta característica al momento de establecer estrategias para promover el compromiso afectivo poniendo especial atención a los docentes de este grupo de edad.

Tabla 4. ANOVA de un factor: edad

Dimensión	F	Sig.
Compromiso afectivo	2.45	.031
Compromiso normativo	1.72	.125
Compromiso continuo	0.46	.833

Fuente: *Elaboración propia.*

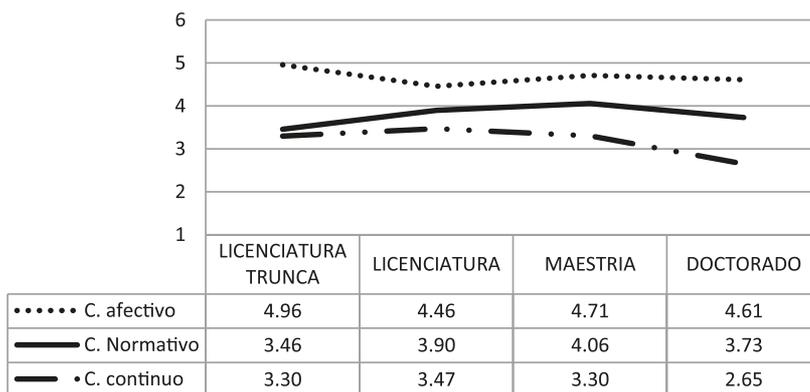
Claire y Böhr (2004), en su estudio concluyen que

los trabajadores entre los 31 y 40 años de edad muestran un mayor compromiso organizacional, lo que difiere de los resultados de este estudio, ya que tal condición solo es equiparable en la dimensión del compromiso continuo, sin embargo estos autores no explica si dichas diferencias son estadísticamente significativas, por lo que no es posible establecer un punto de comparación respecto al impacto que la edad tiene sobre el compromiso organizacional.

Nivel de estudios

Se observa que las dimensiones de compromiso normativo y compromiso continuo, tienen una clara tendencia a aumentar a media que el docente incrementa su nivel de estudios, sin embargo disminuye notablemente entre los docentes que tienen doctorado, en cambio en la dimensión de compromiso afectivo, los docentes con licenciatura trunca son quienes manifiestan un mayor apego emocional hacia la IES, aunque después tiene el mismo comportamiento que las otras dos dimensiones (ver Gráfica 12)

Gráfica 12. Comparación de medias por nivel de estudios en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.



Fuente: *Elaboración propia.*

No obstante, la evidencia sugiere que las diferencias entre los docentes con diferentes niveles educativos no son estadísticamente significativas ($p > .05$) (ver Tabla 5), por lo que se deduce que el nivel de estudios no impacta en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional. Siendo así, el gestor de IES podrá establecer estrategias para conformar y mantener el compromiso organizacional independientemente del nivel de estudios del docente.

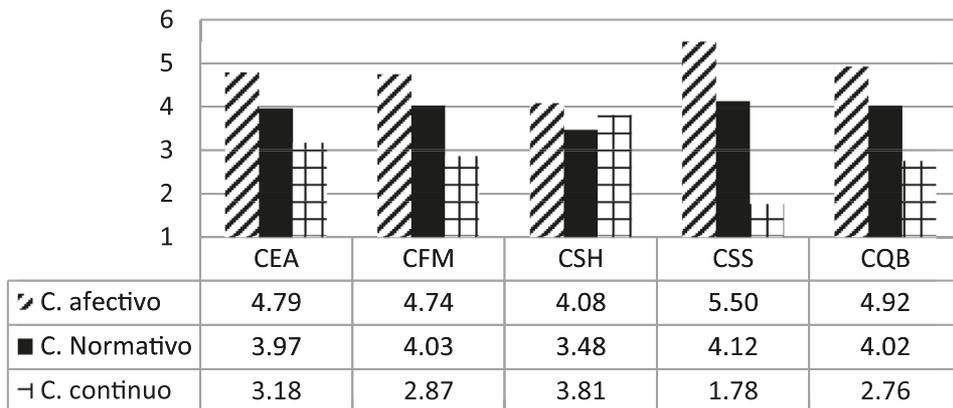
Dimensión	F	Sig.
Compromiso afectivo	0.42	.790
Compromiso normativo	0.65	.626
Compromiso continuo	1.95	.109

