



**UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES**

**TITULO: “REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR”**

**Trabajo de titulación que se presenta como requisito previo a optar el grado de:  
INGENIERO EN CIENCIAS EMPRESARIALES**

**Nombre del estudiante:**

**CARLOS ANDRÉS NÚÑEZ DEL ARCO ABAD**

**Nombre del tutor:**

**ECON. JORGE CALDERÓN SALAZAR, MAE., MA.**

**Samborondón, abril de 2017**

## **Resumen**

El presente estudio se planteó como objetivo realizar una revisión de las diferentes teorías entorno al compromiso organizacional, en donde se destacó las principales investigaciones y tendencias. Fundamentalmente se realizó una comparación entre el compromiso organizacional y su influencia en los docentes de educación superior, tomando una perspectiva multidimensional que relacionó el equilibrio trabajo-familia como una dimensión extra que afecta al compromiso organizacional. Finalmente se elaboró un consenso de varios estudios en donde el resultado mostró que, en primer lugar, los docentes buscan sentirse representados con los objetivos, ideales, filosofía y valores establecidos por la institución. En segundo lugar, el docente se ve influenciado por el nivel de integración y oportunidades que le presenta la institución. Y finalmente, el equilibrio trabajo-familia se relaciona con la satisfacción laboral, específicamente con las variables de jornada laboral y factores emocionales.

***Palabras Clave:*** Compromiso organizacional, docentes, equilibrio trabajo-vida, educación superior, perspectiva multidimensional.

# REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

## **Abstract**

The present study aimed to carry out a review of the different theories surrounding the organizational commitment, in which the main researches and trends were highlighted. Fundamentally, a comparison was made between the organizational commitment and its influence on higher education faculty members, approaching with a multidimensional perspective and the work-family balance was related as an extra dimension that affects the organizational commitment. Finally, after analyzing several studies a consensus was reached where the result showed that, in the first place, teachers seek to feel represented with the objectives, ideals, philosophy and values established by the institution. Second, the teacher is influenced by the level of integration and opportunities presented by the institution. And finally, the work-family balance is related to job satisfaction, specifically with variables of working hours and emotional factors.

**Keywords:** Organizational commitment, teachers, work-life balance, higher education, multidimensional perspective.

# REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

## Introducción

El compromiso organizacional es un tema bastante estudiado, su importancia empezó a resaltar a partir de la post-guerra donde las principales teorías se desarrollaron, la creciente importancia de este tema se debe a las distintas implicaciones con las que se encuentra relacionado, las cuales son puntos evaluativos clave para las organizaciones. Factores como el desempeño, el absentismo, la eficacia, la rotación del personal, la satisfacción laboral o la moral organizativa se encuentran directamente relacionados con el compromiso organizacional (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006).

La revisión teórica en el siguiente ensayo permitirá establecer un marco en donde se tratará de desglosar y analizar la naturaleza de esta relación, se basa en las distintas teorías propuestas a lo largo de los años y se centra en las de mayor renombre. Por otra parte, se concretará en el análisis del compromiso organizacional dentro de las instituciones educativas, más específicamente en el cuerpo docente. Esto se justifica según Barraza & Acosta (2009, pág. 22) ya que...

*...uno de los grandes retos que, en la actualidad, enfrentan las instituciones de educación media superior y superior es el de crear estrategias útiles para que los docentes se comprometan con los objetivos organizacionales y se integren en los proyectos institucionales.*

A lo largo de la revisión teórica se estudiará las diferentes perspectivas de diversos autores, siguiendo el siguiente orden. Primero, un análisis conceptual y teórico del compromiso organizacional, seguido por una revisión de lo que comprende el equilibrio trabajo-familia y en tercer lugar una revisión de cómo

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

afectan estas teorías en el campo de la educación, más específicamente en el cuerpo docente.

### **Antecedentes**

El compromiso organizacional ha sido desarrollado dentro del ámbito académico en las cuatro últimas décadas, siendo conceptualizado y medido de diferentes maneras, pero siempre bajo una misma creencia general de la cual parten la mayoría de estudios; esta creencia plantea que el compromiso organizacional es un concepto de carácter positivo tanto para la organización como para los trabajadores (Mowday, 1998). Sin embargo, esta denominada creencia general da una definición muy vaga y amplia del tema dando paso a que se suele confundir el término con otros constructos relacionados como la motivación, la satisfacción o la participación laboral (Liou & Nyhan, 1994)

Desde un punto de vista organizacional, la diferencia que se encuentra con respecto a estos otros constructos como la satisfacción laboral es que el término “compromiso organizacional” es un concepto más global, que hace relación a una respuesta afectiva hacia la empresa como un todo (Ayensa & González, 2007). Por otro lado, a diferencia de la definición de compromiso organizacional, la satisfacción laboral se encuentra estrechamente vinculado y delimitado hacia un puesto de trabajo y ciertos aspectos del mismo (Baker & Baker, 1999)

Una de las primeras investigaciones realizadas sobre el tema reflejaba los vínculos existentes entre el compromiso organizacional y varias variables individuales (por ejemplo: satisfacción laboral, absentismo, etc.) (Steers, 1977).

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Según Mowday (1998) esta investigación fue la que marcó la pauta para el desarrollo de todos los estudios posteriores en el tema.

Al existir un sin número de variables laborales que pueden ser relacionadas y comparadas con el compromiso organizacional, la cantidad de trabajos realizados sobre el tema es extensa, pero a la vez permite que se actualice. El estudio entorno a este tema se focalizaba en los efectos relevantes para el departamento de recurso humanos, pero en las últimas décadas se han desarrollado teorías y estudios que poseen como objetivo el relacionar el compromiso organizacional con las consecuencias que tiene en los empleados (por ejemplo: conflicto trabajo/familia).

Los estudios acerca el compromiso organizacional, de manera más detallada, emprenden en la década de los setenta cuando Porter et al. (1974) analiza la satisfacción como una variable, su vínculo con el compromiso organizacional y su impacto en las instituciones, dando como resultado una relación positiva entre la satisfacción y el compromiso organizacional. Utilizando este punto como partida, Porter et al. (1974) analiza el compromiso organizacional alrededor de todas las subescalas de satisfacción, pero resaltando la satisfacción laboral entre las otras.

Posteriormente autores como Mowday et al. (1979) profundizaron más en el campo del compromiso organizacional en donde lo sometieron a estudio bajo tres variables: El involucramiento en el trabajo (Job Involvement), la satisfacción con la carrera (Career Satisfaction), y la satisfacción con el empleo (Job Satisfaction). Al analizar estas variables encontraron una relación positiva con el involucramiento en el trabajo, pero así mismo, aunque en un grado menor, se encontró una relación positiva con la satisfacción de la carrera.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

A continuación, los estudios acerca del tema involucraran el análisis de distintas variables utilizando diferentes escalas; variables como: los valores éticos corporativos (Hunt, Wood, & Chonko, 1989), Performance (Meyer, Paunonen, Gellatly, & Jackson, 1989), Intención de abandono (Tett & Meyer, 1993), entre otras; con el objetivo de encontrar las implicaciones del compromiso organizacional y su nivel de impacto en las diferentes estructuras de la empresa.

En tabla 1 se aprecia un detalle cronológico con respecto a las diferentes teorías y estudios realizado a lo largo de los años y sus respectivos resultados.

AUTORES	VARIABLES	ESCALA	UNIVERSO	PAÍS	RESULTADOS
(Lodahl & Kejner, 1965)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación laboral</li> <li>- Actitudes laborales</li> </ul>	Scale Discrimination Technique (40 items) (SDT) (Edwards & Kilpatrick, 1948)	137 entre Ingenieros, estudiantes y Enfermeras	Estados Unidos	Se desarrolla una escala para medir la participación laboral. Por otro lado, se comparan distintas actitudes laborales con la participación laboral.
(Porter, Steers, Mowday, & Boulian, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians, 1974)	<p>Satisfacción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Global</li> <li>- Compañeros</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Trabajo</li> <li>- Remuneración</li> <li>- promoción</li> </ul>	Organizational Commitment Questionnaire (15 items) (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians, 1974)	84 técnicos en prácticas psiquiátricas recién contratados durante un periodo de 10½ meses	Estados Unidos	Se plantea un vínculo positivo entre las subescalas de la satisfacción y el compromiso organizacional. Sin embargo, con mayor énfasis en la satisfacción laboral.
(Mowday, Steers, & Porter, 1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación laboral</li> <li>- satisfacción profesional</li> <li>- satisfacción laboral.</li> </ul>	Organizacional Commitment Questionnaire (15 ítems)	2563 trabajadores de departamentos variados en 9 diferentes organizaciones	Estados Unidos	Vinculo positivo entre el compromiso organizacional con la participación en el trabajo y en menor grado con la satisfacción profesional.

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

(Morris & Sherman, 1981)	<p>Antecedentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rasgos individuales             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Edad</li> <li>o Educación</li> <li>o sentido de capacidad</li> </ul> </li> <li>- Rasgos concernientes con los papeles:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o conflicto de papeles</li> <li>o ambigüedad los papeles</li> </ul> </li> <li>- Experiencias del trabajo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Consideración</li> <li>o estructura inicial.</li> </ul> </li> </ul>	Organizacional Commitment Questionnaire	506 trabajadores de 3 centros de rehabilitación diferentes	Estados Unidos	<p>Presenta aclaraciones con respecto a los niveles de compromiso organizacional excluyendo la ambigüedad de papeles.</p> <p>El vínculo se denomina positivo con relación a la edad, el sentido de capacidad, la consideración, la estructura inicial. Por otro lado, se lo denomina negativo según el nivel de estudio y el conflicto de los papeles.</p>
--------------------------	---	---	--	----------------	--

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

(Hunt, Chonko, & Wood, 1985)	<p>Antecedentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atributos personales: <ul style="list-style-type: none"> <li>o ingresos</li> <li>o edad</li> <li>o Educación</li> </ul> </li> <li>- Características del trabajo (Job Classification Index) <ul style="list-style-type: none"> <li>o diversidad</li> <li>o independencia</li> <li>o identidad</li> <li>o retroalimentación</li> </ul> </li> </ul> <p>Consecuencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Salario</li> <li>o seguridad laboral</li> <li>o global</li> <li>o profesional</li> </ul> </li> </ul>	Escala de 4 ítems desarrollada por Hunt, Chonko, & Wood (1985)	1076 profesionales en Marketing.	Estados Unidos	<p>Se plantea a los atributos individuales o personales como el factor que determina el nivel de compromiso:</p> <p>Positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad</li> <li>- Ingresos</li> </ul> <p>Negativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación</li> </ul> <p>Dentro de este estudio se muestra una correlación positiva entre el compromiso organizacional y las características del trabajo. Por otro lado, se señala que el compromiso organizacional predice consistentemente el nivel de satisfacción (Es decir una relación positiva)</p>
------------------------------	---	--	----------------------------------	----------------	--

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

<p>(Morrow &amp; McElroy, Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages, 1987)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facetas de satisfacción laboral</li> <li>- Características personales</li> <li>- Operacionalización de la etapa profesional:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Edad</li> <li>o Tendencia organizacional</li> <li>o Tendencia jerárquica</li> </ul> </li> </ul>	<p>Organizational Commitment Questionnaire (15 ítems)</p>	<p>2200 empleados del Departamento de Transporte</p>	<p>Estados Unidos</p>	<p>El resultado indico que la selección de una etapa operativa de la carrera influye en los hallazgos relacionados con el compromiso organizacional y la intención de permanecer en la institución, mientras que la participación en el trabajo, el respaldo de la ética del trabajo, la satisfacción laboral y las características personales no se ven afectadas por la operacionalización elegida.</p>
<p>(Brooke, Russell, &amp; Price, 1988)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingresos</li> <li>- Rutina</li> <li>- Concentración</li> <li>- Justicia proporcional</li> <li>- Conflicto en los papeles</li> <li>- Participación laboral</li> <li>- Responsabilidad familiar.</li> </ul>	<p>Organizacional Commitment Questionnaire (9 ítems)</p>	<p>577 trabajadores de tiempo completo de un centro médico para veteranos</p>	<p>Estados Unidos</p>	<p>Plantea que el compromiso posee una relación positiva con respecto a la familia, justicia proporcional, la participación en el trabajo y los ingresos</p>

