



UNIVERSIDAD  
**SAN IGNACIO  
DE LOYOLA**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**Carrera de Psicología**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL SEGÚN  
VARIABLES SOCIOLABORALES EN TRABAJADORES  
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LIMA  
METROPOLITANA**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología**

**ESTEFFANI TERRY SANCHO-DAVILA**

**Asesor:**

**Sergio Alexis Domínguez Lara**

**Lima – Perú**

**2018**

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar si existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según variables sociolaborales (tipo de puesto, antigüedad del puesto, sexo, estado civil). Se consideró a 23 participantes (15 mujeres) y 60.9% (docentes) dentro de una institución educativa. Se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, el cual evaluó el Compromiso Afectivo (CA), Compromiso de Continuidad (CC) y el Compromiso Normativo (CN). Los resultados indican que la dimensión de CN presentó una Desviación Estandar mayor a las otras dos dimensiones de 5.796. En cuanto los resultados comparativos, se observó que los varones indican mayor CC que las mujeres. Los solteros presentan mayor CN y CA que las personas con parejas. Por otro lado, se puede observar que el *tipo de puesto* no aparenta diferencia significativa en ninguna dimensión del Compromiso Organizacional (CO). En cuanto la *permanencia total en el colegio y tiempo en el puesto actual* se aprecia mayor diferencia significativa en el CN y CA del grupo con mayor tiempo en la institución y en el puesto. Sin embargo, el CC está a favor de los trabajadores con poco tiempo en la institución. Finalmente, los trabajadores con menores horas de trabajo presentan mayor CN y CA que el grupo con más horas laborales, el cual presenta mayor CC que el primer grupo. En conclusión, los resultados obtenidos en general son diferentes a investigaciones previas y solo dos hipótesis de cinco se aceptan (H3 y H4).

**Palabras clave:** compromiso organizacional, variables sociodemográficas, institución educativa.

## **Abstract**

The main objective of the present investigation was to determine if there are significant differences in the Organizational Commitment according to socio-labor variables (type of position, job seniority, working hours, sex, marital status). We considered 23 participants (15 men), 60.9% (15 teachers) and 39.1% (eight non-teachers) within an educational institution. There used the Scale of Commitment Organizacional de Meyer and Allen, who evaluated the Affective Commitment (AC), Commitment of Continuity (CC) and the Normative Commitment (NC). The results indicate that CN dimension presented a Standard Deviation major to other two dimensions of 5.796. Comparatively, it was observed that men indicate higher CC than women. Singles have higher NC and AC than people with couples. On the other hand, it can be observed that the post type variable does not seem significant difference in any dimension of the CO. As regards the total length of time in the school and time in the current position, there is a greater significant difference in the NC and AC of the group with the longest time in the institution and in the position. However, the CC is higher workers with little time in the institution. Finally, workers with shorter working hours have higher NC and AC than the group with the highest working hours, which presents higher CC than the first group. In conclusion, the landed results in general are different from previous investigations and just 2 of five hypothesis are accepted (H3 and H4).

**Key words:** organizational commitment, socio-labor variables, educational institution.

## **Introducción**

En la actualidad se ha considerado de suma importancia el estudio de las organizaciones por parte de las profesiones humanistas como la psicología, economía o sociología, para conocer el bienestar psicológico del trabajador y su relación con la institución, el cual incluye condiciones laborales, beneficios, entre otros. Los directivos tienen la obligación de mejorar estas características, pues ellos conocen cómo funciona el sistema organizacional que motivará al trabajador a comprometerse con la organización.

Otro factor influyente que implica desarrollar este estudio es el entorno económico en que se encuentra la sociedad actualmente, mediante la inversión del talento humano que es caracterizado como desarrollador de rendimiento, ya que la competencia profesional continua y los medios tecnológicos evolucionan y afectan en el rendimiento de los profesionales.

Según Deloitte (2015), el 85% de los líderes de Recursos Humanos y de Negocio a nivel mundial considera que la falta de compromiso en los trabajadores es el principal problema que afrontan las compañías, no solo empresariales, sino instituciones educativas. Por ello, las empresas buscan incrementar el nivel de compromiso, ya que influye en la productividad y el rendimiento de los empleados. Un claro ejemplo en el Perú son las instituciones educativas, pues se considera a los educadores, identificadores de estrategias competitivas para contribuir a la formación académica de los alumnos. Sin embargo, el compromiso de los docentes y trabajadores en general de las escuelas no logran cumplir sus objetivos, debido a que muchas veces no existe un clima ni ambiente óptimo para comprometerse con la institución. Para la mejora de este clima o ambiente se necesita una correcta gestión institucional, una relación positiva entre el colegio y contexto, la capacidad de manejo de conflictos y liderazgo del director que influyen en el equipo educacional desde el directivo, docentes, el equipo administrativo y padres de los estudiantes, por medio de estrategias que incluye una mecánica organizacional y educativa (Saldivar, 2017).

El personal administrativo dentro de las instituciones educativas se motiva mediante un sentido de voluntad, una motivación autónoma e intrínseca la cual mantiene

una relación positiva con el compromiso afectivo y así las acciones en su puesto serán óptimas (Pérez, 2014).

Según Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) los cambios económicos, tecnológicos y la competitividad laboral en la educación significan una preocupación en relación a la calidad de los procesos de gestión laboral y sus resultados, que obligan al desarrollo estratégico para permitir ventajas competitivas. Por ello, el compromiso de las autoridades es fundamental para la calidad educativa.

Existe una gran diversidad de instituciones educativas privadas tradicionales, las que tienen un himno, uniformes y religión establecida. Sin embargo, hay colegios llamados *pre universitarios* que no tienen mucha trayectoria en la educación en el Perú, en los que ofrecen una preparación especializada a los estudiantes para asegurar un cupo en las universidades al igual que las academias *pre universitarias*. Mediante la premisa de que los padres de familia y alumnos se acogen a esta idea, y se concentran en la búsqueda de nuevas alternativas, sobre todo, quienes tienen hijos en los dos últimos años de secundaria. Sin embargo, tienen un factor negativo según docentes que dictan para estos últimos años, pues los alumnos son preparados para los exámenes de admisión, lo cual genera cierta frustración, para quienes desean explorar otras metodologías, conocimientos y estrategias de aprendizaje en sus clases (Guzmán, 2016).

Por ello, el presente estudio fue motivado porque existe una red de colegios con un método modificado, llamado *centro educativo con un alto nivel*, y el compromiso de los docentes y no docentes (p.e. trabajadores administrativos) puede variar por la metodología que se utiliza desde hace algunos años. Guzmán (2016) lo define como una perspectiva constructivista en la que varían las metas de formación.

El término de calidad educativa se encuentra vinculado a la mejora educativa, que implica la influencia de factores para la mejora del alumno e instituciones educativas por medio de actividades entre docentes y alumnos. Yao (2016) los presenta con el concepto de capas de factores, incluye factores internos como *factores reales de enseñanza-aprendizaje*, pues sin alumnos y docentes, no se puede hablar de la calidad de educación; en segundo lugar, *factores básicos* considerados como la base sobre la cual otros factores podrán generar influencia, es decir, *cualidades de docentes y alumnos* (físicas, psicológicas, de conocimientos, etc.); en tercer lugar, *factores fluidos* que tienen más

posibilidad de variar y comprende conocimientos o experiencias transmitidas por parte de los docentes, conocidos como currículum, métodos o contenidos de enseñanzas; en cuarto lugar, se encuentran los *factores sólidos* que son considerados *instalaciones (hardware) de enseñanza*, que ofrecen una base material para la realización de enseñanza-aprendizaje. Los factores externos o ambientales son la escuela, familia y sociedad, necesarios para promover, ajustar y mejorar los factores internos.

Según Jurado (2009), para el buen funcionamiento del colegio, la calidad de vida es fundamental. Los docentes deben identificar las cualidades de los alumnos (inteligencia, personalidad, motivación, estilos y estrategias de aprendizaje) al diseñar estrategias de enseñanza y ser una guía continua para el desarrollo educativo.