Fuente: *Elaboración propia.*

Perfil profesional

Puede observarse que los docentes con perfiles de ciencias económico administrativas, ciencias físico matemáticas y ciencias químico biológicas mantienen una misma tendencia a tener el valor más alto en el compromiso afectivo, seguido por el compromiso normativo y la menor intensidad es mostrada en la dimensión del compromiso normativo, mientras que el perfil de ciencias de la salud, aunque mantiene el mismo orden de intensidades, se hace evidente que la diferencia entre el compromiso afectivo y el compromiso continuo es mucho mayor que en los docentes de los perfiles anteriores, sin embargo, especialmente se destaca el perfil de ciencias sociales y humanidades, donde los docentes manifiestan un mayor compromiso continuo que normativo y la diferencia entre la intensidad con que se manifiesta el compromiso afectivo y el continuo es notablemente menor que en el resto de los perfiles (ver Gráfica 13).

Gráfica 13. Comparación de medias por perfil profesional en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.



Fuente: *Elaboración propia.*

Sin embargo no se encontró evidencia que sugiera que las diferencias encontradas sean estadísticamente significativas ($p > .05$) (ver Tabla 6), por lo que no es posible asumir que el perfil profesional de un docente impacta sobre las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.

Tabla 6. ANOVA de un factor: perfil profesional

Dimensión	F	Sig.
Compromiso afectivo	1.68	.148
Compromiso normativo	0.42	.833
Compromiso continuo	1.46	.211

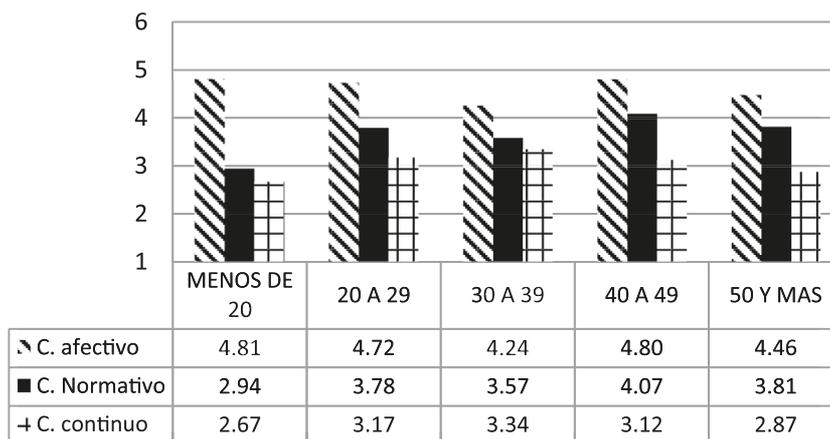
Fuente: Elaboración propia.

No se encontraron estudios que tomaran en cuenta la posible influencia del perfil profesional sobre las dimensiones del compromiso organizacional, por lo que no es posible comparar los hallazgos encontrados.

Jornada laboral

Se destaca que los docentes con una jornada laboral semanal menor a 20 horas por semana son quienes muestran tener el mayor compromiso afectivo ($\bar{x} = 4.81$) y el menor compromiso continuo ($\bar{x} = 2.67$), es posible que en este grupo de docentes, se encuentren con un trabajo de tiempo parcial por elección propia y que no dependen de su empleo para cubrir sus necesidades, sino que encuentran en la docencia una forma de mantenerse activos, por ejemplo mujeres casadas que cumplen con un rol principal en su hogar o bien docentes solteros que aún se encuentran en el hogar familiar; mientras que los docentes con una jornada total semanal entre 30 y 39 horas son quienes muestran tener el menor compromiso afectivo ($\bar{x} = 4.24$) y el mayor compromiso continuo ($\bar{x} = 3.34$), lo que podría implicar un caso contrario en que los docentes de este grupo en realidad dependen de su trabajo para cubrir sus necesidades y no han conseguido

Gráfica 14. Comparación de medias por jornada laboral en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.