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

(Sager & Johnston, 2013)	<p>Antecedentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad</li> <li>- Educación</li> <li>- Ingresos</li> <li>- Socialización</li> <li>- Alternativas laborales</li> <li>- Conducta de exploración laboral</li> <li>- Satisfacción laboral</li> <li>- Satisfacción con estructura promocional</li> <li>- Satisfacción con la administración</li> </ul> <p>Consecuencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se percibe esfuerzo</li> </ul>	Organizacional Commitment Questionnaire (15 ítems)	132 vendedores	Estados Unidos	Los resultados plantean que existe una relación positiva entre la satisfacción (y sus subconjuntos: satisfacción laboral, socialización, etc.) con el compromiso organizacional. Pero en contraposición, la relación negativa es causada por la búsqueda de trabajo. De tal manera que se plantea al compromiso organizacional como una variable que explica el esfuerzo observado.
(Hunt, Wood, & Chonko, 1989)	Valores y ética organizacional	Escala de 4 ítems desarrollada por Hunt, Chonko, & Wood (1985)	1223 profesionales del marketing	Estados Unidos	Se muestra evidencia de que existe una relación positiva entre la ética y el compromiso organizacional

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

<p>(Meyer, Paunonen, Gellatly, &amp; Jackson, 1989)</p>	<p>Desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño compuesto: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Relación pública</li> <li>o Comunicación oral y redacción de reportes</li> <li>o Prácticas administrativas y contables</li> <li>o Manejo de recursos humanos</li> <li>o Políticas operacionales</li> <li>o Administración de labores de rutina</li> </ul> </li> <li>- Desempeño general</li> <li>- Ascenso</li> </ul>	<p>Escala Multidimensional (Meyer &amp; Allen, 1984)</p>	<p>114 Administradores regionales y locales</p>	<p>Canada</p>	<p>Da como resultado una asociación negativa entre el compromiso de continuidad y las medidas del desempeño. No obstante, se presenta una relación positiva con el compromiso afectivo.</p>
<p>(Tett &amp; Meyer, 1993)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intención de abandono laboral</li> <li>- Satisfacción laboral</li> <li>- Compromiso organizacional</li> <li>- Turnover</li> </ul>	<p>Organizacional Commitment Questionnaire (9 ítems)</p>	<p>178 muestras independientes de 155 estudios analizados.</p>	<p>Estados Unidos</p>	<p>El estudio determina que el turnover puede ser predicho por el compromiso organizacional con relación a la satisfacción a diferencia de la intención de abandono.</p>

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

<p>(Dunham, Grube, &amp; Castañeda, 1994)</p>	<p>Antecedentes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensiones observadas en las ocupaciones:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o feedback</li> <li>o Identificación</li> <li>o variedad de habilidades</li> <li>o autonomía</li> <li>o Significado</li> </ul> </li> <li>- Dependencia institucional</li> <li>- Satisfacción profesional</li> <li>- Satisfacción con el cargo dentro de la institución</li> <li>- Intervención en la administración.</li> <li>- Edad</li> <li>- Antigüedad</li> </ul>	<p>Organizacional Commitment Questionnaire (15 ítems); Escala Multidimensional (Meyer &amp; Allen, 1984)</p>	<p>2734 de la policía metropolitana, empleados de jornada parcial de diversas organizaciones, y empleados de organizaciones públicas.</p>	<p>Estados Unidos &amp; Canadá</p>	<p>Los resultados determinan una conexión positiva de la dependencia de la corporación, el tamaño de las ocupaciones, y la intervención en la dirección. La intervención en la dirección se encuentra asociada a la parte nominativa. El compromiso afectivo por su parte se encuentra relacionado de manera positiva con la edad. Cabe recalcar que no se hace referencia a una relación entre la edad y el compromiso continuo. Por otra parte, la antigüedad tiene una conexión positiva con los tres tipos de compromiso.</p>
---	--	--	---	------------------------------------	---

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

(Ariza & Morales, 1997)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poder:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Coercitivo</li> <li>o remunerativo</li> <li>o legítimo</li> <li>o experto</li> <li>o referente</li> </ul> </li> <li>- Alienación laboral</li> <li>- Identificación</li> <li>- Eficiencia organizacional:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Estática</li> <li>o dinámica</li> </ul> </li> <li>- Ajuste entre nivel de educación y actividad</li> </ul>	Escala de Cook et al. (1981)	749 de organizaciones variadas	España	<p>El resultado presenta pruebas de carácter empírico acerca un vínculo positivo entre el compromiso organizacional y la eficiencia organizacional, el nivel de ajuste y el poder.</p> <p>El poder se lo cataloga dentro de tres dimensiones: experto, remunerativo y referente.</p> <p>Por otra parte, la relación negativa se encuentra dentro del grado de alienación y el factor coercitivo.</p>
-------------------------	---	------------------------------	--------------------------------	--------	--

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

(Young, Worchel, & Woehr, 1998)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variables intrínsecas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o compensación intrínseca</li> <li>o satisfacción laboral</li> <li>o comunicación</li> <li>o detalles del trabajo</li> <li>o liderazgo</li> </ul> </li> <li>- Variables extrínsecas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Satisfacción con sueldos</li> <li>o Satisfacción con estructura de ascensos</li> <li>o Compensación extrínseca</li> </ul> </li> </ul>	No especifica	64 empleados públicos	Estados Unidos	<p>El estudio demuestra una relación positiva entre el compromiso organizacional y las variables. Pero con la excepción de que la satisfacción en el plano salarial no presenta un nivel de correlación significativo.</p> <p>Positivo: Satisfacción con el ambiente laboral, la comunicación, liderazgo y el sistema de recompensas y promoción, satisfacción laboral, compensaciones y recompensas intrínsecas e extrínsecas.</p>
(Baker & Baker, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diferencias ideológicas</li> <li>- Satisfacción laboral</li> </ul>	Organizational Commitment Questionnaire (15 ítems)	314 empleados de varios Hospitales Psiquiátricos	Estados Unidos	Expone que existe una relación inversa entre el compromiso organizacional y las discrepancias ideológicas.

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

(Bayona, Goñi, & Madorrán, 2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variables individuales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Edad</li> <li>o sexo</li> <li>o estado civil</li> <li>o cantidad de hijos</li> <li>o habilidades personales</li> <li>o antigüedad institucional</li> <li>o antigüedad posicional</li> <li>o estabilidad laboral</li> </ul> </li> <li>- Variables del trabajo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Independencia</li> <li>o lucro laboral</li> <li>o posibilidades de ascenso percibidas</li> <li>o satisfacción laboral</li> </ul> </li> <li>- Variables del grupo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Ambiente laboral</li> </ul> </li> </ul>	Organizacional Commitment Questionnaire (9 ítems); Escala Multidimensional (Meyer & Allen, 1984)	674 docentes de la universidad pública de Navarra	España	<p>Dentro de los resultados transcendentales de la investigación están: La correspondencia significativa y de carácter positivo del compromiso actitudinal con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción docente</li> <li>- Cantidad de hijos</li> <li>- Escala promocional</li> <li>- Involucración en la administración</li> <li>- Edad</li> <li>- Ambiente laboral</li> <li>- Independencia</li> </ul> <p>La correlación de forma negativa del compromiso continuo es con las siguientes variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad</li> <li>- Involucración en la administración</li> <li>- Cantidad de hijos</li> <li>- Habilidades personales</li> </ul>
(Henkin & Marchiori, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empowerment             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tarea</li> <li>o Meta</li> </ul> </li> </ul>	Escala Multidimensional (Meyer & Allen, 1984)	609 profesores de tiempo completo y medio tiempo	Estados Unidos & Canada	Las correlaciones positivas de dan en mayor número con el compromiso nominativo a diferencia que con el afectivo, y

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Propósito del trabajo</li> <li>○ Estándares Internos</li> <li>- Rol laboral</li> <li>- Creencias, valores, y comportamiento del individuo</li> <li>- Demográficas</li> </ul>		trabajando en los Estados Unidos y Canadá.		existe una correlación negativa con el compromiso continuo.
(Vandenberghe, Bentein, & Stinglhamber, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respaldo organizacional</li> <li>- Compromiso afectivo                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Grupal</li> <li>○ Supervisor</li> </ul> </li> <li>- Abandono laboral</li> </ul>	Escala Multidimensional (Meyer & Allen, 1984) (adaptación)	710 alumnos (con empleo y de habla francesa) graduados en una universidad belga entre 1990 y 1999	Bélgica	Los resultados de este estudio hacen relación a la posición social-jerárquica de la organización. Relaciona al compromiso grupal con el organizacional y con el del supervisor. En donde el compromiso grupal tuvo una mayor incidencia sobre las otras variables. Por otro lado, el estudio demuestra que la intención de abandono tiene una relación inversa con el compromiso afectivo.

Tabla 1. Teorías del Compromiso Organizacional

Nota: Elaboración propia, basado en recopilación parcial hecha por Ayensa & González (2007)

## **Marco Teórico**

### *Definiciones sobre compromiso organizacional*

El compromiso organizacional es descrito como el nivel en el que una persona se siente parte de una empresa, es decir, es la percepción que posee el trabajador sobre aceptación, adaptación, satisfacción, y pertenencia hacia los objetivos y metas de la empresa en la que labora. El compromiso organizacional es una parte fundamental dentro del universo de los recursos humanos (Robbins & Judge, 2013).

Se plantea que el principal activo que posee una empresa son sus integrantes, ya que unidos crean una maquinaria que busca la eficiencia y productividad para alcanzar el desarrollo y crecimiento de la organización, motivo por el cual existen departamentos específicos para manejar y organizar al personal (Jones & George, 2010).

El compromiso organizacional se lo cataloga tanto grupal como individualmente, siendo alto cuando los trabajadores se sienten identificados con los valores, metas y objetivos de la organización y bajo cuando no. Las ventajas de poseer un alto nivel de compromiso organizacional se los observa desde dos perspectivas (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974): (a) Desde la perspectiva de la empresa, es conveniente tener empleados comprometidos debido a que impulsa la productividad y eficiencia, reduce el nivel de absentismo y mantiene un ameno ambiente laboral, es decir, haciendo de esta manera los trabajadores aprecien a la empresa como un motivante y no como una obligación impuesta; y (b) Desde la perspectiva del individuo, tener una alta motivación laboral ayuda principalmente

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

a manejar efectivamente la relación trabajo/familia, es decir, encontrar el balance dentro de estos dos mundos es problemático cuando los niveles de estrés del uno o del otro causa un desborde de atención y manejo.

Los estudios en el campo del compromiso organizacional de los individuos se realizan desde finales de los años sesenta con los estudios de Lodahl & Kejner (1965), pero no fue hasta la década de 1970 donde gana mayor popularidad dentro de Norteamérica y posteriormente el resto del mundo. En la actualidad se encuentran dos orientaciones de la definición de compromiso organizacional: el enfocado en el compromiso multidimensional y en el múltiple (Barraza & Acosta, 2009).

La perspectiva de los compromisos múltiples fue desarrollada por Reichers (1985), en esta teoría el compromiso organizacional se lo explica al incorporar los diversos compromisos que el individuo experimenta en los distintos grupos de la organización (ejemplo: gerentes, administradores, jefes, clientes, etc.). Como se observa en la figura 1, existen tres teorías en las que esta conceptualización se fundamenta. Por otro lado, actualmente se ha llegado a un acuerdo generalizado en el que se considera al compromiso organizacional como un constructo multidimensional, que establece que dentro de un compromiso general se establecen varios compromisos individuales o independientes entre sí (Allen & Meyer, 1993).

Dentro del compromiso multidimensional se encuentra tres perspectivas teóricas: la de intercambio, la psicológica, y la de atribución. En la primera se propone que el compromiso organizacional es el efecto del intercambio de

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

estímulos y contribuciones entre el empleado y la institución. En la segunda se lo conceptualiza como el nivel de entrega e identificación del trabajador con la institución. Y en la tercera se percibe al compromiso organizacional como una obligación que adquiere el individuo al realizar ciertas acciones de carácter facultativo, explícito e irrenunciable (Varona, 1993).