Por otro lado, la calidad de vida se asocia también al cambio organizacional, de inclusión social, de gestión curricular orientada a la atención a los individuos. De esta manera, es posible facilitar su éxito, afianzar la mejora y la satisfacción de necesidades que muestran todos sus miembros.

### **Factores asociados**

Adicionalmente, las instituciones educativas primarias son afectadas por otras variables. Por ejemplo, el clima laboral es considerado una dimensión social con políticas internas y externas para una correcta administración y pedagogía, en la que se genera un comportamiento educativo tanto personal como grupal. Al conocer el clima laboral en este medio servirá para que los miembros de las instituciones educativas mejoren en competencias profesionales y favorezcan su misión y visión organizacional (Aguado, 2012). A la vez es considerado como conjunto de actitudes dentro de instituciones educativas que pueden reflejar valores y objetivos cotidianos que aporte a logros.

Otra variable asociada al buen funcionamiento de la escuela que está presente es la motivación, pues en las últimas décadas se ha estudiado su concepto en el sistema educativo peruano. La motivación de los docentes se presenta en un papel que predomina en un contexto laboral, que pretende ser de calidad o excelencia. En primer lugar, la motivación intrínseca que es considerada un disfrute o interés, compromiso al ejecutar una tarea. Al contrario, la motivación extrínseca conllevaría a actuar bajo presión y compromiso por recompensas externas (Pérez, 2014). Sin embargo, en países en vía de

desarrollo, la motivación laboral es escasa, pues los docentes presentan poco interés y responsabilidad, debido a la falta de comunicación, inadecuada condición laboral, física y ambiental. Por ejemplo, Calixto (2014, p.11) menciona

Las exhortaciones de calidad educativa en América Latina por parte de los últimos gobiernos, entre ellos Perú, pueden fracasar en su intento de hacer del personal docente más competente al desempeñar su trabajo, sino se considera la influencia de motivaciones en su comportamiento laboral.

Chirinos y Vela (2007, p. 8) consideran que “a mayor motivación: mayor producción, mayor entrega, mayor identificación”. Aunque en la psicología representa como variable influyente en el compromiso, pero no determinante.

Para que haya liderazgo la influencia tiene que provenir del ejercicio razonable de la autoridad formal, de las propias cualidades del líder, o de su grado de conocimiento y experiencia como para poder ofrecer orientaciones a los demás.

Otro aspecto que influye en el ámbito educativo es el liderazgo. Bolívar, López y Murillo (2013) consideran el liderazgo como una variable influyente en el aspecto pedagógico o educativo que se enfoca en “sobre qué se puede hacer, en este momento para desarrollar, mejorar y dinamizar las escuelas”, de modo que haya un aprendizaje óptimo para todos los alumnos. Para un correcto liderazgo debe haber influencia por parte de las autoridades mediante su conocimiento, experiencia o como un efecto indirecto al interior del aula, pues existe el deber de crear un ambiente óptimo para un buen trabajo.

Por otro lado, Maldonado et al. (2014) mencionan que existen algunos aspectos a considerar en la función de un educador, como el compromiso con los estudiantes, compromiso con la profesión (docencia) y, el compromiso con la organización (lugar de trabajo). De esta manera, se puede comprender que es un concepto multidimensional. Ahora bien, el compromiso organizacional (CO) de los integrantes de una institución educativa se identifica por los valores con la escuela, el deseo de permanecer dentro de la organización, es decir, invertir tiempo en la institución y condiciones laborales para darle mejor instrucción a los estudiantes.

## **Compromiso organizacional (CO)**

El CO alrededor del mundo ha sido estudiado debido al proceso que implica dentro de las instituciones empresariales y públicas, sin embargo, en el área educativa recién hace pocos años se ha involucrado su estudio. Las investigaciones previas sobre la educación se enfocan en la variedad de factores influyentes que desarrollan el compromiso de los docentes, administradores, directores de las instituciones educativas que impliquen el cumplimiento de metas, desarrollo académico entre otras características ya mencionadas.

Esto se refiere a la identificación que el profesor tiene con los valores de la escuela (universidad), sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el ámbito, lo cual compromete a un acuerdo con los objetivos y valores de la organización, visto a través de la tendencia que tiene el profesor en invertir un tiempo adicional en ser partícipe del desarrollo de las actividades de la institución y con su deseo de permanecer en ella (Maldonado et al, 2014, p.12).

Existen algunos referentes sobre el estudio del CO con otras variables desde hace algunos años, principalmente Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974), quienes conciben el CO como un constructo unidimensional, aunque conceptualmente se puede componer por tres factores, en primer lugar, con una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización, en segundo lugar, el deseo de ejercer un esfuerzo considerable en representación de la organización y, en tercer lugar, el fuerte deseo de permanecer en la organización.

Por otro lado, Ruiz (2013) menciona que el desarrollo del CO en la investigación es un concepto estudiado desde 1960, y continua ampliándose con nuevos enfoques en aspectos menos organizacionales y más hacia el puesto del trabajador y el grupo de trabajo.

La presente investigación se enfoca en el CO, debido a que representa el vínculo del trabajador con la institución que no ha sido tan estudiada y que responde a un comportamiento positivo con un objetivo específico, aportar al éxito, desarrollo y crecimiento de la institución.

Para Allen y Meyer (citado en Montoya, 2014), el CO se define como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p.10). Este modelo plantea tres dimensiones (Ramos, 2005) la primera es el compromiso afectivo (CA) que refiere al deseo y lazos emocionales que los miembros de una organización desarrollan con la institución como una familia, mediante la satisfacción de logro de necesidades psicológicas, fisiológicas, de seguridad, afecto y sociales, por ende tener orgullo de pertenencia así generar un grado de lealtad. En segundo lugar, se encuentra el compromiso de continuidad (CC), que refiere a la necesidad de persistir en la organización debido al esfuerzo, tiempo y miedo de las consecuencias monetarias, económico si se retira del empleo, además de si la organización es basada en recompensas el trabajador sentirá mayor motivación por este tipo de compromiso. Por último, el compromiso normativo (CN) es de carácter emocional al igual que el afectivo, pues, refiere a la lealtad, y el sentido moral, como creencia de reciprocidad por el tiempo y la dedicación por ambas partes a consecuencia de los beneficios. Sin embargo, en caso de abandonar la organización siente una sensación de deslealtad o sentimiento de culpa, siente la obligación de estar en la institución.

Este enfoque tridimensional de Allen y Meyer (1991) corresponde a que todos los individuos son diferentes al vincularse con la organización, sus expectativas son propias, individuales, diferentes y amplias y que casi nunca, las tres características se definen en el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la institución.

Sin embargo, cuando no hay una correcta relación o contrato por parte del trabajador existen resultados negativos, por ejemplo, Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) mencionan que algunas personas tienen la obligación de trabajar en una institución no solo porque tienen un lazo emocional, es más pueden tener un disgusto o desprecio hacia la misma, lo cual implica un rendimiento menor como consecuencias de otro tipo (ausentarse en el trabajo, robos, entre otros) y que perjudica también a la organización, por ello, es importante tener en cuenta que es lo que motiva al trabajador a continuar comprometiéndose con su labor. Álvarez (2008) respalda esta idea, pues para el autor los trabajadores se comprometen en medida que sus necesidades y expectativas se satisfagan y haya un correcto trato por parte de la institución.

Maldonado et al., (2014) define el CO como un vínculo que conlleva a un comportamiento en un sentido específico de actuación o una actitud positiva hacia la organización.

Mowday (citado en Arciniega & Gonzales, 2006) define al CO como la fuerza relativa de identificación e involucramiento de un individuo con una determinada organización.

Sin embargo, para Luthans, (2008) el CO tiene un trasfondo, que corresponde al miedo recurrente del trabajador de no permanecer en el puesto, por no adaptarse a los cambios de tecnología, por ello, el trabajador desea optimizar sus resultados, e identificarse con la empresa.