Fuente: Elaboración propia.

acceder a un trabajo de tiempo completo (ver Gráfica 14).

La evidencia sugiere que las diferencias que existen entre los docentes con diferentes jornadas laborales no son estadísticamente significativas (ver Tabla 7), por lo que se infiere que la jornada laboral no impacta sobre las dimensiones que conforman el compromiso organizacional. Cabe mencionar que no se encontraron otros estudios que permitieran comparar los resultados encontrados.

Tabla 7. ANOVA de un factor: jornada laboral

Dimensión	F	Sig.
Compromiso afectivo	1.13	.350
Compromiso normativo	1.11	.363
Compromiso continuo	.51	.765

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 15. Comparación de medias por tipo de contratación en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.



Fuente: Elaboración propia.

A pesar de lo anterior no se encontró que existan diferencias significativas que se relacionen con el tipo de contratación (ver Tabla 8), por lo que se puede asumir que el tipo de contratación no impacta sobre las dimensiones del compromiso organizacional.

Tipo de contratación

Se observa que las dimensiones de compromiso afectivo y el compromiso normativo tienden a comportarse del mismo modo, manteniéndose siempre el compromiso afectivo por encima del compromiso normativo, sin embargo, en lo que respecta al compromiso continuo se observa que existe una tendencia a incrementarse a medida que se amplía el horario de contratación, pero disminuye notablemente entre los docentes con tiempo completamente, probablemente esto esté relacionado con el hecho de que en una universidad pública equivale a una contratación de base y que el docente al saber que tiene el trabajo asegurado, deje de percibir la dependencia que tiene hacia la organización (ver Gráfica 6).

Tabla 8. ANOVA de un factor: tipo de contratación

Dimensión	F	Sig.
Compromiso afectivo	.39	.759
Compromiso normativo	.28	.842
Compromiso continuo	1.30	.281

Fuente: Elaboración propia.

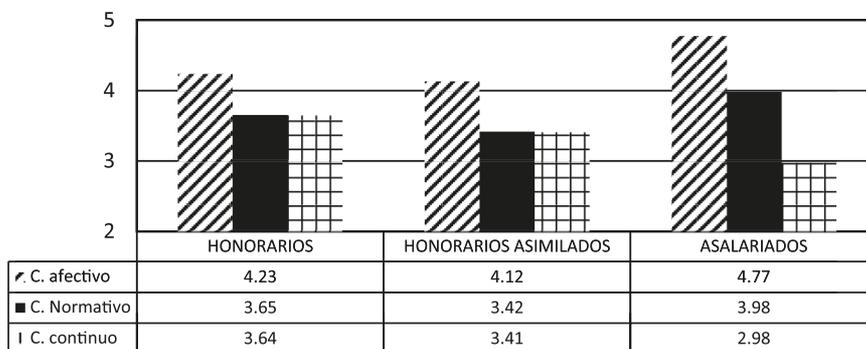
Este hallazgo coincide con lo encontrado por Álvarez (2008), quien concluye que el ámbito laboral percibido por el trabajador hace que el trabajador a tiempo parcial sea capaz de comprometerse del mismo modo que los trabajadores de tiempo completo.