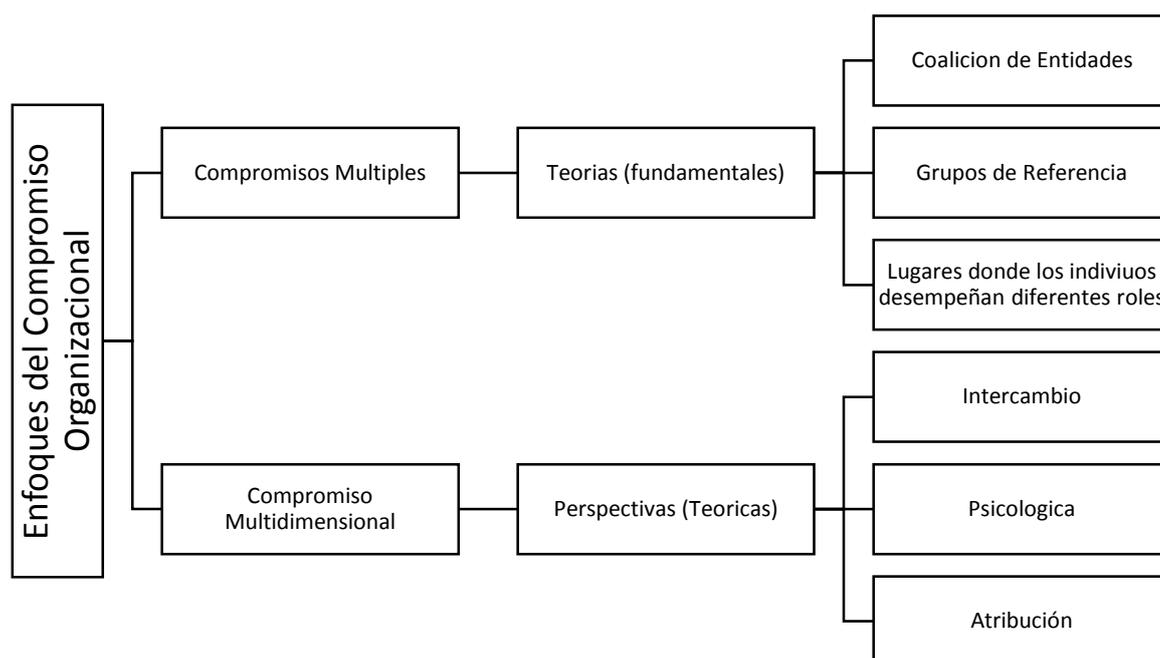


Figura 1. Enfoques del compromiso organizacional.

Nota: Elaboración Propia basado en Barraza & Acosta (2009)

### *Modelo de Porter et al.*

El primer referente significativo en el estudio del compromiso organizacional es el desarrollado por Porter et al. (1974), en el cual se establecieron los primeros parámetros para medir el compromiso organizacional como una constante que afecta al desenvolvimiento del individuo en la institución. El estudio se desarrolló bajo la premisa de que el compromiso organizacional es una “*fu*

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

*relativa a la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización”* (Gallardo, 2008, pág. 2). Sin embargo, se la presenta como una escala unidimensional debido a que se solo se centra en el compromiso afectivo, pero desde un contexto donde se manejan tres características fundamentales: Primeramente, se enfoca en el compromiso con la institución. En segundo lugar, se toma una perspectiva acerca de la naturaleza del compromiso organizacional, en donde el concepto del mismo trasciende a más de una mera lealtad de carácter pasivo. Finalmente, en tercer lugar, se establece al compromiso organizacional como una cualidad del individuo (Porter, Steers, & Mowday, 2005).

Como se observa la teoría presenta un constructo unidimensional, pero dirigido hacia un plano afectivo ya que detalla una relación emocional entre el empleado y la empresa. Hay que tener en cuenta que la teoría desarrollada por Porter et al. (1974) está basada principalmente en lo desarrollado por Becker (1960), la cual postula que los empleados se encuentran relacionados por un “contrato” que representa ventajas económicas; es decir que los empleados se encuentran comprometidos con la organización debido a que tienen “inversiones” en la empresa (entiéndase inversiones en un plano afectivo) (Sayani, 2014). Este modelo fue y sigue siendo muy utilizado en el plano académico, puesto que sirvió como base para el desarrollo de las teorías posteriores, debido a que se basaba en tres componentes básicos: aceptación, participación y lealtad, teniendo en cuenta que se mantiene el constructo unidimensional (Gallardo, 2008).

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

### *Modelo de O'Reilly y Chatman*

El modelo de O'Reilly & Chatman (1986) se lo plantea como un modelo de transición ya que es el que argumenta que existe una relación psicológica que une al trabajador con la institución, pero con el detalle que esta relación podría variar. El modelo explica que la naturaleza de la relación entre el individuo y la institución toma tres aspectos: (1) La interiorización que se presenta cuando existe una similitud entre los valores del individuo y los de la institución, (2) La conformidad que se presenta cuando el individuo realiza acciones y modifica su comportamiento para obtener recompensas concretas; y (3) La identificación se presenta cuando el individuo se enorgullece por ser parte del equipo de trabajo, pero manteniendo sus propios valores.

Este enfoque del compromiso organizacional muestra una naturaleza multidimensional. Si bien no se popularizó debido a, entre otros factores, que la diferenciación entre los aspectos de interiorización e identificación presentan un alto nivel de dificultad, lo cual posteriormente Meyer & Allen (1991) unificaron y lo denominaron compromiso nominativo (Gallardo, 2008).

### *Modelo de Meyer y Allen*

La teoría de Meyer & Allen (1991) propone un nuevo concepto para el compromiso organizacional. Ellos lo explican como “*un estado psicológico que caracterizaba la relación entre el empleado y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización*” (Gallardo, 2008, pág. 4). Este modelo se caracteriza por ser el más estudiado y de mayor importancia en el campo

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

del compromiso organizacional, tiene un constructo multidimensional en el que se recopila las teorías posteriores y se le da un enfoque más completo.

Este modelo propuesto por Allen & Meyer (1993) es específicamente de carácter tridimensional en donde se lo divide en tres componentes únicos: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso nominativo.

Su investigación abordaba dos temas principales. Primeramente, buscaba encontrar la relación dentro del compromiso en general, es decir la relación existente entre el compromiso afectivo, de continuación y el nominativo; y, en segundo lugar, buscaba hallar la relación entre las experiencias laborales y el compromiso afectivo dentro de las diferentes etapas de la profesión del individuo (Sayani, 2014).

Específicamente el estudio trata de explicar los motivos por los cuales un empleado mantiene relaciones con una organización, elaborando un modelo en donde se propone que este vínculo laboral se mantiene debido a: (a) el deseo de permanecer, (b) el costo que implica salir de una organización, y (c) el sentimiento de obligación a permanecer en la organización (Meyer & Allen, 1991).

Cada uno de estos componentes se caracterizan por desarrollarse independientemente y tener diferentes efectos sobre el comportamiento laboral del individuo (Bayona, Goñi, & Madorrán, 2000).

Allen & Meyer (1993) explican que el compromiso afectivo se desarrolla básicamente por experiencias laborales siendo positivas o negativas para el individuo y causándoles la sensación de desafío o confort dentro de la organización. Explican que al ser un tipo de compromiso altamente emocional el ambiente laboral

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

y los medios de motivación empleados por la organización emplean un papel fundamental para mantener un alto compromiso afectivo. Por otro lado, el compromiso de continuación se basa en el grado de vinculación que tiene el empleado con la organización, es decir el nivel en que el empleado ha invertido en su carrera dentro de la empresa y las alternativas laborales que este posee (Allen & Meyer, 1993). Este compromiso se basa en la teoría de Becker (1960), ya que explica el compromiso que tienen el empleado con la empresa y el costo que implicaría su salida, puesto que ha invertido en ella; esto implica un o un costo financiero, o de beneficios, o oportunidades, etc. De esta manera se observa que el compromiso de continuidad se encuentra vinculado a una motivación extrínseca, ya que el atractivo del empleo no es el trabajo en sí, sino la recompensa que recibe a cambio (Montoya, 2014).

Finalmente, el compromiso nominativo se ubica básicamente en la formación individual de cada empleado a un nivel más personal, mantiene relación con las experiencias obtenidas antes de entrar a la organización (como por ejemplo la formación de casa con respecto a lo laboral) y en menor grado a las experiencias en la organización (Allen & Meyer, 1993).

Así mismo según Mowday & McDade (1980) existe una tendencia para los cambios en el compromiso organizacional vinculados con las etapas de la profesión (Career Stages). Dicha tendencia fue recopilada de varios estudios analizados, y se estableció que dentro del compromiso afectivo se encuentra un alto grado de declive dentro del primer año en que el individuo labora en la empresa. Esto se debe, según Wanous (1980), a que los recién ingresados a la organización sufren de un síndrome de shock, ya que ingresan a la misma con altas expectativas de su nuevo trabajo,

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

generalmente sobredimensionadas, y al darse cuenta de la realidad laboral de dicha organización tienden a declinar y dejar la empresa.

Pero, de la misma manera aquellos que sobrepasan este primer año de adaptación a la realidad, logran establecer ciertos parámetros afectivos con la organización los cuales se van a desarrollar a lo largo de los años y proporcionaran un mejor escenario para el desarrollo de otros tipos de compromiso (Mowday, Porter, & Steers, 1982). De la misma manera, hay que tener en cuenta que estas son tendencias que permiten que existan excepciones, más que nada debido a que dichas tendencias se encuentran altamente relacionadas con un aspecto cultural, educativo relacionado directamente con la personalidad del individuo, pero así mismo tiene un alto grado de participación el factor edad (Robbins & Judge, 2013).

Al establecer a la edad como una variable que influencia el compromiso organizacional, Cherrington et al. (1979) explican que la correlación entre esta variable y el compromiso organizacional existe debido a tres factores claves: (1) Vejez, este factor detalla que los trabajadores de mayor edad tienen cierta predisposición a ser más comprometidos con la organización; (2) Mejores experiencias, este factor explica que los trabajadores de mayor edad suelen tener o percibir un mayor número de experiencias positivas dentro de la organización, en comparación con los empleados menores; y (3) Cohorte, en este caso se debe a que podrían existir diferencias generacionales dentro del compromiso organizacional, es decir que mantienen un vínculo con la sociedad y cultura en que fueron criados, lo cual lo relacionan directamente con su nivel de compromiso laboral. Este factor también se lo relaciona con el compromiso nominativo.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La relación positiva entre el compromiso y la tendencia organizacional explica el hecho de que generalmente, dentro de una organización, los empleados de mayor experiencia son aquellos que mantienen posiciones de mayor grado jerárquico y mejor asalariadas, o por así decirlo, más atractivas. Por otro lado, también se pudiera explicar este hecho, diciendo que empleados con menor compromiso están inclinados a dejar la organización con el paso del tiempo, permaneciendo así solo aquellos comprometidos con la misma (Morrow & McElroy, 1987). Otra explicación se inclina por un sentido de auto justificación donde el empleado, según Salancik (1977), tiene un alto grado de compromiso con la organización al justificarse el tiempo en que labora en la misma. De tal manera que la edad del empleado y la tendencia organizacional se encuentran altamente relacionadas, se podría decir que estos efectos se describen como efectos reales de la edad (Allen & Meyer, 1993).

Este resultado se corrobora con el estudio de Morrow & McElroy (1987) donde encontraron que, al momento de medir una variable continua, la edad del empleado explicaba la mayor parte de la variación dentro del compromiso afectivo ( $r = 0.27$ ) que el organizacional ( $r = 0.17$ ) o la tendencia posicional ( $r = 0.09$ ). De la misma manera en un mayor grado se observa este comportamiento al analizar subgrupos, en donde se encontró una relación lineal entre el compromiso afectivo y la edad, dando como resultado que los empleados más jóvenes se encontraban menos comprometidos afectivamente, que aquellos en un rango medio y que a su vez se encontraban superados por aquellos de mayor longevidad en la empresa.