En general, basándose en las definiciones previas, el compromiso es una relación o involucramiento del individuo con su organización, que, partiendo de ella, habrá consecuencias, cambios positivos o negativos para el mismo. En algunas investigaciones existen variables asociadas, tanto psicológicas como sociolaborales vinculados al CO, sin embargo, en el área educativa no es muy común encontrar reportes de investigación.

### **Variables psicológicas relacionadas**

Dentro de las variables psicológicas se encuentra la satisfacción laboral (Álvarez, 2008), pues las personas con mayor satisfacción están más comprometidas, debido a un tratamiento favorable que hace que esté satisfecho. Asimismo, Portilla (2017) cree que la satisfacción laboral presenta un mayor impacto, que el CO y es así como los empleados deciden comprometerse con la organización y si se encuentran conformes con la misma. Otra variable psicológica asociada es el engagement que según Durán, Extremera, Montalbán y Rey (2005) es la fuerza con la que una persona está vinculada a su organización. Lasso (2015), por su parte, lo define como un estado psicológico positivo, que logra perdurar en el tiempo, que se caracteriza por altos niveles de energía, concentración, entusiasmo y sensación de agrado mientras se cumple la labor.

Entonces, el CO y el engagement se relacionan mediante el bienestar del individuo, nivel de entusiasmo y motivación en el ambiente laboral para el óptimo desarrollo dentro de la misma (Lasso, 2015). Sin embargo, el engagement y el CO tienen una particular diferencia, el engagement se refiere a un vínculo afectivo positivo con

componentes conductuales, motivacionales y afectivos, mientras el CO se relaciona con la lealtad y dedicación, donde el grado de identificación del trabajador es vital. Ambas variables tienen una relación moderada y significativa entre el CO y entre los trabajadores, pues “los trabajadores comprometidos crean en sí mismos mayores intereses por aprender, por innovar y por superar desafíos a través de las actividades laborales” (Cabanillas, 2014, p. 51).

Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) presentan a la variable psicológica ascenso o promoción como una gestión institucional, e hipotetizan “las variables de gestión institucional afectan positivamente los resultados escolares aunque de forma indirecta” (p. 16), para el desarrollo de “enseñanza – aprendizaje” por parte de los docentes a los alumnos. Es correcta esta afirmación, al comprobar que las variables permiten dar a los docentes un beneficio individual en este caso un ascenso, el cual presenta un efecto positivo al aumentar el involucramiento de las autoridades y así impactar en la meta del estudiante.

### **VARIABLES SOCIOLABORALES**

En cuanto las variables sociolaborales, son consideradas para Álvarez (2008) características del individuo que se pueden dividir en 3 tipos, *demográficas*, *características del puesto y condiciones laborales* y, por último, *experiencias y/o apreciaciones subjetivos* las cuales no han sido mencionadas en esta investigación, debido a la cantidad de variables ya escogidas.

Para Arias et al., (2003) algunas variables demográficas (sexo, edad y estado civil) que no pueden modificarse, pues son características que provienen de los trabajadores una vez que ingresan a trabajar y pertenecen a sus personalidades.

Las características demográficas en este caso son: la edad, sexo, y estado civil, pues como lo mencionan Arias et al, (2003) no pueden ser modificadas. En segundo lugar, existen las características del puesto y condiciones laborales, que incluyen *tiempo de permanencia total en el puesto y en la institución (antigüedad)*, *el tipo de puesto y el número de horas*. En tercer lugar se encuentran las *experiencias y/apreciaciones subjetivas* que involucran *la satisfacción con el trabajo en general y con el salario en*

particular, *la percepción de posibilidades de promoción* y, por último, *la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa*.

En relación con el CO, Máynez y Nuño (2013) mencionan que las variables sociolaborales provocan cambios en el comportamiento y actitudes hacia la organización como en la vida en general, debido a la inversión de tiempo y recursos hacia su trabajo.

Principalmente se encuentra la permanencia total del trabajador donde Álvarez (2008) y, Acosta y Barraza (2008) mencionan que, a mayor antigüedad en la empresa, mayor será el grado de compromiso y un mayor grado de socialización. Sin embargo, Montoya (2014) halla un resultado adicional, ya que por el tiempo de permanencia (1 mes a 1 año) un tiempo prolongado (más de 10 años en la empresa) comprenden un mayor grado de compromiso. Para Maldonado et al., (2014), por el contrario, no existen diferencias significativas entre la antigüedad del docente y el compromiso ( $F=0.961$ ,  $p > .05$ ). Una característica importante en los resultados de Pérez (2014, p. 22) fue que los trabajadores públicos con un tiempo de permanencia superior a los 11 años presentan una marcada presencia del Compromiso de Continuidad frente a los trabajadores privados ( $F=19.826$ ,  $p<.05$ ).

El número de horas de trabajo, o también llamada jornada laboral es otra variable que afecta en el compromiso. Álvarez (2008) considera que, a mayor número de horas de trabajo, mayor será el compromiso. En cuanto Maldonado et al., (2014), la relación de horas de trabajo con el CO en los profesores de medio tiempo, indica que ellos asumen un mayor compromiso con la organización que los profesores de tiempo completo. “Los resultados varían debido a la Teoría de inclusión parcial, según Katz y Kahn (citados en Álvarez, 2008) los trabajadores son individuos que presentan distintos roles en su vida, y ellos son miembros de diversos sistemas sociales” (p. 76). Según esta teoría, los trabajadores con jornada a tiempo completo podrían estar más involucrados en su rol como trabajador que los trabajadores a tiempo parcial al permanecer más tiempo en la empresa.

En cuanto al tipo de puesto, según Álvarez (2008), quienes ocupan posiciones superiores (directivos) tienen mayor compromiso que los puestos bajos (supervisores). Asimismo, en los resultados de Böhr, Romero y Díaz (2014) se observa que los empleados de limpieza, lavandería, cocina y mantenimiento tienen un grado menor de

compromiso que los puestos administrativos. En otra instancia, según Pérez (2014) existe una tendencia de alto CC en el personal administrativo y de apoyo logístico, con grado de instrucción técnico y un bajo nivel socioeconómico, que el personal de apoyo administrativo y académico.

En cuanto al *estado civil*, este influye en menor grado, ya que los empleados casados son más comprometidos al desempeñar sus tareas, a pesar de los conflictos personales no laborales (Álvarez, 2008; Montoya, 2014). Sin embargo, para Böhr et al. (2014) el estado civil de los profesores no tiene influencia sobre su compromiso con la institución, y no existe diferencias significativas. Por otra parte, Pérez (2014) menciona que los profesionales en la adultez media que se encuentran en una relación sentimental, tienen mayor CA.

Por último, Arias et al. (2003) confirman que ni el sexo ni el estado civil influye en el compromiso de manera significativa, aunque, las mujeres presentan un mayor CA (M= 4.911) que los hombres (M= 4.66) denotaron ejercer influencia alguna sobre el compromiso. Asimismo, Acosta, et al., (2008) confirman que no influyen significativamente en el CO. Sin embargo, para Maldonado et al. (2014) los profesores (M = 81.52) tienen un mayor compromiso con su organización que las profesoras (M = 79.67).

Para ello, es pertinente brindar un panorama de las variables ya mencionadas. En este sentido, la presente iniciativa se alinea con el deseo de brindar información empírica sobre ella.