Régimen fiscal

En la Gráfica 16, se muestra la intensidad con que se manifiestan el compromiso afectivo y normativo, siendo notablemente mayor entre los docentes asalariados, mientras que dicha situación se invierte en el caso del compromiso continuo, por lo que podría esperarse que un docente asalariado tenga un mayor apego

emocional y mayor sentido de lealtad, pero una menor percepción de su dependencia al trabajo, mientras que los docentes que reciben su sueldo bajo otra modalidad tendrán un menor grado de compromiso afectivo, mientras que su sentido de lealtad y su sentido de necesidad se manifiestan con la misma intensidad, la modalidad fiscal de asalariados se relaciona con otras prestaciones como seguro médico, vacaciones, aguinaldo, etcétera, por lo que resulta lógico que este grupo de docentes desarrolle mayor lealtad y apego, la modalidad de asalariado frecuentemente se relaciona con los contratos de base lo que también explicaría el hecho de que el docente disminuya su compromiso continuo pues deja de percibir la incertidumbre laboral.

Gráfica 16. Comparación de medias por régimen fiscal en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo la evidencia sugiere que las diferencias encontradas solo son significativas en el compromiso afectivo ($F=3.51$ $p<.05$), por lo que puede asumirse que el régimen fiscal impacta sobre los lazos afectivos que el docente desarrolla hacia la institución (ver Tabla 9), es por ello que el gestor de IES deberá de buscar estrategias que permitan a los docentes que son contratados por honorarios y honorarios asimilados sentir estabilidad laboral a fin de poder desarrollar el

compromiso afectivo en la misma intensidad que los docentes asalariados.

Tabla 9. ANOVA de un factor: régimen fiscal

Dimensión	F	Sig.
Compromiso afectivo	3.51	.019
Compromiso normativo	0.70	.551
Compromiso continuo	2.11	.105

Fuente: Elaboración propia.

No se encontraron estudios anteriores que analicen el impacto del régimen fiscal en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional, que permitan comparar los hallazgos encontrados en este estudio.

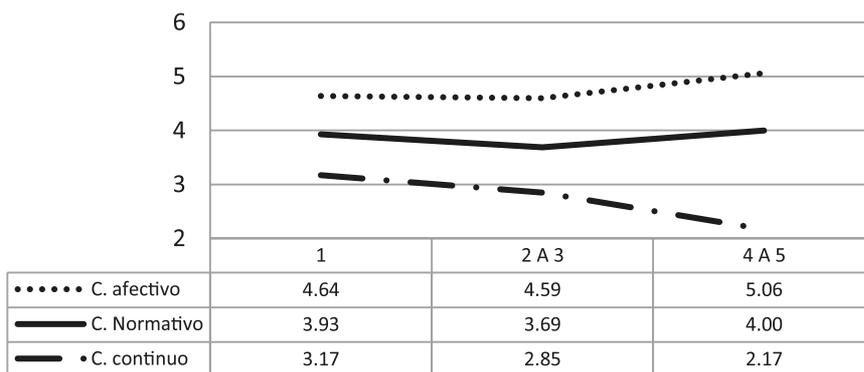
Número de IES en las que labora un docente

Aparentemente el compromiso afectivo y normativo es mayor entre los docentes que laboran en una

sola institución, pero menor que la de los docentes que trabajan en más de tres IES, mientras que el compromiso continuo tiende a disminuir a medida que se incrementan el número de instituciones en las que labora (ver Gráfica 17).

Empero, la evidencia sugiere que no existen diferencias significativas, es decir que independientemente del número de IES en las

Gráfica 17. Comparación de medias por número de IES en las que labora un docente de las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.



Fuente: Elaboración propia.

que labore un docente tiene la misma capacidad para desarrollar su compromiso organizacional (ver Tabla 10). No encontrando estudios que permitan comparar estos resultados.

