

# EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo, Universidad Autónoma de Baja California

Ana Ma. Guillén Jiménez, Universidad Autónoma de Baja California

Rafael Ernesto Carranza Prieto, Universidad Autónoma de Baja California

## RESUMEN

*Este trabajo presenta una investigación de tipo descriptivo, correlacional, transversal con diseño no experimental sobre el diagnóstico del compromiso organizacional de los empleados de una universidad pública. Su objetivo consiste en identificar el nivel de compromiso y si existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos; para alcanzarlo se trabajó con una muestra de 156 empleados de una universidad pública. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario Allen y Meyer y validado por Frutos para su empleo en universidades; su confiabilidad fue determinada a través del alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad de 0.83. Los resultados obtenidos muestran que el compromiso de los empleados con la organización es bueno; además, revelan que existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos.*

**PALABRAS CLAVE:** Compromiso Organizacional, empleados universitarios, universidad pública

## ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PUBLIC UNIVERSITY ACADEMIC AND ADMINISTRATIVE EMPLOYEES

### ABSTRACT

*We present correlational-descriptive, nonexperimental analysis of organizational commitment of employees at a public university. The purpose of this research is to identify the level of organizational commitment in academic and administrative employees and determine if there are significant differences between academic and administrative commitment. We used the Meyer & Allen's Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) measure of organizational commitment. Some 156 academic and administrative employees of a public university participate in this study. The global questionnaire rating had a Cronbach's alpha of 0.83. The results confirm that employees have a good level of organizational commitment. We also find significant differences between organizational commitment of academic and administrative personnel.*

**JEL:** M12

**KEY WORDS:** Organizational commitment, universities employees, public universities

### INTRODUCCIÓN

El éxito de una organización obedece, en gran medida, a las relaciones humanas y éstas a su vez dependen de las variables actitudinales como es el caso del compromiso organizacional (CO); por esta razón, éste ha sido un tópico estudiado ampliamente en todos los ámbitos. El principal interés de este estudio estriba en el hecho de estar asociado a resultados organizacionales como son: el desempeño, el ausentismo, la rotación de personal, entre otros (Juaneda y González, 2007). Tras la

pesquisa de buenos resultados en cuanto a su productividad y a la calidad de sus programas educativos, las instituciones públicas de educación superior (IPES) se han orientado a la evaluación del compromiso de sus empleados. Como ejemplo en este ámbito, recientemente se han publicado los estudios de Capellas y Veciana (2004), Loli (2007), Edel, García y Casiano (2007) y Mayorga, Ramírez y Vilorio (2008), por mencionar algunos.

Tratando de encontrar herramientas que proporcionen elementos para mejorar los resultados organizacionales y con el marco geográfico de una universidad pública mexicana, se propone el objetivo de este trabajo que consiste en identificar la existencia de diferencias significativas entre el compromiso de los empleados administrativos y docentes. El estudio se limita conceptualmente al compromiso organizacional, espacialmente empleados administrativos que laboran en el área financiera y docente de las Facultades de Administración de una universidad pública localizada en el noroeste de México; temporalmente cubre el período comprendido en 2011. Esta evaluación es importante porque promoverá, en un futuro, la formulación de lineamientos estratégicos que favorezcan las actitudes de los empleados y mejoren su desempeño laboral. El presente trabajo se encuentra organizado en apartados. En la revisión literaria se presentan los fundamentos teóricos relevantes para la investigación, finalizando con la operacionalización del Compromiso Organizacional; el segundo apartado, se refiere al método de investigación que se define como descriptivo-correlacional e incluye el perfil demográfico de los participantes que contextualizan los hallazgos; en el apartado de resultados se expone el análisis de la información recabada que se presenta en tablas y; finalmente, en el último apartado se plantean las conclusiones y limitaciones del estudio.

## REVISIÓN LITERARIA

La conceptualización del término Comportamiento Organizacional ha transitado por varias etapas, de ahí que se conozcan múltiples acepciones; en los trabajos de Juaneda y González (2007) y Loli (2007) se realiza una buena revisión de estas definiciones entre las cuales destacan las de Sheldon (1971), Porter, Steers, Mowday, y Boulain (1974), Mathieu y Zajac (1990), Robbins (1999), Hellriegel et al., (1999), Davis y Newstrom, (2001); incluso se describen las más recientes de Lagomarsino (2003) y Arias (2001). No obstante el trabajo desarrollado, la definición clásica del CO es la conceptualización de Allen y Meyer (1996) quienes lo consideran como el grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas. El compromiso de un empleado con su organización se relaciona con su comportamiento en el lugar de trabajo y por tanto, influye en la consecución de las metas organizacionales.