Álvarez (2008) realiza un estudio que incluye diversos grados de influencia ante el compromiso organizacional en cuanto permanencia total y horas de trabajo, en esta última variable plantea que “el número de horas de trabajo se considera un antecedente del compromiso puesto que... cuanto mayor sea el número de horas que el individuo pasa en la empresa mayor será su compromiso” (p. 80). Se menciona ello, pues la investigación compara la jornada laboral parcial y completa. En cuanto a los resultados, estos no fueron muy alejados a esta hipótesis, pues las condiciones laborales, tanto jerarquía de puesto como horas de trabajo, cuan mayor sea el grado y el tiempo habrá mayor compromiso y lo que también incluye la antigüedad del trabajador. Por otro lado, las variables demográficas como edad refleja un efecto positivo, a mayor edad, mayor

compromiso. Álvarez (2008), adicionalmente, existen las experiencias o apariencias laborales que influyen estadísticamente significativa al compromiso como la satisfacción laboral y el salario. Algunas de las conclusiones de los investigadores se relacionan principalmente con la jornada laboral pues al trabajar en tiempo parcial pierde flexibilidad para los trabajadores en la contratación, como también la diferencia que existen entre los grupos de tiempo parcial y completo apoyan a las teóricas del comportamiento organizacional y el diseño de intervenciones para fomentar actitudes o comportamientos favorables dentro de la organización (Álvarez, 2008).

Ruiz (2013) considera que existe una relación significativa entre los valores organizacionales y el compromiso del trabajador, pues representan una guía para cumplir o no con sus metas. Dicho estudio fue desarrollado a una muestra de trabajadores de 750 hoteles de tres, cuatro y cinco estrellas en España, mediante un cuestionario compuesto por 28 preguntas basado en el cuestionario de Allen y Meyer (1991) analizó el compromiso organizacional, satisfacción laboral y factores relacionados, Comunicación interna, interés de la Dirección entrenamiento y Conciliación Trabajo y Familia. Cabe resaltar que el sexo ni la edad no son especificados. Se encontró una correlación significativa ( $r = .63$ ;  $p < 0.5$ ) entre la Comunicación Interna y el compromiso y así poseer mayores grados de compromiso en los empleados. De allí siguen el Interés de la Dirección ( $r = 0,53$ ;  $p < .05$ ) Entrenamiento ( $r = .53$ ;  $p < .05$ ) y por último Conciliación Trabajo y Familia ( $r = .51$ ;  $p < .05$ ). Los autores proponen que los directivos pueden entender mediante este modelo tridimensional las consecuencias respecto a los distintos tipos de motivación y vínculos que generan diferente impacto sobre los resultados en la organización. Otro aspecto es comprender una definición completa que englobe este modelo donde la decisión persona se base en una racionalidad calculada, tenencia afectiva y un juicio moral. De esta manera, promueva un mayor o menor grado de identificación e implicación dentro de una particular organización, la cual sea observable en la medida que supone contribuir en los objetivos de la organización.

Al respecto Arias et al., (2003) desarrollaron una investigación con el objetivo de conocer la relación que existe entre el compromiso organizacional y algunas variables demográficas (sexo, edad, educación, estado civil, antigüedad en la organización, en el puesto y jerarquía de puesto) en una muestra de 190 personas mayores de 21 años, 54% de mujeres y 46% de hombres con una elevada educación, proveniente de diversas

organizaciones. Los resultados señalaron una correlación alta entre el componente afectivo y satisfacción general ( $r= 0.570$ ;  $p <.05$ ) así como el componente afectivo y compromiso con el trabajo ( $r= 0.411$ ;  $p <.05$ ) al igual que CA y claridad del rol ( $r= 0.138$ ;  $p <.05$ ). Los autores corroboraron la correlación insignificante con datos demográficos (sexo, edad, estado civil, jerarquía organizacional y antigüedad en la organización) y una mayor asociación del compromiso afectivo, la escolaridad y jerarquía de puesto.

Acosta et al. (2008) plantearon identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango. Mediante un estudio correlacional, transaccional y no experimental utilizó el cuestionario sobre los Atributos de la Organización a 60 docentes considerando un enfoque conceptual-multidimensional. Los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva (84%), mientras que la que se manifiesta con menor intensidad es CC (52%). Aunque el género o sexo no tiene influencia significativa en el CO.

Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016), realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre los componentes del compromiso organizacional y la intención de rotación, mediante los instrumentos de Meyer y Allen (1990) para medir la variable independiente, y al instrumento de Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) para medir la variable dependiente ambos cuestionarios en una muestra de 124 trabajadores de la empresa cementera Yura S.A. Los resultados, muestran que un mayor CA y CN reduce la intención de rotación, aunque el CC no tiene un efecto estadísticamente significativo. En relación a las variables de control, se observa que únicamente tiene relevancia la variable soltero (a), indicando que ser soltero (a) reduce la intención de rotación. En cuanto el compromiso afectivo se aprecia que los hombres poseen un mayor CA sobre las mujeres, sin embargo, el sexo no influye en las otras dimensiones del CO. Por otro lado, las personas con edades entre 40 a 49 años poseen un mayor CA sobre quienes son de edades entre 20 a 39. Con respecto a la antigüedad del puesto las personas entre 11 a 20 años de trabajo poseen mayor compromiso que los trabajadores con antigüedad en la empresa de 6 a 10 años. El personal casado posee mayor CA que el personal soltero. Los trabajadores de estado civil casado (a) poseen mayor compromiso de continuidad que los solteros y solteras. También se aprecia que los

trabajadores con edades entre 40 y 49 años de edad poseen mayor CN sobre los trabajadores de edades entre 20 y 29, así mismo, los trabajadores con edades entre 40 y 49 poseen mayor CN que los trabajadores con edades entre 30 y 39 años de edad. Se puede observar a lo largo de los antecedentes la dimensión afectiva es la que prevalece a pesar del transcurso del tiempo. Los investigadores concluyeron que las variables sociolaborales no influyen de manera significativa en el CO, sin embargo, la antigüedad laboral sí influye en la dimensión CC. Por otro lado, existen dos aspectos a considerar, en primer lugar a diferencia de los docentes de educación básica, los docentes de educación media superior presentan un mayor compromiso organizacional.

Böhrt et al. (2014) contribuyeron con un estudio comparativo que propone evidenciar características de la distribución del constructo tridimensional del compromiso en tres distintas empresas. La muestra escogida es un total de 424 empleados que incluyen 170 obreros de fábrica, 149 cajeros y personal de plataforma y 105 empleados de servicio de un hotel. 250 hombres y 174 mujeres, El cuestionario de CO desarrollado por Meyer y Allen (1997) adaptada al medio local (versión Épsilon), compuesta por 27 ítems fue utilizado para la investigación. Los resultados obtenidos consideraron a los empleados de hoteles en puestos operativos son quienes presentan los promedios más bajos en todos los componentes del compromiso. Mientras los obreros de la fábrica (fundido, diseño y ensamblado) presentan equidad en un punto intermedio, los funcionarios de la banca (cajeros, plataforma de servicios y asistentes) muestran niveles comparativamente más altos. Es decir, el CO, en cualquiera de sus tres dimensiones, es significativamente diferente entre los tres grupos estudiados.

El estudio del CO, es esencial en cada organización desde las más pequeñas a grandes, pues, crea impacto directo en actitudes y conductas del trabajador para el desenvolvimiento y crecimiento de las misma, mediante la aceptación de metas, valores y cultura de la organización (Soberanes & De la fuente, 2009). Al mismo tiempo se obtiene como resultado que la organización sea más eficiente, logre sus objetivos y se conduzca al éxito mediante la lealtad y vinculo de empleados. Según Soto (2010), las personas comprometidas tienen menos probabilidades de retirarse del empleo actual, o aceptar otros; por ello, no erran en costos que residen de un alto índice de rotación.

A partir de la revisión bibliográfica realizada anteriormente, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existen diferencias en el compromiso organizacional según variables sociolaborales en una institución educativa pre – universitaria en Lima Metropolitana?

Dicho todo esto, se concreta que el objetivo general de investigación fue determinar si existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional, según variables sociolaborales (tipo de puesto, permanencia total en el colegio, tiempo en el puesto actual, horas de trabajo, sexo, estado civil).

Cumplir este objetivo es de vital importancia porque se observará el compromiso de los trabajadores con su institución, mediante las variables asociadas, que se han mencionado en líneas anteriores, y son consideradas importantes para ampliar el panorama de estudio.