Desde el punto de vista de Allen & Meyer (1993) el estudio de Morrow & McElroy (1987) necesita un análisis más independiente acerca de la edad, la

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

tendencia organizacional y posicional dentro de cada uno de la etapa de la profesión (Career Stages). De tal manera teniendo en cuenta dentro de un panorama multidimensional, el compromiso hacia una organización puede tener diferentes formas se tiene que tratar de analizar cada uno de estos puntos (edad, tendencia organizacional, y tendencia posicional) entre cada uno de los tres componentes de este modelo, es decir a más del compromiso afectivo, el de continuidad y el nominativo (Gould & Hawkins, 1978).

Analizando desde una perspectiva generalizada de toda la investigación de Allen & Meyer (1993), estos se basaron en dos temas en particular, el primero trataba acerca de las diferencias en el compromiso organizacional a través de las etapas de la profesión (Career Stages); y el segundo trataba acerca de la relación entre las experiencias laborales y el compromiso afectivo en diferentes etapas de la profesión (Career Stages).

En el primer caso, el estudio sugirió que dependiendo de cómo la etapa de la profesión (Career Stage) es operacionalizada esta influenciará directamente con los tres componentes del compromiso organizacional. Así mismo el compromiso afectivo y el nominativo incrementan con la edad, y tienen una relación directa con la misma, mientras que el compromiso de continuidad solo incrementa a la par de la tendencia organizacional y posicional, siendo los resultados expresados por Allen & Meyer (1993) consistentes con los obtenidos por Morrow & McElroy (1987).

En el segundo explican que encuentran poca evidencia en donde las experiencias laborales tengan una diferente correlación con el compromiso afectivo

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

en los distintos etapas de la profesión (Career Stages), sin importar de como la etapa de carrera (Career Stage) se encuentra operacionalizada.

### *Revisión teórica del Balance Trabajo/Familia*

Dentro del compromiso organizacional se encuentran varios aspectos externos que afectan tanto de manera positiva como negativa el desarrollo de éste en el individuo. Siguiendo lo expuesto por Allen & Meyer (1993) acerca de un compromiso organizacional multidimensional, si bien se abarcan tanto los aspectos de compromiso afectivo, de continuidad y nominativo, algunos autores consideran que debe haber una cuarta dimensión en la cual se trate la relación trabajo/familia del individuo, puesto a que esta cuarta dimensión abarca más que nada caracteres afectivos y nominativos debería ser considerada un aspecto separado (O'Neill, y otros, 2009).

La relación trabajo/familia y más que nada los diferentes temas que envuelve se encuentran muy poco desarrollados en el ámbito del desarrollo organizacional, pero bastante estudiado dentro de la psicología industrial organizacional (Muchinsky, 2006), esta variable ha generado varias teorías que tratan de encontrar un sentido a la relación de estos dos dominios. Clark (2000) señala la importancia de analizar la interacción de estos dos dominios, ya que según varios estudios sobre el tema habla de que para poder conseguir un equilibrio entre el trabajo y la familia debe existir cierto nivel de satisfacción dentro de los dos mundos (Vodanovich, Lambert, Kass, & Piotrowski, 2006).

El balance entre el trabajo y la familia es un tema que cada vez llama más la atención de las organizaciones, debido a que un equilibrio dentro de esta área

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

puede llevar a un alto nivel de integración por parte del empleado en la empresa (Grzywacz & Bass, 2003). Pero del mismo modo que es evidente la necesidad de un equilibrio dentro de estos dos dominios, el tema es muy complejo para un análisis certero y deja a los investigadores a la merced de un estudio más empírico, por medio del cual se planteen hipótesis y desarrollar teorías. Reconocidos autores como Staines (1980), Clark (2000), Lambert (2006) entre otros han contribuido con esta área que es fundamental para el compromiso organizacional.

Una de las primeras teorías modernas desarrollada en la década de los ochenta es la elaborada por Graham Staines (1980), dentro de la cual se elabora una matriz en donde se hace una revisión a la literatura acerca del trabajo y el no-trabajo, el objetivo del mismo es contrastar dos hipótesis rivales, Spillover vs Compensación (Staines, 1980). Anatan (2013) señala que la literatura se ve influenciada por la perspectiva de la tensión de roles, en la cual se establece que la demanda de los dos dominios es distinta y diferenciada, incluso compiten en términos de tiempo, energía y recursos físicos y psicológicos.

La hipótesis del Spillover habla básicamente de que, dentro de ciertos escenarios, las experiencias obtenidas en el trabajo se trasladan a un área de no-trabajo o viceversa, de tal manera que se desarrollan patrones similares dentro de estos dos dominios (Staines, 1980).

Por otro lado, la hipótesis de Compensación da un panorama completamente opuesto, dentro de esta hipótesis se desarrolla una relación negativa entre los dos dominios, esta plantea que la situación trabajo de un individuo puede ser un área deficiente en donde este necesite realización, al menos en ciertos aspectos del

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

mismo, de tal manera que éste compensara estas deficiencias dentro del dominio del no-trabajo, es decir actividades de ocio, familiares, entre otras (Staines, 1980).

Dentro del modelo de compensación la relación inversa existente entre el trabajo y el no-trabajo mueve a los individuos a buscar la compensación de un dominio en relación a otro, debido a las debilidades que estos mismo presentan (Breer & Locke, 1965). Por ejemplo, individuos con vidas laborales que no llenan sus expectativas o son de carácter insatisfactorio podrían orientarse a encontrar esta satisfacción dentro de su vida familiar y viceversa.

Dentro del estudio se demuestra que existen pruebas que sustentan ambas hipótesis, más específicamente la relación de distintas variables entre el trabajo y las actividades no-laborables tienden a correlacionar tanto positiva como negativamente. Staines (1980) resalta que dentro de su análisis se encuentra un mayor número de correlaciones positivas, haciendo alusión a que el modelo de Spillover se encuentra más presente que el de compensación. Así mismo, Kanter (1977) resalta que la variación entre una correlación positiva y negativa depende directamente de las variables empleadas, puesto a que existen ciertos factores dentro de los dos dominios que son intrínsecamente incompatibles.

Es importante señalar que existen factores como los culturales, los cuales afectan el vínculo de las variables, según Calvo, Salinas, & Carrasco (2011) existe una fuerte relación entre la satisfacción laboral y los conflictos trabajo/familia en culturas individualistas (culturas anglo-americanas), y lo opuesto en culturas colectivistas (Europa Oriental, Asia, Latinoamérica).

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

El estudio de Staines (1980) se desarrolla bajo un ámbito comparativo, que se centra en la investigación de experiencias laborales y su vinculación dentro de los dos dominios, siendo los principales puntos que busca integrar son la relación entre: Trabajo y ocio, Trabajo y trabajo, Trabajo y otras actividades no laborales (por ejemplo: actividades políticas, familiares, entre otras). Debido a que la literatura existente y los estudios acerca del tema son limitados, Staines relacionó estos puntos dentro de tres conceptos relacionados al trabajo: El grado de involucramiento, el tipo de actividad, y las reacciones subjetivas del rol.

Por otro lado, Clark (2000) plantea un tercer modelo, el cual es denominado la teoría del borde. En esta teoría, realizado a partir de la hipótesis del Spillover, Clark diseña un modelo dicotómico en donde existen dos esferas que se influyen mutuamente, la esfera del trabajo y la de la familia respectivamente. A diferencia con el contraste realizado por Staines (1980), Clark (2000) busca entender y explicar las negociaciones que se dan tanto en el plano familiar como en el laboral, de tal manera que se encuentra un equilibrio dentro de la vida del individuo. Clark & Farmer (1998) explicaron que los individuos que sentían satisfacción y realización laboral, obtenían una relación directamente proporcional con su nivel de satisfacción dentro de sus relaciones personales, así como su felicidad personal.

La principal crítica de Clark (2001) a los modelos anteriores se basa en la complejidad que envuelve a las interacciones entre las esferas de trabajo y familia, señalando que uno de los principales problemas es que éstos no detallan las principales características tanto individuales como situacionales que crean el balance o desequilibrio entre estas dos dimensiones. Del mismo modo estos

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

modelos carecen o tienen muy poca información acerca del diseño de una estructura que permita la integración de las esferas dentro de un individuo.

Otro modelo que destaca a la par con el de Clark (2001) es el expuesto por Frone (2003) el cual entra dentro de los modelos no causales que abordan el tema, es decir que dentro de estos modelos las variables de los mismos se encuentran interrelacionadas, pero de una manera no causal. Estos son, según Frone (2003): (a) Segmentación, que describe de una correlación negativa entre los dominios, es decir, explica que tanto el dominio laboral como el familiar son independientes y no existe influencia entre sí; (b) Congruencia, explica que la correlación existente entre los dominios es variable, es decir que varía entre una correlación positiva y negativa, pero señala que es predominantemente espuria. Esta variabilidad está sujeta a condiciones versátiles como, por ejemplo, la estabilidad de la personalidad del individuo. Y, (c) Integrativo que postula lo opuesto al modelo de segmentación, en este caso explica que existe una correlación completamente positiva entre los dos dominios, es decir, que tanto el trabajo como la familia se encuentran interrelacionados a tal punto que puede llegar a ser difícil la distinción entre ambos dominios. En este caso se cita como ejemplo a los negocios familiares.

Frone (2003) explica que para que exista un equilibrio entre el mundo laboral y el mundo familiar se necesitan dos requisitos fundamentales, el primero es la independencia entre estos dos dominios, es decir la falta de interferencia entre la vida laboral con la familiar; y en segundo lugar, manifiesta que se necesita establecer un modo de trabajo de tal manera que este enriquezca la vida familiar y al mismo tiempo se establezca un balance positivo centrándose en el concepto que él llama “Facilitación Trabajo/Familia”.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Dentro del primer requisito, analizando los resultados expuestos por Greenhaus & Beutell (1985) acerca del conflicto entre estos dos dominios se observa que en estos casos las esferas familiares como laborales se interrelacionan directamente de una manera mutua abriendo la posibilidad de que generen discrepancias, es decir que la vida laboral pueda interferir dentro de la vida personal y viceversa.

El segundo requisito por otro lado se basa en el conocimiento, las experiencias, oportunidades y habilidades adquiridas en un dominio y la manera en que estas son transferidas al otro dominio de una manera positiva y reforzante (Grzywacz & Bass, 2003). De tal manera que se conforma una relación taxonómica del balance entre estos dos dominios, fijada primeramente en la orientación de influencia entre los roles de cada dominio (laboral-familiar vs familiar-laboral) y dos resultados (conflicto vs facilitación) (Jiménez & Moyano, 2008), siendo el conflicto uno de los puntos en donde más se han centrado las investigaciones dentro del tema de la interacción laboral y familiar.

Esta centralización en el conflicto se debe a la suposición de que los individuos se desarrollan dentro de múltiples roles, lo que ocasiona como resultado situaciones de estrés y conflicto lo cual desarrolla en un decaimiento en el nivel de vida del mismo (Barnett, 1998). Actualmente se ha explorado un nuevo punto de vista que propone afrontar al conflicto desde la interdependencia positiva de las esferas (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Siguiendo esta perspectiva actual, se define al equilibrio trabajo/familia como la tendencia a generar un compromiso con el desempeño de cada rol

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

manteniendo una actitud de responsabilidad para desarrollarse de la manera más óptima posible en cada uno de ellos (Marks & MacDermid, 1996). Otra definición describe a este equilibrio como la satisfacción en todas las esferas de la vida, lo cual conlleva principalmente tres requisitos: tiempo, energía y recursos personales, los cuales deben ser administrados de una manera comprometida para su correcta distribución en cada dominio (Kirchmeyer, 2000).

Un concepto similar es presentado por Clark (2000) en donde define al equilibrio como el buen funcionamiento y satisfacción en las dos esferas, con un mínimo de conflicto de papeles. Finalmente, tratando de operacionalizar esta definición se establece que para lograr un balance entre los papeles laborales y familiares se requiere conseguir un equilibrio y ajuste en tres componentes (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003): (a) Tiempo (Dedicar un tiempo equitativo en los roles que se desarrollan en ambos dominios), (b) Niveles de compromiso (Mantener un nivel equitativo de compromiso psicológico en ambos dominios), y (c) Equilibrio en la satisfacción (Mantener un nivel balanceado de satisfacción con la familia y el trabajo).