En torno a la naturaleza del CO existe una división de opiniones (actitudinal contra comportamental) lo mismo ocurre con sus dimensiones (unidimensional contra multidimensional) (Juaneda y González, 2007). Sin embargo, la corriente dominante es considerarlo como un constructo multidimensional, esto es, bajo esta denominación coexisten diferentes tipos de compromiso y se entiende que una persona puede sentir, simultáneamente y con la misma intensidad, las diferentes formas de compromiso (Frutos, Ruiz y San Martín, 1998). El modelo propuesto por Meyer y Allen (1991) se encuadra en esta perspectiva, su postura reposa en que el CO está constituido por tres dimensiones asociadas a la vinculación afectiva con la organización, a la percepción de los costos asociados a dejar el empleo y a la obligación de permanecer en ella. Estas dimensiones son denominadas, respectivamente, como compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). En pocas palabras, desde la óptica de estos autores, el CO es una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la institución (Omar y Urteaga, 2008). Así como existe una gran diversidad de definiciones, en la literatura se encuentran una amplia gama de instrumentos de medición e igual amplitud de dimensiones.

En la evolución de las escalas de medición existen dos etapas: una antes de los 90s, en donde predominan los estudios de compromiso actitudinal e intencionado y, una posterior caracterizada por las aportaciones de Allen y Meyer (Simó, 2008). En la primera etapa uno de los cuestionarios más utilizados fue el desarrollado por Porter y sus colegas, cuyo fin era medir el compromiso como constructo unidimensional. En la segunda etapa, se introducen nuevas escalas de medición derivadas de la definición tridimensional del CO (Allen y Meyer, 1990). Tras introducir conceptualmente la dimensión afectiva, normativa y de continuidad se propone una escala de medición para cada una de las dimensiones que en suma permitiera medir el constructo en su conjunto (Allen y Meyer, 1990). En este estudio se decidió utilizar ese modelo clásico de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990), las definiciones de este constructo y sus dimensiones se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1: Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Dimensión	Definición
compromiso organizacional	Compromiso Afectivo	Es el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización (Meyer y Allen, 1990). Es el grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.
	Compromiso de Continuidad	Grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización.
	Compromiso Normativo	Es el grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a su organización bajo un sentido de correspondencia. <i>Aquí se describen las definiciones de cada una de las dimensiones que integran el Cuestionario de Allen y Meyer para evaluar el Compromiso Organizacional.</i>

Fuente: Recio y Torres (2006)

## METODOLOGÍA

*Tipo de Estudio y Diseño:* Con la finalidad de alcanzar el objetivo propuesto se realizó un estudio transversal con diseño no experimental, caracterizado como descriptivo-correlacional. Se asumió como descriptivo porque pretende especificar las características de los fenómenos estudiados y se presume correlacional porque evaluó la relación entre dos o más conceptos, particularmente el compromiso y el tipo de empleado (Hernández et al., 2006), ver Ficha técnica en Tabla 2.

Tabla 2: Ficha Técnica de la Investigación

universo	Empleados de Universidades Públicas
ámbito geográfico	Baja California, México
tipo de investigación	Descriptiva-correlacional, transversal
tipo de muestreo	Por juicio
muestra	Administrativos del área financiera y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas
herramienta aplicada	Cuestionario autoadministrado
cuestionarios aplicados	156
periodo de recogida de la información	enero y febrero de 2011
análisis estadístico	Análisis descriptivo y ANOVA para datos independientes

Esta tabla resume la metodología empleada en este estudio. Fuente: Elaboración propia

*Universo de estudio:* El universo de estudio se constituye por empleados de una universidad pública (multicampus) del estado de Baja California perteneciente a la región noroeste de la República Mexicana. La selección de este campo de estudio obedece a la necesidad de contar con información útil para la

mejorar la productividad de los empleados. Se realizó un muestreo no probabilístico, este tipo de muestreo es una técnica menos costosa y se obtiene una cantidad de elementos adecuados al estudio que son más accesibles y cooperativos, pero tiene riesgos inherentes en las posibles fuentes de sesgo en la información (Malhotra, 2004).