A partir de los resultados se puede implementar o mejorar una gestión de personal adecuada dentro de las instituciones educativas; poniendo énfasis en el compromiso que los docentes, administrativos y directores están desarrollando para lograr acciones estratégicas para fortalecer la función de los miembros de la institución en base al esfuerzo humano y conseguir destacar como empresa.

El conocimiento del compromiso que posee el empleado teniendo en cuenta las variables, podrá permitir tener una información más precisa. De esta manera, y de acuerdo a los resultados, se podría trabajar basándose en quienes reflejan un compromiso bajo.

A partir de ello, la hipótesis de investigación indica que los docentes tienen mayor compromiso a diferencia de los trabajadores de otros puestos (H1). En cuanto la permanencia total en el colegio y tiempo en el puesto actual, quienes presentan mayor antigüedad en la institución y en el puesto tiene mayor compromiso que quienes tienen menor tiempo en la institución y en el puesto (H2). Quienes tienen jornadas más largas de trabajo tendrán mayor compromiso organizacional que quienes trabajan menos horas (H3). Los hombres tienen mayor compromiso que las mujeres (H4); y en cuanto, el estado civil, quienes tienen pareja son más comprometidos que quienes no tienen pareja (H5).

## **Método**

### **Tipo y diseño de investigación**

El presente estudio es no probabilístico y comparativo (Ato, López, & Benavente, 2013), y específicamente de tipo no experimental y diseño transversal donde se compara las dimensiones del compromiso organizacional, según las variables sociolaborales en los miembros de una institución educativa.

### **Participantes**

Los participantes fueron un total de 23 trabajadores, ocho hombres (34.8 %) y 15 mujeres (65.2%) entre 21 a 45 años de edad (Media = 37.870; DE = 10.721), quienes eran 15 docentes (60.9%) y ocho no docentes (39.1%) dentro de una institución educativa. El tiempo de permanencia de estos trabajadores es desde un mes hasta más de 10 años de trabajo (media: 26.6) y horarios desde seis a 10 horas semanales (media: 47.2). Cabe mencionar que la institución educativa de estudio secundario se encuentra en el distrito de La Molina. Los participantes fueron seleccionados de forma intencional y accedieron voluntariamente a participar en la investigación.

En ese sentido, para la presente investigación, se establecieron los siguientes criterios de inclusión, en primer lugar, los participantes deben ser trabajadores (docentes y no docentes) y en segundo lugar, que tengan edades a partir de los 20 años y que aceptan participar en el estudio

Asimismo, se determinó el siguiente criterio de exclusión, el cual implica a los trabajadores con menos de 3 meses en el puesto.

### **Instrumentos**

El instrumento que se utilizó en el estudio es la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptada y validada a Perú por Montoya (2014). El instrumento fue diseñado para conocer el nivel de incidencia que presenta cada dimensión del compromiso organizacional en los individuos. Consta de un total de

18 ítems presenta siete ítems dentro de la dimensión de compromiso afectivo, cinco de compromiso de continuidad y seis ítems dentro del compromiso normativo.

Se conforma por cinco opciones tipo Likert que van de “totalmente en desacuerdo” (1) a “totalmente de acuerdo” (5). El instrumento es de administración individual y colectiva y tiene una duración de 10 minutos aproximadamente

Si bien la muestra del presente estudio es pequeña para la estimación de sus propiedades psicométricas, los hallazgos de Montoya (2014) con respecto a su estructura interna fueron satisfactorios, así como la confiabilidad de sus puntuaciones: un alfa de Cronbach para Compromiso Afectivo de .79, para Compromiso Continuo de .77, y para Compromiso Normativo de .72.

## **Procedimientos**

### **Recolección de datos.**

La recolección de datos se realizó en un solo día de manera colectiva, donde se solicitó a las autoridades de la institución educativa, tanto directores y psicólogas su aceptación para la cooperación en la aplicación del instrumento, de la misma manera brindarles un consentimiento verbal, que fue expresado a los trabajadores antes de iniciar la prueba, y formaron parte del proceso de manera totalmente voluntaria.

Del mismo modo a los participantes se les brindó una breve explicación de los objetivos del estudio, obteniendo el consentimiento verbal de cada uno de los evaluados. Para la aplicación del instrumento se contempló que cada individuo contaría con un tiempo aproximado de quince minutos para responderlos. Para ello se brindó el material necesario y las instrucciones que permitieron el adecuado desarrollo de los mismos.

### **Estrategia analítica.**

La recogida de datos se elaboró en una base de datos en MS Excel, para ser luego ser procesadas con el programa SPSS v. 22 para el análisis de datos. Las respuestas a los 18 ítems de Compromiso Organizacional fueron sumadas para conformar las tres dimensiones (afectivas, de continuidad y normativas).

En cuanto las variables sociolaborales, se agruparon los datos, mediante la asignación de números a cada categoría cualitativa (codificación). Principalmente, el estado civil será agrupado en Unidos (casados, convivientes, comprometidos) y no unidos (solteros, separados, viudos). El sexo se separa en masculino (1) y femenino (2). Luego, el puntaje de calificación para el puesto de desempeño se divide en docentes (1) y no docentes (administrativos, servicios generales, psicólogas) (2). Por otra parte, se encuentra la permanencia total del trabajador en el colegio que se distribuye en meses, el primer grupo de tres a 48 meses y el segundo grupo, desde 60 meses a 70 meses. Dentro de esta variable se encuentran los días semanales de trabajo que varían en dos grupos de uno a tres días y de cuatro a siete días. Como también, se podrá agrupar en horas de trabajo de las cuales se dividen en dos grupos. Desde cuatro a 30 horas de trabajo y el segundo grupo de 30 a 48 horas. Para definir el tiempo que lleva en el puesto actual (medido en meses) se divide en dos grupos, el primero grupo de 3 a 50 meses y el segundo grupo de 60 en adelante. Para todos estos casos, se usó la mediana.

Debido a que el tamaño muestral es pequeño, el análisis comparativo se realizó con insumos de la prueba U de Mann-Whitney, pero bajo un enfoque de magnitud del efecto. Para considerar la diferencia entre grupos como significativa, se tomó en cuenta la magnitud de la correlación biserial ( $r_b$ ) < .10, insignificante; entre .10 y .30, bajo, entre .30 y .50, moderado; y mayor que .50, alto.

## Resultados

### Análisis descriptivo

La desviación de los datos respecto a la normalidad bivariada no fue elevada para las dimensiones de Compromiso Normativo y De Continuidad, dado que la magnitud de la asimetría y curtosis estuvo dentro de un rango razonable ( $\pm 1.5$ ). Sin embargo, la dimensión de Compromiso Afectivo presentó un exceso de magnitud en la curtosis ( $>1.5$ ) no encontrándose dentro del rango razonable (Tabla 1).

Tabla 1  
Análisis descriptivo de las dimensiones del CO

Escala	M	DE	$g_1$	$g_2$
1. Compromiso Afectivo	21.30	4.026	-1.297	2.004
2. Compromiso Normativo	25.96	5.796	-.074	-.774
3. Compromiso de continuidad	14.43	4.251	-.443	-.355

Nota:  $n = 23$ ; M = Media; DE = Desviación estándar;  $g_1$  = asimetría;  $g_2$  = curtosis

### Análisis comparativo

Con respecto al contraste de H1 se puede observar que la variable de *tipo de puesto* se aprecia ausencia de diferencias entre grupos, es decir no hay diferencia significativa ( $r_b < 0.10$ ) en ninguna dimensión del CO (Tabla 2).

Tabla 2.  
Comparación de dimensiones del CO según el tipo de PUESTO

	Tipo de Puesto	N	Rango Promedio	U	Z	p	$r_b$	M
COMPROMISO NORMATIVO	Docentes	14	11.04	49.500	-.158	.403	0.032	20.00
	No-docentes	9	13.50					22.00
COMPROMISO CONTINUIDAD	Docentes	14	11.71	59.000	-.254	.829	0.052	14.50
	No-docentes	9	12.44					13.00
COMPROMISO AFECTIVO	Docentes	14	11.82	60.500	-.158	.877	0.032	26.50
	No-docentes	9	12.28					27.00

Nota:  $N=23$ ,  $r_b$  = correlación biserial

Siguiendo con el contraste de la H2 se aprecian resultados similares en cuanto la *permanencia total en el colegio*, donde existe poca diferencia significativa ( $r_b > .10$ ) en el

CN y CA a favor del grupo con mayor tiempo en la institución. Sin embargo, el Compromiso de continuidad la significancia baja ( $r_b = 0.132$ ) está a favor del grupo con menor tiempo en la institución (Tabla 3).