Últimamente el vínculo familia-trabajo ha sido estudiado desde la perspectiva de la psicología positiva, bajo la suposición de que ambas esferas se refuerzan y enriquecer simbióticamente (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Este punto de vista toma distancia del enfoque tradicional centrado en consecuencias negativas y conflictivas, y se focaliza en uno que busca el equilibrio y el efecto de facilitador entre el dominio laboral y familiar (Grzywacz & Marks, 2000). Así mismo el enriquecimiento se define en como los dominios se ven afectados por la relación simbiótica que poseen entre sí, es decir como las habilidades,

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

oportunidades y experiencias de un dominio afectan al otro mejorando o empeorando la calidad de vida de uno de los dominios (ya sea familiar vs laboral o viceversa) (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006)

### **Instrumentos de Medición**

Dentro del estudio del compromiso organizacional se han desarrollado varias escalas por diversos autores, por ejemplo la escala unidimensional de Porter et al. (1974), la escala de Cook et al. (1981), la escala de 4 ítems desarrollada por Hunt, Chonko, & Wood (1985), la escala bidimensional de O'Reilly & Chatman (1986), la escala multidimensional de Meyer & Allen (1997), entre otras. Con el objetivo de medir de manera más precisa las variables que influyen el compromiso organizacional en la empresa. Debido a su relevancia en el ensayo se analizarán las dos escalas que marcaron tendencia dentro del ámbito académico.

Según lo analizado se determina que los instrumentos de medición se clasifican en dos periodos de acuerdo a su relevancia. El primero, es la escala unidimensional desarrollada por Porter et al. (1974) denominado “Cuestionario del compromiso organizacional” o OCQ (por sus siglas en inglés). El segundo, y más aceptado, es la escala desarrollada por Meyer & Allen (1991), el cual es de carácter multidimensional que engloba el compromiso afectivo, nominativo y de continuidad.

#### *Organisational Commitment Questionnaire (OCQ)*

En su búsqueda por hacer más tangible y comprensible la relación que del compromiso organizacional con los empleados y la institución, luego de más de una década de estudio Porter et al. (1974) desarrollan una escala para medir este vínculo

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

desde distintos ámbitos psicométricos. El objetivo de los autores fue crear una herramienta genérica y didáctica, es decir que pueda ser utilizada en varias organizaciones sin importar su industria y entre múltiples individuos sin importar su puesto o profesión; sin ser complicada (Porter, Steers, & Mowday, 2005).

El organizational commitment questionnaire o cuestionario de Porter et al. (1974) fue desarrollado en la década de los setenta y progresivamente fue pulido por los mismos autores. En su primera versión este consistía de 15 ítems que coincidían en un solo punto, es decir que mantenía un constructo unidimensional (Gallardo, 2008), de estos 15 ítems 6 tienen una tendencia negativa y resultados invertidos (Revisar Anexo A).

La gran aceptación que ha tenido este instrumento de medición es debido a su acertada selección de los distintos medidores psicométricos que utiliza y sus propiedades, pero así mismo ha recibido observaciones por parte de letrados en el tema. Una de las principales críticas es, según Benkhoff (1997), la carencia de uniformidad, pero más que nada por hacer más énfasis en “*intenciones de posibles comportamientos*” que en las cualidades del individuo (Bozeman & Perrewé, 2001). Por esta razón la escala de Porter et al. (1974) fue modificada por ciertos autores al momento de realizar sus estudios, en la cual eliminaban los 6 ítems problemáticos dando como resultado una escala OCQ de 9 ítems. El cuestionario posee 7 opciones y se encuentra desarrollado bajo una escala tipo Likert. En donde según la puntuación existe una mayor (7) o menor (1) percepción del factor (Likert, 1932): “(1) *En fuerte desacuerdo*, (2) *En moderado desacuerdo*, (3) *En ligero desacuerdo*, (4) *Indiferente*, (5) *En ligero acuerdo*, (6) *En moderado acuerdo*, (7) *En fuerte acuerdo*.”

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

En la Tabla 2 se presenta el cuestionario de Porter et al. (1974) clasificado según el tipo de respuesta, pero enumerados según lo presentado en el cuestionario de OCQ:

Resultado Ordinaria	Resultado Invertido (Negativos)
1. Estoy dispuesto a hacer un gran esfuerzo extra, para ayudar a esta organización a tener éxito	3. Siento muy poca lealtad a esta organización
2. Hablo de esta organización a mis amigos como una gran empresa para trabajar	7. Podría trabajar para una organización diferente, siempre y cuando el tipo de trabajo sean similares
4. Yo aceptaría casi cualquier tipo de trabajo con el fin de seguir laborando para esta organización	9. Tomaría un pequeño cambio en mis circunstancias actuales para hacerme salir de esta organización
5. Encuentro que mis valores y los valores de la organización son muy similares	11. No hay mucho a que aspirar si se permanece indefinidamente en esta organización
6. Me enorgullece el decirles a otros que soy parte de esta organización	12. A menudo me resulta difícil estar de acuerdo con las políticas de esta organización en asuntos importantes relacionados con sus empleados
8. Esta organización realmente saca lo mejor de mí en forma de desempeño laboral	15. Decidir trabajar para esta organización fue un error de mi parte
10. Estoy muy contento de haber elegido esta organización, sobre otras, para trabajar	
13. Realmente me importa el destino de esta organización	
14. Para mí esta es la mejor organización para laboral sobre cualquier otra	

Tabla 2. Organizational Commitment Questionnaire (OCQ).

Nota: Elaboración propia basado en Porter et al. (1974) al no encontrar un cuestionario traducido al español por un autor avalado por Porter et al. (1974) se realizó una traducción propia. Resultado ordinario son aquellos ítems formulados

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

en positivo que sus respuestas siguen el sistema de puntuación de Likert de manera normal; resultado invertido, están representados por ítems formulados en negativo, son aquellas respuestas que utilizan el sistema de puntuación de Likert de manera inversa donde 1 representa la puntuación mayor y 7 la menor.

Esta escala se la toma como primer referente en el campo del compromiso organizacional debido a que tuvo un dominio general de la literatura hasta el final de la década de los ochenta en donde empezó a recibir las críticas ya mencionadas. Cabe resaltar que este modelo ha sido validado por varios autores reconocidos, los cuales han encontrado un coeficiente alfa entre los rangos confirmados de 0.82 y 0.93 con una media de 0.90 (Cook, Hepworth, Wall, & Warr, 1981). Lo cual lo prueba como un instrumento de medición válido para el compromiso organizacional.

### *Escala de Hunt et al. (1985)*

Hunt et al. (1985) definieron al compromiso organizacional como el deseo, por parte del empleado, de permanecer en la organización a pesar de tener la oportunidad de cambiar de trabajo. La escala de Hunt et al. (1985) se desarrolla en un entorno más empresarial inclinado a actividades como el marketing. La escala busca medir tres aspectos del entorno empresarial: (a) Las características del empleo, (b) el compromiso organizacional y (c) la satisfacción laboral.

El estudio de Hunt et al. (1985) determinó que existe una relación entre las características personales, la satisfacción y las características laborales; en donde se clasifica al compromiso organizacional como un predictor de la satisfacción (Bearden, Netemeyer, & Haws, 2010).

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La escala está compuesta por 4 ítems, los cuales fueron diseñados para medir el nivel de lealtad de los empleados a su organización considerando 4 incentivos para cambiar de empresa: (1) Mayor sueldo, (2) mayor libertad, (3) más status laboral, y (4) un ambiente laboral más amigable. Este instrumento se encuentra calificada dentro de la escala de Likert con respuestas en donde 1 representa “totalmente de acuerdo” y 7 representa “totalmente desacuerdo” (Revisar Anexo B) (Hunt, Wood, & Chonko, 1989; Bearden, Netemeyer, & Haws, 2010).

En relación a la validez de la escala, esta presenta un 69% de varianza y un alto grado de consistencia interna, manteniendo una estructura unidimensional; con un coeficiente alfa del 0.89 (Hunt, Chonko, & Wood, 1985).

En la tabla 3 se presenta el cuestionario elaborado por Hunt et al. (1985):

<b>Medida de Compromiso Organizacional</b>
Yo estaría dispuesto a cambiar de empresa si el nuevo empleo me ofreciera un aumento de salario del 25%.
Estaría dispuesto a cambiar de empresa si el nuevo empleo me ofreciera una mayor libertad creativa.
Yo estaría dispuesto a cambiar de empresa si el nuevo empleo tuviera mayor estatus.
Yo estaría dispuesto a cambiar de empresa si el nuevo trabajo es con personas más amigables.

Tabla 3. Medida de compromiso organizacional

Nota: Elaboración y traducción propia, basado en cuestionario desarrollado por Hunt et al. (1985)

*Escala O'Reilly et al. (1990).*

Posteriormente a la escala desarrollada por Porter et al. (1974), se introdujo en 1986 un nuevo instrumento de medición desarrollado por O'Reilly & Chatman

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

(1986) en el cual se iniciaba el estudio del compromiso organizacional en el ámbito multidimensional. Como ya se mencionó anteriormente el modelo se basa en tres factores: (a) Interiorización, (b) Conformidad y (c) identificación (Gallardo, 2008).

Estos factores se difunden en un cuestionario de 12 ítems. Hay que tener en cuenta que el modelo propuesto por O'Reilly, Caldwell, & Chatman (1990) es de carácter bidimensional, el cual es clasificado por el autor en (1) compromiso nominativo: debido a que se enfoca en los valores compartidos por el trabajador y la empresa; y (2) compromiso instrumental: ya que describe al compromiso basado en la participación del trabajador con el objetivo de tener recompensas específicas.

Dentro del compromiso nominativo encontramos a los factores de interiorización y de identificación, los cuales están compuestos por 8 ítems. Por otro lado, en el compromiso instrumental se encuentra el factor de conformidad, el cual está compuesto por 4 ítems (Revisar Anexo C) (O'Reilly, Caldwell, & Chatman, 1990).

En la tabla 4 se exponen los ítems del cuestionario de O'Reilly, Caldwell, & Chatman (1990) clasificado según su dimensión:

<b>Varimax factor loadings for commitment dimensions</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Compromiso Nominativo</b>	<b>Compromiso Instrumental</b>
Lo que esta organización representa es importante para mí.	X	
Hablo de esta organización a mis amigos como una gran organización para trabajar.	X	
Si los valores de esta organización fueran diferentes, no estaría tan apegado a esta organización.	X	

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Lo duro que trabajo para la organización está directamente vinculado a lo mucho que soy recompensado.		X
Para que yo sea recompensado por aquí, es necesario expresar la actitud correcta.		X
Desde que me uní a esta organización, mis valores personales y los de la organización se han vuelto más similares.	X	
Mis opiniones privadas sobre esta organización son diferentes de las que expreso públicamente.		X
La razón por la que prefiero esta organización a otros es por lo que representa, es decir, por sus valores.	X	
Mi apego a esta organización se basa principalmente en la similitud de mis valores y los representados por la organización.	X	
A menos que sea recompensado por ello de alguna manera, no veo ninguna razón para gastar un esfuerzo extra en nombre de esta organización.		X
Estoy orgulloso de decirles a otros que soy parte de esta organización.	X	
Siento una sensación de "propiedad" para esta organización en lugar de ser sólo un empleado.	X	

Tabla 4. Varimax factor loadings for commitment dimensions.

Nota: Elaboración y traducción propia, basado en cuestionario de O'Reilly, Caldwell, & Chatman (1990).

### *Cuestionario Multi-dimensional de Meyer & Allen (1991)*

Con el desarrollo de las teorías del compromiso organizacional, el modelo unidimensional de Porter et al. (1974) fue remplazado paulatinamente con un enfoque multidimensional del compromiso organizacional. Autores como Mowday (1998) señala común un importante desarrollo en el tema el establecer varias

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

dimensiones en su concepto. Varios autores empezaron a desarrollar propuestas multidimensionales del constructo, pero la que recopiló y consensuó todos los estudios fue el modelo propuesto por Meyer & Allen (1991), el cual le da un enfoque tridimensional en donde las dimensiones son independientes, pero no mutuamente excluyentes. Esta propuesta fue muy bien recibida por el ámbito académico, causando que hoy en día sea el modelo más estudiado, utilizado, investigado y con mayor soporte (Gallardo, 2008).