*Muestra:* La toma de muestra fue empleando un muestreo por juicio, el cual consiste en la selección de los sujetos a partir de criterios conceptuales definidos por el investigador (Mejía, 2000). En este caso el criterio clasificatorio de la muestra fue estudiar a los empleados administrativos del área financiera y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de los campus Tijuana y Mexicali. El perfil demográfico de la muestra se describe en la Tabla 3.

Tabla 3: Perfil Demográfico

Característica	Frecuencia	Porcentaje ( % )
Sexo		
<b>Femenino</b>	<b>86</b>	<b>55.2</b>
Masculino	64	41.0
No especificó	6	3.8
Edad (Años)		
Menos de 25	6	3.8
Entre 25 y 35	35	22.4
Entre 36 y 45	50	32.1
<b>Entre 46 y 55</b>	<b>53</b>	<b>34.0</b>
Más de 55	12	7.7
Tipo de empleado		
<b>Administrativo</b>	<b>93</b>	<b>59.6</b>
Docente	63	40.4
Campus de procedencia		
Mexicali	88	56.4
Tijuana	68	43.6
Antigüedad en la institución (Años)		
Menos de 2	13	8.3
Entre 2 y 10	44	28.2
Entre 11 y 20	48	30.8
Entre 21 y 25	32	20.5
Más de 25	17	10.9

*En esta tabla se describen las frecuencias y porcentajes de las variables demográficas de la muestra. Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo*

De la Tabla anterior, como características relevantes de la muestra (mostradas en negritas) se destaca que el 55.2% son mujeres (56 administrativas y 30 docentes) y el 41.0% son hombres (33 administrativos y 31 docentes). Además, ésta es predominantemente madura (más del 41.7% rebasa los 46 años), en este rango de edad, hay 34 empleados administrativos y 31 docentes. Respecto al tipo de empleado, 104 (66.7%) son empleados de base; 69 son empleados administrativos y 35 docentes.

### Instrumento

Para la recolección de los datos se utilizó la versión validada por Frutos et al. (1998) del Cuestionario sobre Atributos de la Organización (CATO) propuesto por Allen y Meyer (1990). Este instrumento se integra por 20 ítems cuya categoría de respuestas fue en escalamiento numérico de cinco valores, donde (1) es de totalmente en desacuerdo y (5) es totalmente de acuerdo. La información recabada fue (1) perfil demográfico de docentes y empleados administrativos (sexo, edad, antigüedad en la institución, campus de procedencia y tipo de empleado) y (2) la medida de los niveles de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo). La confiabilidad del instrumento se ha determinado en investigaciones anteriores (Edel, García y Casiano, 2007), no obstante, en este estudio se corroboró a través del  $\alpha$  de Cronbach. Este índice estadístico, asume que la escala está compuesta por elementos homogéneos los cuales miden las mismas características y la consistencia interna de la escala puede

evaluarse mediante la correlación existente entre los ítems de la misma (Zapata y Canet, 2008). El alfa de Cronbach para el instrumento de medición fue 0.83 el cual, según George y Mallery (1995), podría considerarse con un nivel bueno, para su aplicación

### Análisis de Datos

Se utilizó el paquete *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para obtener frecuencias, estadísticos descriptivos, la confiabilidad ( $\alpha$  de Cronbach) y ANOVA para datos independientes. Para llevar a cabo la identificación del Compromiso Organizacional se utilizó el baremo de la Tabla 4. construido en función del número de ítems de cada cuestionario, en la que cada pregunta tiene cinco alternativas y considerando que solo existe una alternativa de respuesta para cada ítem.

Tabla 4: Baremo de intensidad para compromiso organizacional

Rango		Categoría	
1	→	33	Malo
34	→	66	Regular
67	→	100	Bueno

*El CATO se integró por 20 ítems, en donde cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta (Likert), cada respondiente debe seleccionar sólo una respuesta para cada ítem, por tanto el valor máximo por cuestionario es 100, con base en esto, se establecieron los intervalos de puntuaciones indicados en este baremo. Fuente: Elaboración propia*

## RESULTADOS

### Compromiso organizacional de los empleados de la universidad pública

La Tabla 5 describe para cada tipo de empleado y para el total de la muestra: el número de casos, la media, la mediana, la desviación típica, el error típico, los intervalos de confianza para la media al 95% y los valores máximo y mínimo.