Tabla 3.  
*Comparación dimensiones del CO según el Permanencia total en COLEGIO*

	Tiempo colegio	N	Rango Promedio	U	Z	P	$r_b$	M
COMPROMISO NORMATIVO	1,00	14	10.33	48.000	-.951	.369	0.198	20.00
	2,00	9	13.07					22.50
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	1,00	14	13.11	53.000	-.634	.557	0.132	16.00
	2,00	9	11.29					13.50
COMPROMISO AFECTIVO	1,00	14	9.78	43.000	-1.264	.224	0.264	24.00
	2,00	9	13.43					27.50

Nota: Grupo 1 (3 a 48 meses); Grupo 2 (60 a 70 meses) N: 23.  $r_b$  = correlación biserial

En contraste con la H2 el tiempo en el puesto actual presenta las dimensiones del CO donde se aprecian 2 resultados diferente, tanto en el compromiso normativo y el compromiso afectivo tienen una diferencia significativa moderada ( $r_b >.10$ ) a favor del grupo 2. A comparación del compromiso de continuidad que no tiene diferencia significativa ( $r_b < 0.10$ ) (Tabla 4).

Tabla 4.  
*Comparación de dimensiones del CO según el TIEMPO en el PUESTO ACTUAL*

	Tiempo Actual	N	Rango Promedio	U	Z	p	$r_b$	M
COMPROMISO NORMATIVO	1,00	12	9.83	40.000	-1.611	.118	0.336	20.00
	2,00	11	14.36					24.00
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	1,00	12	12.04	65.500	.031	.976	0.006	13.50
	2,00	11	11.95					15.00
COMPROMISO AFECTIVO	1,00	12	10.00	42.000	-1.482	.151	0.309	25.00
	2,00		11 14.18					28.00

Nota: Grupo 1 (3- 50 meses); Grupo 2 (60 meses). N: 23,  $r_b$  = correlación biserial

En contraste con la H3, las *horas de trabajo*, el grupo con menor horas laborales presentan mayor CN y CA que el grupo con más horas laborales ( $r_b > .10$ ), sin embargo, el CC está a favor del grupo con más horas laborales ( $r_b > .10$ ) (Tabla 5).

Tabla 5.  
*Comparación de dimensiones del CO según las HORAS de trabajo*

	Horas de trabajo	N	Rango Promedio	U	Z	P	$r_b$	M
COMPROMISO NORMATIVO	1,00	11	13.18	53.000	-.805	.449	0.167	22.00
	2,00	12	10.92					20.00
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	1,00	11	11.00	55.000	-.682	.525	0.142	13.00
	2,00	12	12.92					16.50
COMPROMISO AFECTIVO	1,00	11	13.86	54.500	-1.266	.211	0.263	28.00
	2,00	12	10.29					24.50

Nota: grupo 1 (30 a 40 horas) y grupo 2 (40 a 75 horas), N= 23.  $r_b$  = correlación biserial

Con respecto al contraste del H4 el CO, se aprecian los siguientes resultados, existe una relación significativa con tendencia moderada ( $r_b = 0.305$ ) en el compromiso de continuidad a favor de los varones. Y en cuanto las dimensiones de Compromiso Normativo y Afectivo no existen diferencias significativas ( $r_b < 0.10$ ) (Tabla 6).

Tabla 6.  
*Comparación de dimensiones del CO según el SEXO*

	Sexo	N	Rango Promedio	U	Z	P	$r_b$	M
COMPROMISO NORMATIVO	Varones	8	12.50	56.000	-.260	.825	0.054	21.000
	Mujeres	15	11.73					21.000
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Varones	8	14.81					18.000
	Mujeres	15	10.50	37.500	-1.462	.149	0.305	13.000
COMPROMISO AFECTIVO	Varones	8	11.63					27.000
	Mujeres	15	12.20	57.000	-.149	.875	0.040	27.000

Nota: N= 23.  $r_b$  = correlación biserial

En contraste con la H5, la variable *estado civil* presenta una relación con las dimensiones del Compromiso Organizacional donde se aprecian también resultados diferentes, pues existe poca diferencia significativa en el CC ( $r_b = 0.260$ ) y en el CA ( $r_b = 0.168$ ) a favor del grupo “No unidos”. Y en cuanto la dimensión del CN no existen diferencias significativas ( $r_b < 0.10$ ) (Tabla 7).

Tabla 7.  
Comparación de dimensiones del CO según el ESTADO CIVIL

	Estado Civil	N	Rango Promedio	U	Z	p	$r_b$	M
COMPROMISO NORMATIVO	Unidos	10	11.80	63.0000	-.125	.927	0.026	21.50
	No unidos	13	12.15					20.00
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Unidos	10	10.00	45.000	-1.249	.232	.260	11.50
	No unidos	13	13.54	16.00				
COMPROMISO AFECTIVO	Unidos	10	10.70	52.000	-.809	.446	0.168	26.00
	No unidos	13	13.00					27.00

Nota: N= 23.  $r_b$  = correlación biserial

## Discusión

El objetivo del presente estudio fue determinar si existen diferencias significativas en el CO de los miembros de una institución educativa, según variables sociolaborales (tipo de puesto, permanencia total en el colegio, tiempo en el puesto, horas de trabajo, sexo, estado civil). Es importante mencionar que en las investigaciones previas, la muestra estudiada se conforma mayormente por docentes y no se vinculan mucho a la parte administrativa. Por ello, el presente estudio trató de distribuir equitativamente ambos sectores.

Por otra parte, se esperó, que haya alguna diferencia significativa entre las dimensiones del CO, como un impacto en las variables sociolaborales para un mejor desempeño de los trabajadores.

A partir de los planteamientos anteriores y de los resultados obtenidos, que respaldaron parcialmente las hipótesis planteadas, se discutirán los principales hallazgos del presente estudio.

Los resultados obtenidos apuntan a que el CA tiene un mayor impacto en los participantes en general, es decir, que existe mayor variabilidad en el CA, pues los valores son menores a la media, pero generan mayor concentración en ellos. Es decir, los trabajadores tienen un lazo emocional con la institución, debido a la sensación de ser parte de una familia y sentirse satisfechos con las necesidades brindadas dentro de la institución, pero en equilibrio. Este resultado se comprueba en la investigación de Acosta (2008) que comprueba que el CA (84%) prevalece ante el CC (52%) en los docentes al igual que en Bustamante et al (2016). Esto puede ser debido a que los peruanos son más propensos a ser emocionales como lo afirman Arias et al (2003), pues son de carácter emotiva y de convivir en familias.

En cuanto la *permanencia total en el colegio*, los participantes con menor tiempo en la institución (3 a 48 meses) presentan un CC mayor respecto a quienes trabajan entre 60 a 70 meses en la institución, lo cual es inusual, pues este tipo de compromiso se enfoca en los beneficios que brinda la organización cuando demuestran una continuidad de su buen desempeño en la institución, es decir, se ve principalmente

en los trabajadores con mayor tiempo en la empresa por estabilidad laboral. Sin embargo, el enfoque que se observa en el resultado, que el miedo, o la incertidumbre en caso hubiese algún despido, por el periodo de prueba y rendimiento laboral no se observa en este grupo. Esto se respalda con lo mencionado por Maldonado et al. (2014), donde implica invertir mayor tiempo en la institución y en el desarrollo de actividades, pues “el trabajador tiene un sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el ámbito, lo cual compromete a un acuerdo con los objetivos y valores de la organización” (p12).

