COMPROMISO ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL PERSONAL DOCENTE

ORGANIZATIONAL COMMITMENT FROM THE PERSPECTIVE OF TEACHING PERSONNEL

*Eduardo, A. Atencio Bravo¹, Olga Otero Peña²,
Jaime Peñata Avila³*

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo fundamental de describir el nivel de compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente de la Institución Educativa Mata de Plátano del Municipio Canalete, Colombia. Teóricamente el estudio se apoyó en los planteamientos de Meyer y Allen (1997), Rivera (2010), De la Puente (2017), entre otros. Con respecto a la naturaleza de investigación, se asumió desde el paradigma positivista de enfoque cuantitativo, mediante un tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y de campo. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario de opciones múltiple a una

¹ Postdoctor en Procesos de la Ciencia y la Investigación. Doctor en Ciencias, mención Gerencia. Magister en Docencia Superior. Especialista en Metodología de la Investigación. Licenciado en Educación Integral. Vicerrector Académico y docente del Doctorado en Cs. de la Educación - Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (Panamá). Eduaten88@hotmail.com

² Magister en Administración y Planeación Educativa de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (Panamá). Especialista en Planeación Educativa y Planes de Desarrollo. Licenciada en Educación Básica con énfasis en Humanidades – Lengua Castellana. Docente de la Institución Educativa Caño Viejo Palotal de Montería (Colombia). olgaluciaotero2286@gmail.com

³ Magister en Administración y Planeación Educativa de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (Panamá). Especialista en Planeación Educativa y Planes de Desarrollo. Ingeniero Industrial. Docente de la Institución Educativa Camilo Torres de Montería (Colombia). jaimepanata82@gmail.com

población censal conformada por 18 sujetos. La validez del instrumento en mención se realizó a través de la técnica juicio de experto, y el cálculo de la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual arrojó 0,90. Los resultados obtenidos evidenciaron que los docentes de la institución educativa objeto de estudio tienen un nivel medio de compromiso organizacional en su dimensión afectiva y un nivel alto en las dimensiones de continuidad y normativo. De igual forma, los hallazgos demostraron que existe un nivel bajo en los indicadores de satisfacción laboral y reputación de la institución.

PALABRAS CLAVE: Compromiso organizacional, afectivo, continuidad, normativo.

ABSTRACT

The present research was carried out with the fundamental objective of describing the level of organizational commitment from the perspective of the teaching staff of the Mata de Plátano Educational Institution of the Canalete Municipality, Colombia. Theoretically, the study was based on the approaches of Meyer and Allen (1997), Rivera (2010), De la Puente (2017), among others. With respect to the nature of research, it was assumed from the positivist paradigm of quantitative approach, through a type of descriptive research with no experimental and field design. For data collection, a multiple choice questionnaire was applied to a census population consisting of 18 subjects. The validity of the instrument in question was carried out through the expert judgment technique, and the calculation of reliability using the Cronbach's Alpha coefficient, which yielded 0.90. The results obtained showed that the teachers of the educational institution under study have a medium level of organizational commitment in their affective dimension and a high level in the continuity and normative dimensions. Similarly, the findings showed that there is a low level of indicators of job satisfaction and reputation of the institution.

KEY WORDS: Organizational commitment, affective, continuity, normative.

INTRODUCCIÓN

En la era postmoderna se le ha dado gran importancia a la tecnificación del trabajo con la inserción de maquinarias que mejoren la eficiencia de la organización para la consecución de una mayor productividad y en consecuente mayores utilidades. Sin embargo, por más que se agreguen nuevas tecnologías y que se haya relegado en cierta medida la obra de mano, sigue siendo el talento humano probablemente la variable que más incide en la consecución de los objetivos propuestos por la organización.

En América Latina, la idoneidad del personal, el nivel de compromiso de los trabajadores y el tipo de relaciones entre estos y los empleadores, son considerados como elementos medulares para su vinculación permanente en la empresa,

dado que se ha entendido que una organización depende de las personas que hacen parte de ellas y todos aquellos agentes externos que inciden de alguna manera en esta. Desde esta perspectiva, Arias, Valera, Pineda y Quintana (2003), refieren que en la actualidad, y cada más en el futuro, el compromiso de las personas con la organización constituirá parte trascendente del capital humano.