Al ser ampliamente investigada la escala se ha pulido a lo largo de los años. En el principio esta contaba con 24 ítems que comprendían las tres dimensiones, pero debido a críticas se vio reestructurada a 21 ítems. A continuación, Allen & Meyer (1993) hicieron una revisión de su trabajo en donde decidieron reducir la escala a 18 ítems, y posteriormente Meyer & Allen (1997) modifica las subescalas.

La modificación de Meyer & Allen (1997) se basó en dividir el compromiso de continuidad en dos subescalas: el sacrificio y la percepción de alternativas (cada una con 3 ítems respectivamente) (Arciniega, 2002). A continuación, se detallará el cuestionario de Meyer & Allen (1997) al ser la más reciente y utilizada en el ámbito académico, cabe mencionar que el cuestionario se encuentra en inglés, por lo que se utilizará la versión traducida por Arciniega & González (2006).

El cuestionario está compuesto por 7 opciones y se encuentra desarrollado bajo una escala tipo Likert, en donde según la puntuación existe una mayor (7) o menor (1) percepción del factor (Likert, 1932): “(1) *En fuerte desacuerdo*, (2) *En moderado desacuerdo*, (3) *En ligero desacuerdo*, (4) *Indiferente*, (5) *En ligero acuerdo*, (6)

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

*En moderado acuerdo, (7) En fuerte acuerdo”* (Revisar Anexo D). En la Tabla 5

se presentan los ítems del cuestionario ordenados según su subescala:

<b>Compromiso Afectivo</b>	<b>Compromiso de Continuidad</b>	<b>Compromiso Nominativo</b>
Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella
Esta empresa tiene un gran significado personal para mí	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa
Me siento como parte de una familia en esta empresa	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado
Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente
Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa	Esta empresa se merece mi lealtad
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa	En este momento me encuentro en la organización por	Creo que le debo mucho a esta empresa

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

	necesidad más que por deseo.	
--	------------------------------	--

Tabla 5. Cuestionario de Meyer & Allen (1997).

Nota: Elaboración propia basado en Arciniega & González (2006) con los ítems reformulados en positivo.

Es importante señalar que este modelo posee un coeficiente alfa de Cronbach que va en los rangos de 0.72 a 0.79 de consistencia. Más específicamente el índice de consistencia interna de varios estudios muestran al compromiso afectivo con 0.79, al nominativo con 0.72 y al de continuidad con 0.77 demostrando así la validez del instrumento de medición (Arciniega & González, 2006).

### **Efectos del compromiso organizacional**

Como se observa, las múltiples investigaciones se han enfocado en encontrar las variables que llevan a un individuo a ser apegado (o no) con una organización, y la naturaleza del vínculo. De la misma forma se busca entender el efecto o comportamiento derivado de cada una de estos vínculos, así como las variables que influyen en la creación de estas relaciones, dando como resultado un concepto global de comportamiento organizacional como el conjunto de asociaciones que mueven a un individuo a mantenerse en una institución en particular (Barraza & Acosta, 2009; Allen & Meyer, 1993; Mowday, 1998) De ahí la importancia del compromiso organizacional como predictor de desempeño.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

### *Educación Superior*

Teniendo en cuenta que uno de los principales problemas de la educación superior actual, es el mantener docentes que se encuentren comprometidos activamente con la organización (Barraza & Acosta, 2009), es necesario un análisis del compromiso organizacional en el campo educativo. Ya que la mayor dificultad que posee es la creación de estrategias que motiven a los docentes a apersonarse con los objetivos y metas de la institución (Maldonado & García, 2014).

Por lo tanto, su desempeño está en gran medida determinado por su participación en el trabajo y la voluntad de hacer más de lo que se describe formalmente en sus contratos y responsabilidades laborales (trabajar los fines de semana, ayudar a los colegas a realizar una variedad de actividades extracurriculares, etc.) (Lovakov, 2016). Asimismo, Neumann & Finaly-Neumann (1990, pág. 77) señalaron que:

*Las universidades necesitan profesores dedicados que no sólo se unan a su universidad, sino que continúen participando activamente en actividades de investigación innovadoras; prepararen nuevos materiales y enfoques para la enseñanza; construyan, evalúen y reformen los programas académicos; mantengan niveles altos de estándares académicos; participen en la toma de decisiones académicas; y trabajen de cerca y activamente con sus estudiantes.*

Dentro del campo de las instituciones educativas y el nivel de compromiso organizacional presentado por sus docentes, se encuentran muy pocos estudios al respecto, ya que la mayoría de teorías se centran en el plano empresarial (Lovakov,

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

2016). Si bien hay ciertos análisis de variables que pueden ser analogados con respecto a instituciones educativas, se requiere un estudio más profundo del tema para conseguir resultados y tendencias más estables.

### *Marco Multidimensional*

Dentro de lo investigado se encontraron estudios que se enmarcan en el plano de las organizaciones educativa (Barraza & Acosta, 2009), los cuales analizan, mediante diferentes metodologías, el comportamiento organizacional de los docentes de distintas instituciones con el fin de encontrar la relación positiva o negativa de distintas variables con el compromiso organizacional. Hay que tener en cuenta que estos estudios mantuvieron el enfoque multidimensional de Allen & Meyer (1993) en cuanto al concepto de compromiso organizacional.

Los distintos resultados de los mismos señalan la problemática que existe respecto al nivel de compromiso de los docentes, ya que la mayoría señala que existe un compromiso organizacional moderado (Barraza & Acosta, 2009) y bajo (Cedeño, 2003) de estos con respecto a sus instituciones. Dentro de los estudios las variables más utilizadas son el apoyo organizacional percibido, el rendimiento, y la satisfacción laboral, las cuales muestran que existe una relación positiva con el comportamiento organizacional.

Por otro lado, se observa resultados contradictorios al comparar los estudios realizados por Loli (2006) y Barraza (2008), ya que en ambos abordan el tema relacionando el compromiso organizacional con variables sociodemográficas, pero el primero establece que no existe relación entre estos dos factores, mientras que el otro establece lo contrario que si existe una relación positiva en un nivel bajo y

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

moderado. Así mismo el estudio realizado por Loli (2006) establece que no existe una relación entre la autoestima y el compromiso organizacional. Por otra parte, autores como Celep (2000), manteniendo el enfoque multidimensional divide al compromiso organizacional del entorno educativo en subgrupos. Lo cuales son:

- Compromiso con la universidad, se define como la creencia de los maestros y la aceptación de los objetivos y valores de la escuela, los esfuerzos de los profesores para la actualización de los objetivos y valores, y los fuertes deseos de los profesores para mantener la pertenencia a la escuela, esto en concordancia con lo propuesto por Mowday (1979). Fue analizado con los factores tales como: Tener un orgullo propio de pertenecer a tal universidad; La motivación brindada por la universidad para mejorar la situación de trabajo; Interesarse por el futuro de la universidad; Percibir a la institución como la mejor entre las universidades; Estar insatisfecho con la interacción de la gente en la escuela.
- Compromiso con la enseñanza, se define como las actitudes de los profesores hacia su ocupación. Se formuló de acuerdo con los conceptos que son el compromiso profesional, la orientación profesional (Blau, 1985) y la importancia de la carrera (Greenhaus, 1971). Fue analizado con las siguientes variables: estar satisfechos con la enseñanza a los estudiantes; Luchar más por los estudiantes sin éxito; Ayudar a los estudiantes fuera de las clases (tutorías); El hacer un esfuerzo por clases extras en el caso de que las clases rutinarias no sean suficientes; Tener la responsabilidad de tomar las clases a tiempo

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- El compromiso con la educación (profesión), se desarrolla con el enfoque de Morrow (1983) que analiza el nivel de ocupación en la vida cotidiana de un individuo. se analizó con estas afirmaciones: juzgar positivamente la decisión de ser maestro; Tener un orgullo propio de su profesión; Percibir la ocupación docente como la carrera más importante; Encontrar a la profesión como una vida laboral ideal; Ser famoso en la profesión docente; Continuaría la profesión docente, aunque no tenga necesidad de trabajar por dinero.
- El compromiso con el trabajo grupal, se define como el sentido de fidelidad del empleado y la colaboración con otros grupos de trabajo dentro de una organización (Randall & Cote, 1991). En este sentido, se basa en el compromiso de los profesores con el grupo de trabajo en la universidad. Se centró en las variables sobre: Tener un orgullo propio de sus colegas; percibir a los otros profesores como su amigo íntimo; sentirse a sí mismo como el mejor amigo de otros maestros; teniendo la misma relación cercana con los maestros fuera de la universidad.

Según Celep (2000), desde esta perspectiva se determina que existe una interrelación entre cada compromiso, estableciendo que un docente que se encuentre comprometido con la institución se encuentra orgulloso de la misma, aporta con un mayor esfuerzo en sus labores, y se encuentra dispuesto a recibir responsabilidades para el progreso de la institución. Por otro lado, aquellos que se encuentran comprometidos con la enseñanza ayudan a los estudiantes con tutorías extras fuera de clases y se esfuerzan más por aquellos alumnos menos destacados (Greenhaus & Beutell, 1985).

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Aquellos docentes comprometidos con la educación como profesión, sienten que han tomado una decisión correcta al convertirse en profesores. Clasifican sus valores laborales por encima de cualquier otro y se dedican a la profesión por una sensación de realización personal más que de obligación económica (Blau, 1985). Así mismo el compromiso organizacional se ve afectado por la relación entre colaboradores en la institución, en donde se percibe una relación positiva entre aquellos docentes que forman grupos de ocio dentro y fuera de la institución (Celep, 2000).

Otro estudio resalta que existe una relación entre el compromiso organizacional y el campo académico que posee el docente, es decir que existe un mayor compromiso en aquellos que se desempeñan en un campo aplicado (Applied Fields) (por ejemplo: una carrera académica, o negocios) y de manera opuesta en aquellas carreras más restringidas (Pure Fields) (como por ejemplo: sociología o física), esto debido a que generalmente se ven forzados a escoger una profesión académica (Lovakov, 2016).

Asimismo, existe un alto compromiso afectivo en los docentes a los que se les otorga el tiempo suficiente para aprender y dominar una nueva tarea, así como sus propuestas e ideas son abiertamente consideradas (Southcombe, Fulop, Carter, & Cavanagh, 2014). En relación al compromiso nominativo, este tiene antecedentes con aquellos que tienen tendencia académica (Adkins, Werbel, & Farh, 2007). Por otro lado, el compromiso de continuidad se desarrolla alrededor del ranking académico, la tendencia organizacional y la jornada del docente (Medio tiempo o tiempo completo) (Marchiori & Henkin, 2004).

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

### *Perspectiva trabajo/familia*

Teniendo en cuenta el concepto de Greenhaus & Powell (2006) acerca de la relación trabajo-familia, en donde el nivel de experiencias y habilidades obtenidas en un rol afectan directamente (enriquecen) el otro rol. Se determina que dentro del campo de la docencia el equilibrio trabajo/familia se lo considera un factor importante para el desenvolvimiento del docente en la institución, ya que al ser un campo de continuo desarrollo las habilidades y conocimiento del individuo en el ámbito laboral morfan constantemente dando como resultado un efecto (ya sea positivo o negativo) en el rol familiar (Lovakov, 2016).

Al ser la labor de docencia un trabajo demandante que requiere una gran cantidad de tiempo, el balance entre estos dos dominios puede verse afectado, dando como resultado un incremento o deterioro en la eficiencia, productividad, satisfacción y compromiso del docente (Barraza, 2008).

Como se expuso anteriormente, dentro del compromiso organizacional multidimensional actualmente se discute incluir a la perspectiva trabajo/familia como una cuarta dimensión de característica emocional (afectiva/nominativa), ya que la presencia de un equilibrio o desequilibrio en este plano, según O'Neill et al. (2009), influye directamente en el nivel de satisfacción y compromiso que el individuo posee con la organización.