En cambio quienes trabajan entre 60 a 70 meses y se encuentran en el tiempo actual a partir de 6 meses se rigen por reglas que establece la institución y de esa manera se manejan su decisión y su desempeño, aunque inician un vínculo emocional con la institución, es decir, tienen una relación con el CN y CA. Pero la variable *tiempo en el puesto actual* no presenta diferencia significativa en el CC, se observa la similitud con los resultados en la *permanencia total en el colegio*, pues alguno de ellos, solo han estado en un solo puesto por mucho tiempo, lo cual se afecta de la misma manera en ambas variables sociolaborales.

Álvarez (2008) y Montoya (2014), por su parte, se enfocan en el CO global, sin dimensiones, donde el participante con mayor permanencia en el colegio tendrá mayor CO global. Sin embargo, Montoya (2014) halla un resultado adicional, ya que por el tiempo de permanencia (1 mes a 12 meses) también comprenden un mayor grado de compromiso, lo cual va en línea con los resultados en la presente investigación.

Por otro lado, las horas de trabajo presentan un resultado más relacionado con los antecedentes, pues las comparaciones que realizaron los investigadores solo contrastan las variables sociolaborales con el CO en general, lo cual genera ubicar cuál de los dos tipos de horarios presenta mayor tipos de compromiso será quien esté más relacionado con las investigaciones previas, Maldonado et al. (2014) observó como en este caso, quienes trabajan menos horas de trabajo (30 a 40 horas) presentan mayor CN y CA, pues aceptan las normas que establece la institución, respetan su horario de trabajo, si hacer horas extras, y a la vez sienten tranquilidad al saber que tampoco están rompiendo las reglas. A comparación del grupo que trabaja más horas en la institución que presentan mayor CC que el primer grupo, lo cual está relacionado con la necesidad

de permanecer más horas en la institución para tener mayores beneficios, y evitar las consecuencias monetarias que implicaría no seguir con su régimen laboral. Álvarez (2008) presenta este resultado en su investigación de manera que el compromiso organizacional en general es mayor en trabajadores con más horas laborales. A la vez respalda esta idea, pues para el autor los trabajadores se comprometen en medida que sus necesidades y expectativas se satisfagan y haya un correcto trato por parte de la institución. Por otro lado, se encuentra “La Teoría de inclusión parcial, según Katz y Kahn (citados en Álvarez, 2008) los trabajadores son individuos que presentan distintos roles en su vida, y ellos son miembros de diversos sistemas sociales” (p. 76). Lo que implica que el resultado puede variar y no siempre quienes trabajan más horas serán quienes estén más comprometidos con la organización.

En cuanto a la asociación existente entre las dimensiones del CO y el tipo de puesto (docentes/no docentes) observada en el presente estudio, no concuerda con ninguna de las investigaciones, pues no existe ninguna diferencia significativa, ya que Álvarez (2006) considera que el personal de alto rango como directivos u coordinadores, tienen mayor CO que puestos bajos que incluye supervisores. Por su parte, Böhr, et al. (2014) y Pérez (2014) observaron que los empleados de limpieza, lavandería, cocina y mantenimiento tienen un grado menor de compromiso que los puestos administrativos, y Acosta et al. (2008) manifiesta que los docentes presentan mayor CA que los no docentes, y la dimensión con menor relación es CC. El hecho que no haya diferencias significativas en el CO por medio del *tipo de puesto*, es debido a que las creencias, valores, y metas son similares en ambos grupos, eso quiere decir que su cultura organizacional está vinculada con el trabajo en equipo, y esto se debe a que la educación es fundamental para el desarrollo de una sociedad, lo cual implica que la institución educativa este comprometido por igual. Allen y Meyer (1994) lo comprueban, pues consideran que el tipo de puesto al fortalecer el compromiso es una buena inversión para el desempeño laboral y lo convierte en un lugar más saludable para trabajar.

Es importante mencionar que según el *sexo*, los hombres tienen mayor relación con el CC, a pesar que la cantidad de participantes mujeres era mayor a la de los hombres, a comparación del CA y CN que no afectan en ninguno de los dos sexos, y ello concuerda con los antecedentes que se encuentran en las investigaciones previas

(Acosta et al, 2008; Arias et al, 2003; y Maldonado et al, 2014). Al contrario, Bustamante et al (2016) y Acosta et al. (2008) concuerdan con la investigación en las dimensiones CA y CN, pues no tienen diferencias significativas en la variable mencionada. En este caso, la coincidencia de los antecedentes y la presente investigación se muestra debido a la cultura peruana, la cual presente una característica fundamental que engloba este resultado, aun en el presente siglo XXI, los hombres que son padres o quienes están en pareja están obligados a mantener a la familia que eligieron tener, si no la visión del entorno sería negativa, el término *machismo* representa ello en el Perú, porque aun en las casas se observa más mujeres de trabajo en el hogar que hombres, a pesar, que las mujeres ya tienen derechos laborales.

El *estado civil*, por su lado, no presentó ninguna diferencia significativa con el CN, concuerda con este resultado Arias et al (2003) y Böhr et al. (2014). Sin embargo, el CA y CC influye en el grupo de los No unidos (solteros, divorciados, viudos), al igual que la *permanencia total en el colegio*, al igual que los resultados de Álvarez (2008), Montoya (2014), ya que los empleados casados son más comprometidos al desempeñar sus tareas, a pesar de los conflictos personales no laborales. Por el contrario, Pérez (2014) y Bustamante et al (2016), creen que los participantes en una relación sentimental tienen, tienen mayor compromiso afectivo. Adicionalmente. Bustamante et al (2016) mencionan que los trabajadores casados (as) poseen mayor CC que los solteros y solteras.

Tanto el sexo y estado civil no existen aspectos teóricos específicos para corroborar los resultados, solo son según antecedentes prácticos donde los autores de las investigaciones presentan resultados mencionados anteriormente.

### **Implicaciones prácticas.**

En cuanto las implicaciones prácticas, los resultados obtenidos involucran a los docentes, personal administrativo, psicólogos y dirección de la institución educativa evaluada y la institución podrá buscar estrategias específicas para desarrollar la dimensión de CO con puntuaciones más bajas del grupo de trabajadores. En general, se observa que el CA tiene un mayor impacto en los participantes, lo cual es muy positivo, ya que el vínculo que se tienen es más sincero y orgulloso de pertenecer en la institución. Aunque, el *tipo de puesto* no tiene diferencias significativas en ninguna

dimensión del CO, lo cual implica, una homogeneidad en los dos grupos en relación con las dimensiones del CO. En este caso, el mantener un plan de integración de equipo, y evaluaciones semestrales para el desarrollo del mismo, por parte del área de psicología, mediante métodos como dinámicas grupales o estrategias para relaciones interpersonales con otros compañeros de trabajo hará que desarrollen un mejor vínculo con la institución.

Por parte de la *permanencia de trabajo*, el resultado adquirió una característica inusual, pues los trabajadores de menor tiempo en la institución presentan mayor CC que los de mayor tiempo, por ello, la institución necesitará crear una participación del área de psicología con el grupo más joven (en tiempo), donde se desarrolle sentido de permanencia, reconocer las recompensas externas que están vinculados a los participantes y así entablar una confianza solida con la institución. Por el contrario, trabajadores con mayor *permanencia total en el colegio* y *mayor tiempo en el puesto actual*, tienen un vínculo afectivo y de lealtad, mediante esta premisa, el área de psicología observará las actitudes positivas que puedan aportar al grupo de menor tiempo y que su desempeño sea mejor. Cabe resaltar que el CC no influye en el puesto actual. De esta manera se pretende desarrollar el CO para el logro de los objetivos institucionales dentro del país.