Según Tejada y Arias (citado por Hurtado Morales 2014), el compromiso se relaciona con variables personales, rol y aspectos del ambiente de trabajo (características del trabajo y del ambiente) y estructura organizacional; y como antecedente, el compromiso se ha estudiado como predictor del ausentismo, el rendimiento, la intención de renunciar y otras conductas; además de otras variables de interés como participación y satisfacción laboral. En estos términos, se hace evidente que el compromiso organizacional quizás podría afectar en el desempeño de la organización.

En el caso particular de organizaciones argentinas, Monroy del Castillo, Leiton, Molano y Cobo (2014), refieren que la prevalencia del factor humano por encima del económico, conlleva a que el clima organizacional esté fundamentado en valores que, a manera de directrices, establezcan una forma de actuar en la que predominen valores como: sentido de pertenencia, responsabilidad, solidaridad, honestidad, el respeto, flexibilidad, humildad e igualdad como pilares primarios que se condensan en un clima organizacional adecuado en el que se prioriza la comunidad trabajadora, lo cual es percibido por esta última, desembocando en contar con un grupo de colaboradores comprometidos con las causas organizacionales, contribuyendo así a dinamizar la gestión administrativa y gerencial de estas.

En Colombia, el auge de la mano de obra preparada ha dinamizado la oferta laboral y por ende la competitividad entre los trabajadores por permanecer en la organización, fenómeno que tal vez incide en el compromiso organizacional, dado que los trabajadores se ven obligados a hacer las cosas bien a cambio de su continuidad laboral, aun cuando el desapego emocional de los empleados es posiblemente uno de los riesgos más graves a los que puede someterse una organización, sobre todo en actualidad donde el factor humano representa unos de los elementos fundamentales para la competitividad.

Con relación a lo anterior, la gerencia de una institución educativa debe prestar mucha atención al vínculo afectivo que tengan los trabajadores con el plantel, destacando que cuando el talento humano y sus motivaciones laborales están sujetas al especial cumplimiento de sus obligaciones a cambio de garantizar

su estabilidad, es probable entonces, que la productividad de la empresa no sea la misma que la de aquel personal que evidencie un compromiso emocional por la organización.

Meyer, Allen y Gellatly (citados por Hurtado Morales 2014), plantean que los empleados que tienen un fuerte compromiso emocional con la organización permanecen debido a que ellos lo quieren. Por su parte, aquellos empleados con compromiso de permanencia fuerte tienen que quedarse, a causa de falta de oportunidades laborales. En otras palabras, los autores señalan que el vínculo afectivo se predice mejor por la experiencia de trabajo que promueva la sensación de confort y la competencia personal, mientras que el compromiso de permanencia se correlaciona con medidas de pérdida potencial como beneficios de pensión y faltas de alternativas laborales.

En el caso particular del Departamento de Córdoba, la situación es similar a la del país, resultando ser un reflejo del mismo en el plano educativo, donde se evidencia que las instituciones que brindan el servicio de básica primaria, básica secundaria y media reportan resultados académicos dispares, a pesar de que muchas cuentan con similares condiciones de infraestructura, planta docente, material didáctico y de apoyo, entre otros. Cabe mencionar también que el nivel de cultura, expresión artística y deportiva de las instituciones es diferente, lo que conduce a pensar que el nivel de compromiso de los directivos y el cuerpo docente tienen mucho que ver con los resultados que evidencia la institución educativa, sin dejar de lado que muchas variables del contexto que posiblemente podrían afectar.

En la Institución Educativa Mata De Plátano del municipio de Canalete, existen ciertas situaciones en la manera de actuar de los docentes que están ligadas a su compromiso con la organización, fenómeno que se asocia con el recurrente ausentismo de forma injustificada, incumplimiento de las horas efectivas de clase, manejo inapropiado de conflictos entre estudiante - estudiante y estudiante-docente, incumplimiento de los compromisos asignados por la institución y poco seguimiento al plan de mejoramiento institucional, siendo estos algunos de las síntomas que reflejan en su actuar los docentes de esta institución, lo terminaría incidiendo en los resultados académicos y la formación integral de los educandos.