Tabla 5: Estadísticos descriptivos por tipo de empleado

COMPROMISO	Categoría Laboral		
	Administrativo	Docente	Total
N	91	63	154
<b>Media</b>	<b>68.5</b>	<b>73.76</b>	70.65
Mediana	68.0	74.0	71.0
Desviación Típica	10.90	11.64	11.47
Error Típico	1.14	1.46	.925
Intervalo de Confianza para la Media al 95%	Límite inferior	66.23	70.82
	Límite superior	70.77	76.70
Mínimo	18.0	44.0	18.0
Máximo	93.0	96.0	96.0

*Como se observa, la media en los dos grupos (docentes y administrativos) es más elevada en el grupo de los docentes que en el grupo de los administrativos con una diferencia puntual de 5.26. Fuente: Elaboración propia con resultados de trabajo de campo*

Como se aprecia en estos estadísticos, el compromiso organizacional de los docentes es mayor que el de los empleados administrativos; no obstante que existe mayor dispersión de los datos. Al comparar el resultado de la media total (70.65) del Compromiso Organizacional con las categorías establecidas en el baremo de intensidad (Tabla 4) se puede afirmar que el CO es bueno; esto es, el estado psicológico que caracteriza la relación entre los empleados y la universidad es bueno

Compromiso organizacional entre empleados docentes y administrativos

Los datos se sometieron a un análisis de varianza (ANOVA) para muestras independientes, utilizando como factor de contrastación el tipo de empleado. Se aplicó esta prueba considerando que los datos de la muestra provienen de empleados que son diferentes; esto es, el compromiso se encuentra asociado a un empleado y éste puede ser docente o administrativo. En la Tabla 6, los resultados muestran que la prueba F-Levene no es significativa (.290>0.05) por tanto, se asume la homogeneidad de las varianzas y es posible aplicar la prueba t-student para la comparación de las medias en varianzas iguales: el estadístico t vale -2.86 (con 152 grados de libertad) y con un valor p-asociado de 0.005 lo cual significa que la media del compromiso de los docentes es estadísticamente diferente a la media de los administrativos al nivel de significancia de 0.05. Esto es la diferencia observada es real y no ocurrió por casualidad.

Tabla 6: ANOVA para Datos Independientes

Prueba de	Levene para Varianzas iguales				Prueba T-Student para Medias iguales					
	F	Sig.	t	gl	Sig. (2 colas)	Diferencia de Medias	Diferencia de Error Estándar	95% Intervalo de Confianza de la Diferencia		
								Bajo	Alto	
compromiso	Varianzas iguales	1.129	.290	-2.86	152	.005	-5.25	1.83	-8.88	-1.63
	Varianzas desiguales			-2.82	127.7	.005	-5.25	1.86	-8.93	-1.57

*Aquí se muestra que el valor t-observado (-2.86) tiene una significancia asociada de 0.005 la cual es menor que el umbral de significancia establecido (0.05) por tanto existen diferencias significativas entre el compromiso de los empleados administrativos y el compromiso de los docentes.* Fuente: Elaboración propia a partir de datos de campo

**CONCLUSIONES**

En la presente investigación se identificó el nivel de compromiso de los docentes y empleados administrativos de una universidad pública, que desde el enfoque conceptual-multidimensional, se define como bueno, de acuerdo a las categorías establecidas. Estos resultados pueden considerarse como adecuados ya que conducen a reconocer que, tanto los empleados administrativos como docentes tienen una identificación psicológica fuerte con la universidad pública para la cual laboran y se sienten satisfechos de pertenecer a la misma. Esta situación es favorecedora para la institución ya que, de acuerdo con Edel, García y Casiano (2007), los niveles altos de compromiso en los empleados de las universidades públicas contribuyen a que se mantengan las capacidades colectivas así como las ventajas sostenibles y duraderas que la propia institución ha sido capaz de obtener.