En cuanto a las limitaciones del presente estudio, principalmente es su diseño de corte transversal. Por otra parte, la muestra fue pequeña debido a la cantidad de trabajadores dentro de la institución, por ello los interesados podrían llevar a cabo más investigaciones diferentes a tales como entrevistas en profundidad o estudios de caso que pueden ser útiles para comprender la relación entre compromiso organizacional y variables influyentes dentro de institución educativas pre universitarias. Es importante señalar que existen dificultades para acceder a una mayor muestra de estudio, debido a las reglas y autorizaciones a favor de la aplicación que brindaba la institución educativa y el tiempo que se tuvo para ejecutar la presente investigación.

Según los hallazgos mencionados, se puede concluir que la mayoría de las hipótesis se rechazan (H1, H2, H5) pues, las variables sociolaborales, como la *permanencia total en el colegio* y *en el puesto*, *el sexo* y el tipo de puesto presentan resultados diferentes a la mayoría de investigaciones previas. Debido a que quienes

presentan mayor *permanencia total en el colegio* y en *el puesto* tiene mayor compromiso de quienes tiene menor tiempo en la institución y en el puesto, sin embargo, los resultados obtenidos presentan que quienes presentan mayor CC son el grupo de menor *permanencia en el colegio y en el puesto*. Al igual que, quienes tienen unidos (casados, convivientes) son más comprometidos que los no unidos. Por otro lado, el *tipo de puesto*, tiene diversos resultados, pues depende del ambiente laboral, sin embargo, en las instituciones educativas los docentes son quienes presentan mayor compromiso que los otros puestos, aunque en el resultado obtenido en la presente investigación no existe ninguna diferencia significativa entre ambos grupos.

Para obtener resultados complementarios se sugiere que en futuros estudios involucren las variables asociadas satisfacción laboral, engagement, motivación, liderazgo etc.; que pretendan aportar una relación más establecida, como también otras variables sociolaborales como beneficios, valores o comunicación efectiva. En este sentido, sería recomendable ampliar la muestra para lograr una representatividad más importante, mediante la comparación entre tipo de colegios (estatales y privados), o según el nivel de estudio (primaria y secundaria), entre otras. Por ende, los resultados obtenidos permitirían que exista una visión más amplia del CO para nuevas investigaciones dentro del ámbito psicológico tanto educativo como organizacional y ayudara dentro la institución estudiada.

## Referencias

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la educación*, 46, 53-95. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n46/0718-4565-caledu-46-00053.pdf>
- Acosta, M., & Barraza, A. (2008). Compromiso Organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según acosta perspectiva de los docentes* (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010\\_Aguado\\_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf)
- Allen, J., & Meyer, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Álvarez, 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.
- Aon Hewitt. (2017). Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados (Documento en línea). Recuperado de: [http://www.aon.com/ecuador/attachments/2016\\_Compromiso\\_Empleados.pdf](http://www.aon.com/ecuador/attachments/2016_Compromiso_Empleados.pdf)

- Arias, F., Varela, D., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de investigación en Psicología*, 6, 13-25.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Bolívar, A., López, J., & Murillo, F. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas, una revisión de líneas de investigación. *Fuentes*, 14, 15 – 60.
- Böhrt, R., & Romero, C., & Díaz, F. (2014, Agosto). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 12(2), 227-245. Recuperado de: <http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/v12n2/v12n2a04.pdf>
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The Effect of Item Content Overlap on Organizational Commitment Questionnaire - Turnover Cognitions Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86, 161-173.
- Bustamante J., Fernández M., Moscoso, Y., & Vera, J. (2016). *Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector*. (Tesis de magíster). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Escuela de posgrado. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8312>
- Cabanillas, M. (2016). Relación entre los Niveles de Engagement y compromiso organizacional en personal de una Institución de Educación Superior de la Ciudad de Cajamarca 2013. *Revista Tendencias en Psicología*, 1(2), 45-52.

- Calixto, C. (2014). *Motivación Laboral y Liderazgo en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la Ugel*. (Tesis de Maestría) en educación de una Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3232>.
- Chirinos, D., & Vela, J. (2007). *Compromiso Organizacional en trabajadores de empresas nacionales y trasnacionales de lima metropolitana*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Deloitte. (2015). Tendencias Globales en capital humano, la nueva organización: un diseño diferente (Documento en línea). Recuperado de: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016\\_PA\\_CapitalHumanoTrends\\_Esp.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf)
- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, F., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Guzmán, M. (2016). *En verdad es bien matado: “el papel de los profesores y tutores en la formación de estudiantes en un colegio preuniversitario en Villa el Salvador”*. (Tesis de Licenciada). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Jurado, P., (2009). Calidad de vida y procesos educativos [versión electrónica]. *Revista de Educación Inclusiva*, 2(2), 85-96.
- Lasso, O. (2015). *Estudio comparativo Engagement y el compromiso laboral de las generaciones X e Y. “El caso de una empresa de servicios profesionales”*. (Tesis de Magister). Universidad abierta interamericana. Buenos Aires, Argentina.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Gaw Hill Interamericana.

- Maldonado-Radillo, S., Ramírez Barón, M., García Rivera, B., & Chairez Venegas, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, 1(47), 12-18. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/944/94431297002.pdf>
- Máynez, A., & Nuño, J. (Enero, 2013). Edad, antigüedad, y posición en la organización: Análisis de su relación con el compromiso organizacional. Conferencia presentada en XVII Congreso Internacional en Ciencias Administrativas. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/279798990 Edad antigüedad y posición en la organización Analisis de su relación con el compromiso organizacional](https://www.researchgate.net/publication/279798990_Edad_antiguedad_y_posicion_en_la_organizacion_Analisis_de_su_relacion_con_el_compromiso_organizaciona)
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de Grado). Universidad Peruana de Ciencias, Lima, Perú. <https://core.ac.uk/download/pdf/54246907.pdf>
- Omar, A., & Florencia Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(2), 353-372.
- Perez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>
- Portilla Barreto, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima, Perú.

- Ramos A. (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 Postgrado). Universidad de Colima. Colima, México.
- Ruiz, J. (2013). El Compromiso Organizacional: Un valor personal y empresarial en el Marketing Interno. *Estudios empresariales*, 1, 67-86.
- Saldivar, C. (2017). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*, (Tesis de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2007). *Fundamentals of organizational behavior*. USA: Thomson South-Western.
- 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.
- Soto, L. (2010). *Compromiso Organizacional del Personal en el Seguro Social Universitario de Cochabamba*. (Tesis de Post Grado). Universidad Mayor de San Simón. Bolivia.
- Yao, F. (2016). Los factores que influyen en la calidad de la educación. *Itinerario Educativo*, 30 (67), 217-225. doi: <http://dx.doi.org/10.21500/01212753.2898>

*ANEXOS*

Anexo I

GUIA DE CONSENTIMIENTO VERBAL

Título del proyecto: Variables personales asociadas al desempeño laboral

Institución: Universidad San Ignacio de Loyola

Investigador: Esteffani Terry Sancho Dávila

Correo: terryesteffani@gmail.com

Presentación:

El presente es un estudio de Psicología de la Universidad de San Ignacio de Loyola, que tiene como objetivo analizar variables personales asociadas al desempeño laboral en trabajadores de instituciones educativas. En este sentido, su participación es fundamental en este proceso y estaremos sumamente agradecidos si accede.

La participación consiste en responder los cuestionarios que figuran a continuación. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas.

Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio laboral o monetario.

Muchas gracias por su atención.

Anexo 2

Hoja de Datos demográficos

<b>Edad:</b> _____	<b>Sexo</b> <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino
<b>Estado Civil:</b> <input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a o Separado/a	<b>Grado de Instrucción</b> <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Superior-técnico <input type="checkbox"/> Superior-universitario
<b>Tiempo que lleva trabajando <u>en el colegio</u> (años y meses):</b>	<b>¿Cuántos días a la semana trabaja en el colegio?</b> _____  <b>Horas de trabajo en el colegio (semanales):</b> _____
<b>Puesto que desempeña en el colegio (años y meses):</b> _____  <b>Tiempo que lleva ocupando <u>el puesto</u> (años y meses):</b> _____	<b>Trabaja en otra Institución educativa</b> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No Si la respuesta fue SI, ¿Cuántas horas semanales? _____