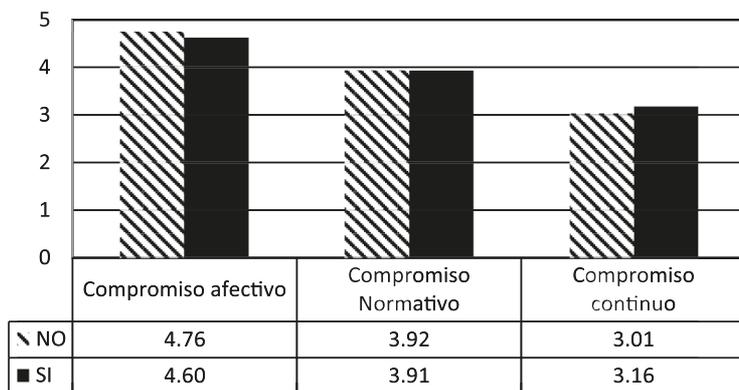
Tabla 10. ANOVA de un factor: número de IES en las que labora un docente

Dimensión	F	Sig.
Compromiso afectivo	.210	.811
Compromiso normativo	.229	.795
Compromiso continuo	.937	.396

Fuente: Elaboración propia.

Dedicación en exclusiva

Se observa que aparentemente existe una pequeña tendencia a que el compromiso afectivo sea mayor entre los docentes que tienen otras actividades que entre aquellos dedicados en exclusiva a la docencia, mientras que el compromiso continuo se da con mayor intensidad entre los docentes que se dedican exclusivamente a la docencia, lo cual tendría lógica desde la perspectiva de que al tener otra fuente de empleo disminuya el sentimiento de dependencia hacia la IES (ver Gráfica 18).

Gráfica 18. Comparación de medias por dedicación en exclusiva en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.

Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo en la Tabla 11 se observa que las diferencias percibidas no son estadísticamente significativas, por lo que no se puede asumir que la dedicación en exclusiva tenga algún impacto sobre las dimensiones que conforman el compromiso organizacional.

Tabla 11. ANOVA de un factor: dedicación en exclusiva

Dimensión	F	Sig.
Compromiso afectivo	.470	.495
Compromiso normativo	.001	.972
Compromiso continuo	.267	.607

Fuente: Elaboración propia.

5. Conclusiones

La manera en que el docente se relaciona y establece lazos con la IES en donde labora adquiere importancia en la necesidad de hacer frente a los retos que actualmente afronta el sistema educativo, de ahí que este estudio se

haya abordado la forma en que las características demográficas y de contratación influyen en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional, por lo que una vez analizada la información se concluye lo siguiente:

El compromiso afectivo en los docentes es el que se manifiesta con mayor intensidad, seguido por el compromiso normativo, mientras que el compromiso continuo se manifiesta con una menor intensidad.

Las dimensiones que conforman el compromiso organizacional no mantienen la misma relación entre ellas, ya que el compromiso afectivo se relaciona positivamente con el compromiso normativo, pero mantiene una relación negativa con el compromiso continuo; además de que no se encontró un vínculo significativo entre las dimensiones de compromiso normativo y continuo.

La dimensión de compromiso afectivo se ve impactada por las variables moderadoras de edad y régimen fiscal, encontrándose que existe una especie de crisis laboral en los docentes de entre 50 y 58 años, que son quienes muestran un menor

compromiso afectivo y respecto al régimen fiscal se encontró que existe un mayor compromiso afectivo entre los docentes asalariados.

Las dimensiones compromiso normativo y compromiso continuo no se ven impactadas por ninguna de las variables moderadoras.

Las variables moderadoras de género, nivel de estudios, perfil profesional, jornada laboral, tipo de contratación, número de IES en las que labora un docente y dedicación en exclusiva a la docencia, no mostraron tener ningún impacto sobre las dimensiones que conforman el compromiso organizacional, por lo que apoyándose en una adecuada gestión y cuidando el ámbito laboral, es posible integrar un equipo docente con un alto compromiso organizacional independientemente de estas características demográficas y de contratación.

Sin embargo, debe de considerarse que los resultados de este estudio se encuentran limitados para su aplicación generalizada, ya que se realizó exclusivamente con docentes de IES públicas de la Zona Metropolitana Laja Bajío, por lo que la generalización de estos hallazgos solo debe tomarse por verdadera dentro de este universo.