Además de lo anterior, se logró identificar la existencia de diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos. En este sentido los resultados revelan que los docentes tienen un compromiso diferente al de los administrativos. Álvarez (2008) opina que el hecho de que existan diferencias entre ambos grupos podría tener implicaciones para las teorías de comportamiento organizacional y para el diseño de estrategias encaminadas a fomentar actitudes y comportamientos favorables de los recursos humanos. Los resultados de esta investigación deberán tomarse con reserva ya que la muestra estudiada es no probabilística y no se tiene la seguridad de que cada unidad muestral integre a la población total en el proceso de selección de la muestra, por lo cual no es factible hacer inferencias sobre el compromiso en función del tipo de empleados. Esta particularidad puede tomarse como una limitante; no obstante, la información obtenida resulta útil para el establecimiento de un marco de referencia para investigaciones posteriores, en este sentido, sería recomendable ampliar el diseño muestral para lograr una representatividad más importante.

## REFERENCIAS

Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18

\_\_\_\_\_ (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.

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, vol. 18, 73-88

Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento, *Contaduría y Administración*, No. 200, pp.5-12

Capellas, J. y Veciana, J. (2004). Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la Universidad, *Esic Market*, Núm. 119, pp. 47-76

Davis, K. y Newstrom J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*, México: McGraw Hill.

Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>

Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Analisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización, *Psicológica*, 19, pp. 345-366

George, D. y Mallery, P. (1995). *SPSS/PC +Step by: A simple guide and reference*. Belmont: Wadsworth Publishing Co.

Hellriegel D., Slocum, J., Woodman R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*, Tercera Edición, México: McGrawHill Interamericana Editores, SA de CV

Juaneda, E. y González, L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo, Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro/coord..Juan C. Ayala Calvo, ISBN 84-690-3573-8

Lagomarsino, R. (2007). Compromiso organizacional, *Revista de Antiguos Alumnos*, Año 6, No.12, pp.79-83

Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública, *Ind. Data*, 10 (2), pp. 30-37

Malhotra, n. K. (2004). *Investigación de mercados*. 4ª ed., México: Pearson Educación.

Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates and consequents of organizational commitment, *Psychological Bulletin* No. 108

Mayorca, R. Ramírez, J. y Vilorio, O. (2008). Adaptación del cuestionario de las dimensiones en las organizaciones que aprenden en un contexto universitario venezolano, *Revista de Educación*, Vol. 14, Núm. 28, pp. 54-69

Mejía, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa, *Investigaciones Sociales*, Año IV, No. 5, consultado en: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv\\_sociales/n5\\_2000/a08.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_sociales/n5_2000/a08.pdf)

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Omar, A. y Urteaga, A. (2008). Valores personales y Compromiso Organizacional, *Enseñanza e Investigación en Psicología* Vol. 13, Núm. 2, pp. 353-372

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Recio, R. y Torres, J. (2006). El Compromiso Organizacional y su relación con el esfuerzo realizado por los empleados en las organizaciones de servicios, *Vértice* 31, pp.11-17

Robbins, S. (1999). *Fundamentos del comportamiento organizacional*, México: Prentice Hall

Sheldon, M. (1971). Investments and involvement as mechanism producing commitment to the organization, *Administrative Science Quarterly*, No. 10

Simó, P. (2008). Estado del arte del constructo compromiso organizativo: modelo de tres constructos, en: <http://upcommons.upc.edu>

Zapata, G., y Canet, M.T. (2008). Propuesta metodológica para la construcción de escalas de medición a partir de una aplicación empírica, *Actualidades Investigativas en Educación*, Volumen 8, Número 2, pp. 1-26.

## **BIOGRAFÍA**

Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la UABC, Maestra en Administración, Estudiante del programa de doctorado en Ciencias Administrativas, de la Universidad Autónoma de Baja California. Correo: [se.maldonado@gmail.com](mailto:se.maldonado@gmail.com)

Ana Ma. Guillén Jiménez, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Auditor Interno de la UABC en el campus Mexicali, Maestra en Administración por la UABC Correo: [guillen@uabc.edu.mx](mailto:guillen@uabc.edu.mx)

Rafael Ernesto Carranza Prieto, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Maestro en Finanzas Corporativas del CETyS con mención Honorífica y Maestro en Evaluación Inmobiliaria e Industrial por el Instituto Tecnológico de la Construcción. Correo: [ecarranza@uabc.edu.mx](mailto:ecarranza@uabc.edu.mx)