Teniendo en cuenta que la familia es considerada como el aspecto más importante de la vida y autorrealización del individuo, si la organización logra crear un vínculo positivo entre la vida laboral y la familiar ésta habrá encontrando un elemento fundamental para el direccionamiento de sus recursos humanos en miras

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

de resultados traducidos en eficacia y eficiencia. Esto se da siempre que el individuo perciba que su participación dentro de las actividades laborales le produzcan beneficios directos con su vida familiar (Jijena & Jijena, 2011).

En el campo educativo los factores que afectan el equilibrio trabajo/familia Jijena & Jijena (2011) destacan que las principales variables que influyen en el desequilibrio de las dos dimensiones son: carga horaria (tiempo completo o medio tiempo), distanciamiento psicológico, agotamiento emocional, estrés. En donde los factores que se relacionan con el compromiso afectivo/nominativo como el estrés, el agotamiento emocional, y el distanciamiento psicológico son efectos de las experiencias tanto a nivel laboral como familiar (Celep, 2000).



Figura 2. Satisfacción laboral y las variables que afectan los docentes.

Nota: Elaboración Propia

Maldonado & García (2014) proponen que para solucionar este desequilibrio se tiene que acudir a tácticas motivacionales dentro de la organización. Jijena & Jijena (2011) señalan que estos factores se encuentran

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

relacionados directamente con la satisfacción laboral, y que los dos en conjunto forman el compromiso organizacional en el individuo.

*...existe, según Dallimore & Myckel (2006) evidencia suficiente para que se creen e implementen políticas organizacionales integradoras de la vida personal y profesional, ya que ello produce beneficios tanto para el trabajador -menor nivel de estrés y presión, más control en el trabajo, mayor tiempo para la familia- como para la empresa - reduciendo ausentismo, incrementando la productividad-, etcétera (Jiménez & Moyano, 2008, pág. 123).*

Por otro lado, Maldonado & García (2014) señalan que el factor de carga horaria es el principal elemento dentro del campo educativo que contribuye con el equilibrio de las dos esferas propuestas por Clark (2001), en donde un equilibrio vida/trabajo se traduce en compromiso organizacional. Dentro del estudio Maldonado & García (2014) establecen que no necesariamente los profesores de tiempo completo son los de mayor grado de compromiso organizacional, y demuestra que los profesores de una carga horaria media (medio tiempo) son los que presentan mayor nivel de compromiso organizacional. Esto se asemeja a lo expuesto por Jijena & Jijena (2011) en donde establece una relación inversa entre el tiempo laborado y el compromiso organizacional.

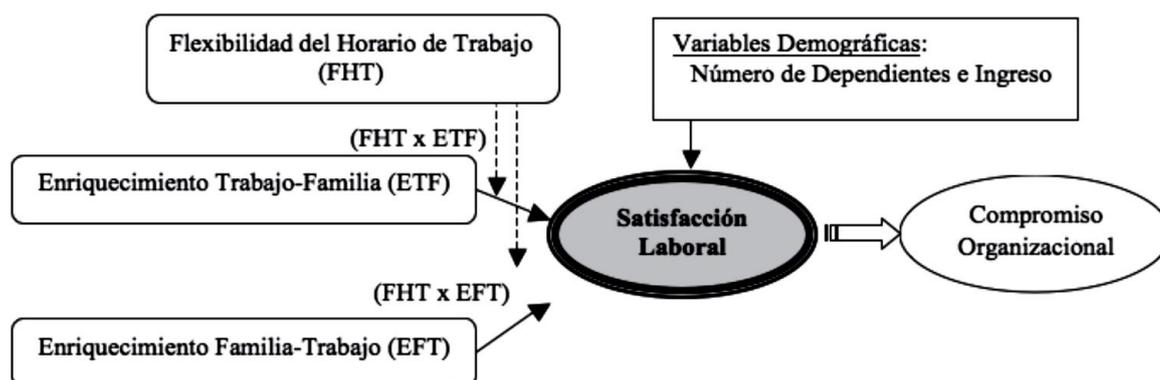
Chiang et al. (2007) establecen que la docencia no mantiene los mismos parámetros que un trabajo de fábrica, y por lo tanto no debe organizarse ni objetivarse de la misma manera. Por otro lado, Voydanoff (2004) señala que el tener

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

horarios flexibles representa una ventaja valiosa para los docentes ya que les otorga libertades y reduciendo los niveles de ansiedad y estrés.

Así mismo Maldonado & García (2014) demuestran que el principal factor que contribuye a la falta de compromiso organizacional de aquellos docentes que laboran una jornada completa, es el desequilibrio entre los dominios trabajo-familia, demostrando así una relación parcialmente directa entre el balance trabajo-familia y la jornada de labores. Lo cual es confirmado por Álvarez (2008) donde establece que el trabajo de jornada parcial se relaciona positivamente con el estado de equilibrio propuesto por Clark (2001), dando como resultado que el tipo de jornada laboral influye directamente con el compromiso organizacional.

Por otro lado, Álvarez (2008) explica que esta tendencia no es necesariamente determinante y que se ve influenciada por otras variables que si se tratan pueden modificar el resultado. Una variable importante que destaca es el nivel de satisfacción laboral, el cual puede influenciar positivamente al compromiso organizacional a pesar del tipo de jornada; Para Jijena & Jijena (2011) las variables demográficas especialmente el número de dependientes e ingreso, actúa como un factor regulador dentro del nivel de satisfacción laboral.



## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Figura 3. Modelo de Enriquecimiento Trabajo-Familia y Satisfacción Laboral (Jijena & Jijena, 2011)

### **Discusión**

De las teorías analizadas se destaca que la perspectiva multidimensional de Meyer & Allen (1991) es la que abarca un panorama más completo del compromiso organizacional, más que nada debido a su enfoque tridimensional y la aplicación de un cuestionario de características psicosomáticas muy acertadas. De tal manera que este enfoque es el más utilizado dentro del estudio del compromiso organizacional.

En este estudio se encuentran dos enfoques, el unidimensional que fue popularizado por Porter et al. (1974) y el multidimensional popularizado por Meyer & Allen (1991). El enfoque unidimensional se basa en el compromiso afectivo como constante en el compromiso organizacional. Por otro lado, en el enfoque multidimensional se señala que no solo existe el compromiso afectivo, sino que también existen los compromisos nominativos y de continuidad, los cuales se presentan como constantes que diferentes autores comparan con distintas variables con el fin de encontrar la relación de estas y sus efectos en el compromiso organizacional.

Por otro lado, la relación del compromiso organizacional con el equilibrio trabajo/familia se la presenta de dos maneras, la primera la considera como una variable que impacta tanto en el compromiso afectivo como en el nominativo con una relación positiva, es decir que a un mayor equilibrio trabajo/familia existe un mayor compromiso afectivo y nominativo y por ende un mayor compromiso organizacional (Staines, 1980); el segundo enfoque señala que el equilibrio

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

trabajo/familia se enmarca en la variable de satisfacción laboral con una relación positiva (Grzywacz & Marks, 2000); y el tercer enfoque (y más actual) propone al equilibrio trabajo/familia como una cuarta dimensión del enfoque de Meyer & Allen (1991), con el argumento de que el balance en estos dos dominios se encuentra vinculado a distintas variables, en donde lo que priman son las experiencias del individuo, el carácter emotivo, y la presentación de un dominio como un ente regulador del otro, teniendo un impacto directo en el compromiso organizacional del empleado (O'Neill, y otros, 2009), en otras palabras al existir una satisfacción con la vida familiar (o laboral) el empleado experimentará una satisfacción con la vida laboral (o familiar), lo cual incrementara su compromiso con la empresa (y viceversa), en concordancia con la teoría del Spillover de Staines (1980).

Por otro lado, en el marco universitario el compromiso organizacional se ve afectado por las siguientes variables: (a) apoyo organizacional percibido, (b) el rendimiento, (c) la satisfacción laboral (Cedeño, 2003). Dentro de la satisfacción laboral la carga horaria es uno de los mayores influentes en el desempeño del docente, esto se debe a que esta variable tiene una relación con el equilibrio trabajo/familia del individuo (Maldonado & García, 2014; Jijena & Jijena, 2011). Así mismo se señala que si bien el campo universitario presenta similitudes con el entorno empresarial, se necesita un enfoque más preciso (Lovakov, 2016). Algunos autores han señalado dividido el compromiso organizacional en subgrupos como (a) el compromiso con la universidad, (b) con la enseñanza, (c) con la profesión, y con (d) el trabajo grupal (Celep, 2000).

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Otra teoría señala que el compromiso organizacional en el entorno educativo se ve influenciado en gran manera por la profesión del individuo. Dividiendo a las profesiones en *applied fields* (AF) y *pure fields* (PF), en donde los AF tienden a poseer un mayor compromiso organizacional que los PF; debido a que los PF son profesiones que presentan restricciones en su ejercicio, por lo tanto, estos individuos se ven forzados a optar por una carrera académica (Lovakov, 2016). Así mismo Álvarez (2008) señala que otro factor importante es el tipo de institución donde se labora (Pública o Privada), siendo las entidades privadas las que presentan un mayor compromiso laboral por parte de sus docentes.

Es necesario señalar que de la revisión teórica realizada se presentan varios factores y variables que influyen en el compromiso organizacional, pero al ser un campo nuevo de investigación se requiere un mayor estudio del mismo para poder tener resultados más certeros (Lovakov, 2016; Maldonado & García, 2014; Barraza, 2008).

### **Conclusión**

Dentro de los estudios realizados en el campo educativo, se establece que, si bien no existe una amplia investigación en este campo en específico, los resultados establecidos por los estudios brindan una perspectiva de los factores que influyen el comportamiento organizacional en los docentes. De tal manera que haciendo un consenso entre los estudios se establece que los principales componentes que resaltan a la hora de crear un compromiso organizacional dentro del cuerpo de docentes de una institución (en un modelo multidimensional) son: el compromiso afectivo, nominativo y la relación trabajo-familia.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

El compromiso afectivo, debido a que el docente busca sentirse representado con los objetivos, ideales, filosofía y valores establecidos por la institución, lo cual se observa en actitudes como un señalado orgullo de pertenencia; así como una contribución constante para la solución de problemas de la organización. Dentro de los estudios analizados se señala que para alcanzar un mayor compromiso afectivo el docente tiene que experimentar: mayor independencia, responsabilidad, y reconocimiento de sus labores y trabajos (Lovakov, 2016).

El compromiso nominativo, en este caso el docente se ve influenciado por las experiencias vividas no solo en la institución, sino que trasciende a toda su vida y su formación, de ahí que se puede denotar una alta relatividad cultural (Shaw, Fulop, Carter, & Cavanagh, 2014), es decir que hay una mayor probabilidad de poseer un compromiso nominativo alto en culturas en donde la importancia del trabajo sea mayor (Ejemplo: La cultura japonesa); pero así mismo, según Shaw et al. (2014) el docente se ve influenciado por el nivel de integración y oportunidades que le presenta la institución, creando un sentimiento de responsabilidad y deuda con la misma.

En relación al equilibrio trabajo-familia, se puede marcar como principal factor que influencia este campo a la satisfacción laboral (Jijena & Jijena, 2011). Como se observa anteriormente, los estudios dividen a la satisfacción laboral (dentro del campo educativo) en dos variables: la jornada laboral y factores emocionales (Schulz, 2013). Dentro de los factores emocionales se encuentra al estrés, el agotamiento emocional, y el distanciamiento psicológico. Por otra parte, la jornada laboral se divide en medio tiempo, y tiempo completo en donde los docentes que laboran en una jornada parcial tienden a poseer un mayor equilibrio

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

entre los dominios, que aquellos que laboran una jornada completa (Álvarez, 2008). Hay que resaltar que los estudios señalan que dentro del campo de la educación se aplica un modelo de Spillover al momento de buscar el equilibrio trabajo familia (Smith, Kendall, & Hulin, 1969). En donde las habilidades y conocimientos adquiridos dentro de las actividades laborales influenciaran directamente a las actividades y vida familiar y viceversa (Greenhaus & Powell, 2006).

# REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

## Referencias Bibliográficas

- Adkins, C., Werbel, J., & Farh, J.-L. (2007). A Field Study of Job Insecurity During a Financial Crisis. *Group & Organization Management* 26, 463-483.
- Allen, N., & Meyer, J. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, 49-61.
- 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*, 73-88.
- Anatan, L. (2013). A Proposed Conceptual Framework of Work-Family/Family-Work Facilitation Approach in Inter-role Conflict. *Journal of Global Management* 6, 89-100.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Revista de Negocios del ITAM* 2, 21-23.
- Arciniega, L., & González, L. (2006). ¿Cuál es la influencia de los valores hacia el trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional? *Psicología Social* 21, 35-50.
- Ariza, A., & Morales, A. (1997). Flexibilidad y compromiso: cemento de las estructuras organizativas emergentes. *Estudios Financieros*, 95-150.
- Ayensa, E., & González, M. L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. En J. C. Ayala Calvo, *Conocimiento, innovación y emprendedores : camino al futuro*. La Rioja: Universidad de La Rioja.
- Baker, J., & Baker, D. (1999). Perceived ideological differences, job satisfaction and organizational commitment among psychiatrists in a community mental health center. *Community Mental Health Journal*, Vol. 35, N°1., 85-95.
- Barnett, R. (1998). Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature. *Genetic Social and General Psychology Monographs* 124, 125-182.
- Barraza, A. (2008). Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio. *Avances en supervisión educativa* 8.
- Barraza, A., & Acosta, M. (2009). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, vol. 8, 20-35.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 9.
- Bearden, W., Netemeyer, R., & Haws, K. (2010). *Handbook of Marketing Scales: Multi-Item Measures for Marketing and Consumer Behavior Research*. Londres: SAGE Publications.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 32-40.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review* 26, 114-131.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 277-288.
- Bozeman, D., & Perrewé, P. (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire--turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology* 86, 161-173.
- Breer, P., & Locke, E. (1965). *Task Experience as a Source of Attitudes*. Homewood: Dorsey Press.
- Brooke, P., Russell, D., & Price, J. (1988). Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology* 73.
- Calvo, A., Salinas, J., & Carrasco, A. (2011). Work–Family and Family–Work Conflict: Does Intrinsic–Extrinsic Satisfaction Mediate the Prediction of General Job Satisfaction? *The Journal of Psychology*, 435-461.
- Cedeño, H. (2003). Compromiso Organizacional de los Docentes que Laboran en el Decanato de Ciencias y Tecnologías de la Universidad "Lisandro Alvarado" en Barquisimeto. *BIBCYT*, 143.
- Celep, C. (2000). Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations. *National FORUM of Teacher Education Journal*, v10, 22-46.
- Cherrington, D., Condie, S., & England, L. (1979). Age and Work Values. *The Academy of Management Journal* 22, 617-623.
- Chiang, M., Núñez, A., & Huerta, P. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales* 72, 476-478.
- Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations* 53, 747-770.
- Clark, S. (2001). Work Cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior* 58, 348-365.
- Clark, S., & Farmer, P. (1998). Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing. *Human Relations* 53, 747-770.
- Cook, J., Hepworth, S., Wall, T., & Warr, P. (1981). *The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use*. Londres: Academic Press.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- Dallimore, E., & Myckel, A. (2006). Quality of life: Obstacles, advice, and employer assistance. *Human Relations* 59, 61-103.
- Dunham, R., Grube, J., & Castañeda, M. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology* 79, 370-380.
- Edwards, A., & Kilpatrick, F. (1948). A technique for the construction of attitude scales. *Journal of Applied Psychology* 32, 374-384.
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En A. P. Association, *Handbook of occupational health psychology* (págs. 143-162). Washington D.C.: J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.).
- Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. problemáticas y soluciones. *Estableciendo puentes en una economía global*, 17-32.
- Gould, S. (1979). Age, job complexity, satisfaction, and performance. *Journal of Vocational Behavior* 14, 209-223.
- Gould, S., & Hawkins, B. (1978). Organizational Career Stage as a Moderator of the Satisfaction- Performance Relationship. *The Academy of Management Journal* 21, 434-450.
- Greenhaus, J. (1971). Self-Esteem as an Influence on Occupational Choice and Occupational Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* 1, 75-83.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76-88.
- Greenhaus, J., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. En G. Powell, *Handbook of gender and work* (págs. 391-412). Newbury Park: Sage.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior* 63, 510-531.
- Grzywacz, J., & Bass, B. (2003). Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work- Family Fit. *Journal of Marriage and Family* 65, 248-268.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology* 5, 111-126.
- Henkin, A., & Marchiori, D. (2003). Empowerment and organizational commitment of chiropractic faculty. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics* 26, 275-81.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- Hunt, S., Chonko, L., & Wood, V. (1985). Organizational Commitment and Marketing. *Journal of Marketing* 49, 112.
- Hunt, S., Wood, V., & Chonko, L. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational. *Journal of Marketing* 53.
- Jijena, R., & Jijena, C. (2011). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente. *Horizontes Empresariales* 10.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *UNIVERSUM* 23, 116-133.
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración Contemporánea*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers. En C. Cooper, & D. Rousseau, *Trends in organizational behavior* (págs. 79-73). New York City: Wiley.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes . *Archives of Psychology* 22, 5-55.
- Liou, K.-T., & Nyhan, R. (1994). Dimensions of Organizational Commitment in the Public Sector: An Empirical Assessment. *Public Administration Quarterly* Vol. 18, No. 1, 99-118.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology* 49, 24-33.
- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *IIPSI* 9, 37-67.
- Lovakov, A. (2016). Antecedents of organizational commitment among faculty: an exploratory study. *Tertiary Education and Management*, 149-170.
- Maldonado, S., & García, B. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica* No. 47, 12-18.
- Marchiori, D., & Henkin, A. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher* 26, 353-358.
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family* 58, 417-432.
- Meyer, J., & Allen, N. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology* 69, 372-378.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Londres: SAGE Publications.
- Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I., & Jackson, D. (1989). Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that counts. *Journal of Applied Psychology* 74.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Morris, J., & Sherman, D. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *The Academy of Management Journal* 24.
- Morrow, P. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *The Academy of Management Review* 8, 486-500.
- Morrow, P., & McElroy, J. (1987). Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior* 30, 330-346.
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 8, 387-401.
- Mowday, R., & McDade, T. (1980). The Development of Job Attitudes, Job Perceptions, and Withdraw Propensities During the Early Employment Period. *40th Annual Meeting of the Academy of Management*.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee–Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York City: Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, N° 14.
- Muchinsky, P. (2006). *Psychology Applied to Work* 8. Belmont: Wadsworth.
- Neumann, Y., & Finaly-Neumann, E. (1990). The reward-support framework and faculty commitment to their university. *Research in Higher Education* 31, 75-97.
- O'Reilly, C., Caldwell, D., & Chatman, J. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 245-261.
- O'Neill, J., Harrison, M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R., & Crouter, A. (2009). Work–family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *NIH*, 18-29.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology* 71, 492-499.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- Porter, L., Steers, R., & Mowday, R. (2005). Do employee attitudes towards organizations matter? The study of employee commitment to organizations. *Great minds in management : the process of theory development*, 171-189.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology* 59, 603.
- Randall, D., & Cote, J. (1991). Interrelationships of Work Commitment Constructs. *Work and Occupations* 18, 194-211.
- Reichers, A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *The Academy of Management Review* 10, 465-476.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: PEARSON.
- Sager, J., & Johnston, M. (2013). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment: A Study of Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 9, 30-41.
- Salancik, G. (1977). Commitment and Control of Organizational Behavior and Belief. En B. Staw, & G. Salancik, *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair Press.
- Sayani, G. (2014). A Literature Review on Organizational Commitment – A Comprehensive Summary. *Journal of Engineering Research and Applications*, 04-14.
- Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research and Development* 32, 464-478.
- Shaw, A., Fulop, L., Carter, G., & Cavanagh, J. (2014). Building commitment: an examination of learning climate congruence and the affective commitment of academics in an Australian university. *Journal of Further and Higher Education* 39, 1-25.
- Slocum, J., & Cron, W. (1985). Job Attitudes and Performance during Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior* 26, 126-145.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Southcombe, A., Fulop, L., Carter, G., & Cavanagh, J. (2014). Building commitment: an examination of learning climate congruence and the affective commitment of academics in an Australian university. *Journal of Further and Higher Education* 39, 1-25.
- Staines, G. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations* 33, 111-129.

## REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 22(1), 46-56.
- Super, D. (1957). *The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development*. Oxford: Harper & Bros.
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology* 46, 259-293.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 64, 47-71.
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación en el compromiso organizacional. *DIA-LOGOS de la comunicación* 35, 68-77.
- Vodanovich, S., Lambert, C., Kass, S., & Piotrowski, C. (2006). Impact Factors on Work-Family Balance: Initial Support for Border Theory. *Organization Development Journal* 24, 64-75.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of Work Demands and Resources on Work- to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family* 66, 398-412.
- Wanous, J. (1980). *Organizational Entry*. Boston: Addison-Wesley Publishing Company.
- Young, B., Worchel, S., & Woehr, D. (1998). Organizational Commitment among Public Service Employees. *Public personnel management* 27, 339-348.

### Anexo A. Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

#	Ítem
1	I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.
2	I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.
3	I feel very little loyalty to this organization. (R)
4	I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization.
5	I find that my values and the organization's values are very similar.
6	I am proud to tell others that I am part of this organization.
7	I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar. (R)
8	This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.
9	It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization.
10	I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.
11	There's not too much to be gained by sticking with his organization indefinitely. (R)
12	Often, I find it difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees. (R)
13	I really care about the fate of this organization.
14	For me this is the best of all possible organizations for which to work.
15	Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part. (R)

Nota: Elaboración propia, basado en Porter et al. (1979)

**Anexo B. Escala de Hunt et al. (1985)**

<b>Organizational Commitment Measure</b>
I would be willing to change companies if the new job offered a 25% pay increase.
I would be willing to change companies if the new job offered more creative freedom.
I would be willing to change companies if the new job offered more status.
I would be willing to change companies if the new job was with people who were friendlier

Nota: Elaboración propia en idioma original, basado en cuestionario desarrollado por

Hunt et al. (1985)

REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Anexo C. Escala O'Reilly et al. (1990)

Varimax factor loadings for commitment dimensions		
Items	Nominative Commitment	Instrumental Commitment
What this organization stands for is important to me.	X	
I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.	X	
If the values of this organization were different, I would not be as attached to this organization.	X	
How hard I work for the organization is directly linked to how much I am rewarded.		X
In order for me to get rewarded around here, it is necessary to express the right attitude.		X
Since joining this organization, my personal values and those of the organization have become more similar.	X	
My private views about this organization are different from those I express publicly.		X
The reason I prefer this organization to others is because of what it stands for, that is, its values.	X	
My attachment to this organization is primarily based on the similarity of my values and those represented by the organization.	X	
Unless I'm rewarded for it in some way, I see no reason to expend extra effort on behalf of this organization.		X
I am proud to tell others that I am part of this organization.	X	
I feel a sense of 'ownership' for this organization rather than being just an employee.	X	

Nota: Elaboración propia en idioma original, basado en cuestionario de O'Reilly, Caldwell, & Chatman (1990).

**Anexo D. Escala Multidimensional de Allan y Meyer (1997)**

<b>Affective Commitment</b>		<b>Continuance Commitment</b>		<b>Normative Commitment</b>	
<b>1</b>	I would be very happy to spend the rest of my career in this organization	<b>1</b>	It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.	<b>1</b>	I do not feel any obligation to remain with my current employer. (R)
<b>2</b>	I really feel as if this organization's problems are my own	<b>2</b>	Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization right now.	<b>2</b>	Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now
<b>3</b>	I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)	<b>3</b>	Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as a desire.	<b>3</b>	I would feel guilty if I left my organization now.
<b>4</b>	I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)	<b>4</b>	I believe that I have too few options to consider leaving this organization.	<b>4</b>	This organization deserves my loyalty.
<b>5</b>	This organization has a great deal of personal meaning for me.	<b>5</b>	One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.	<b>5</b>	I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.
<b>6</b>	I do not feel a strong sense of belonging to my organization. (R)	<b>6</b>	One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice; another organization may not match the overall benefits I have here.	<b>6</b>	I owe a great deal to my organization.

Nota: Elaboración propia, basado en Meyer & Allen (1997)