Por lo anterior se recomienda ampliar el estudio a nivel estado, a nivel región e incluso a nivel nacional a fin de confirmar o refutar los resultados aquí encontrados, igualmente se sugiere hacer un estudio comparativo entre IES públicas y privadas, con la intención de determinar similitudes y diferencias entre ambos sistemas, también se propone hacer una revisión al modelo propuesto por Meyer y Allen (1997), para determinar si es aplicable de la misma manera que en empresas de otro giro o si se requiere de un modelo específico de aplicabilidad exclusiva a los docentes.

Referencias

Alvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a

tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? Cuadernos de Estudios Empresariales, 18, 73-88.

Arias, F. (enero-marzo de 2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Contaduría y Administración, 200.

Barraza, A., & Acosta, M. (octubre-diciembre de 2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Innovación Educativa, 8(45), 20-35.

Betanzos, N., & Paz, F. (Diciembre de 2007). Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de Psicología, 23(2), 207-215.

Betanzos, N., & Paz, F. (2011). El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década. Universidad Nacional Autónoma de México, División de investigación. Facultad de contaduría y administración, UNAM, México.

Blanco, M., & Castro, P. (agosto de 2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Ajayu, 9(2), 215-233.

Burton, C. (1991). Sistema de Educación Superior, una visión comparativa de la organización académica. México: Nueva Imagen/Universidad Autónoma Metropolitana-Azapotcalco.

Chavoya, M. L., & Reynaga, S. (2011). Las licenciaturas en Jalisco, México: crecimiento, diversificación y complejización de la educación superior y su impacto en la pertinencia. Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología, 20(2), 289 - 311.

Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima

- Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama socioeconómico*, 28, 92 - 103.
- Claure, M., & Böhr, M. R. (2014 de marzo de 2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional. (Scielo, Ed.) *Scielo*, 2(1), 77-83.
- Díaz, F., & Rigo, M. (Julio-Septiembre de 2003). Realidades y Paradigmas de la Función Docente: Implicaciones sobre la Evaluación Magisterial en Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, XXXII (127).
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional (Vol. I)*. Versión electrónica gratuita.
- Maldonado, S. E., Guillen, A. M., & Carranza, R. E. (2012). El compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 5(4).
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., & Herscovitch, 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.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace. theory, research and application*. Sage Publications, Inc.
- Nehmeh, R. (2009). What is Organizational commitment, why should managers want it in their workforce and is there any cost effective way to secure it? *SMC Working paper*, 05.
- Passarelli, G. (2011). Employees' skills and organisational commitment. *International Business Research*, 4(1).
- Ramos, A. (Junio de 2005). Compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del Programa Universitario de Inglés en la Universidad de Colima. Colima, México.
- Riccardi, R., Rodrigues, L., & Maccari, É. (2004). Condicionantes de la conducta de la Universidad del siglo XXI. Asamblea del consejo latino americano de escuelas de administración (CLADEA). Puerto Plata.
- Robles, J. A., & Garza, M. (2009). El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económico administrativas de las IES públicas frente a las necesidades de capacitación institucionales. *CIENCIA@UAQ*, 2(2), 69-78.
- Rodríguez, J., & Leyva, M. A. (2005). La deserción escolar universitaria. La experiencia de la UAM. Entre el déficit de la oferta educativa superior y las dificultades de la retención escolar. *El Cotidiano educación*, 98-111.
- Rodríguez, J., & Leyva, M. A. (2004). Profesionista y trabajo en México: dilemas y posibilidades entorno a los egresados de la UAM. *El Cotidiano*, 15.
- Téllez, D. (2011). Jóvenes nini y profesionistas titis la estratificación letrada del desempleo. *Cotidiano - Revista de la Realidad Mexicana*, 14.
- Vaillant, D. (Mayo-agosto de 2006). Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica. *Revista de Educación*(340), 117-140.
- Zabalza, M. (2002). La enseñanza universitaria, el escenario y sus protagonistas. *Narcea*.