Lo anterior revela que existen una serie de factores que valen la pena estudiar, dado que repercuten en el correcto funcionamiento del plantel, dado que se vislumbra con los planteamientos anteriores, que las actuaciones del personal docente descritas reflejan un nivel intermitente de compromiso institucional,

situación que se convierte en el punto de partida, interés y motivación de los investigadores del presente estudio.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional ha sido objeto de estudio de muchos autores, siendo considerado por Meyer y Allen (Citados por Montoya 2014: Pág.10) como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influye en la decisión de continuar o dejar la organización”. Es evidente, que dichos autores se enfocan en la actuación de la persona dentro de la organización involucrando aspectos cognitivos y emocionales o sentimentales. Por lo cual, dividen al compromiso organizacional en tres componentes que miden el grado de compromiso: afectivo, de continuidad y normativo. Desde esta mirada, el grado de compromiso de un individuo con su lugar de trabajo debe ser visto como un concepto multidimensional, que merece ser analizado desde diferentes perspectivas, dado que, las razones por las que una persona se compromete con su organización pueden ser afectivas, morales o de simple necesidad.

Por su parte, Kinicki y Kreitner (Citado por Cámara, 2012, pág. 45), definen el compromiso organizacional como “el grado con que un individuo se identifica con una organización y está comprometido o involucrado con sus objetivos”. Dejando percibir una relación de afinidad entre el individuo y la organización, donde el compromiso varía de acuerdo a cuánto se sienta identificado el individuo con el lugar donde labora.

De allí entonces que el individuo puede sentirse identificado con su organización si comparte con ella ciertas visiones, ideales u objetivos. Si el grado de afinidad es alto, la persona se involucra con su organización y se compromete voluntariamente con los objetivos planteados por esta, siendo un empleado proactivo, con iniciativa y espíritu emprendedor.

Según Betanzos y Paz (2007), el compromiso organizacional es “el estado en el que el trabajador se identifica y extiende una liga afectiva con la organización, con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta”, prolongándose entonces una relación en la que no sólo existe afinidad sino que ya se involucra el afecto. El individuo se siente a gusto y orgulloso de ser miembro de su organización y por lo tanto se compromete con ella. Esto se puede evidenciar en un empleado que habla bien de su empresa, que hace más de lo que se le pide, que disfruta su labor y se compromete con las metas trazadas.

Chiavenato (2004), precisa el compromiso organizacional como aquella voluntad que tiene el empleado para con la organización a la que pertenece y la de dirigir sus esfuerzos para el logro de objetivos”. Nótese de tal manera la relación entre los conceptos de compromiso y voluntad, que se materializa en las prácticas o acciones que voluntariamente el empleado realiza por su organización, hasta el nivel de esforzarse por el cumplimiento los objetivos y por ende el beneficio de la organización.

En síntesis, el compromiso organizacional se asume como las acciones que demuestran entrega, voluntad, afecto o responsabilidad de un individuo hacia su organización, hacia sus objetivos, metas e ideales, destacando que una persona comprometida con su lugar y/o funciones de trabajo asume responsabilidades, es innovadora y competente frente a las exigencias del contexto laboral.

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo según Meyer y Allen (1991), es aquel que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización, lo que a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional que muestra este para con su organización. En este sentido, dicha dimensión está ligada a la manifestación emocional que describen los miembros de una organización por ser parte importante de ella y que sienten la necesidad de contribuir al éxito de la organización precisamente porque sienten un fuerte apego por esta. Este componente se ve evidenciado con algunas características en los empleados en la que se puede destacar su deseo de participar activamente en las decisiones de la institución y como se acopla su experiencia profesional con la misión y visión de esta.

Para Arias, Varela, Pineda y Quintana (2003), el compromiso afectivo está referido “a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Desde esta óptica el nivel de afectividad que refleja el empleado por la empresa está íntimamente relacionado con la forma como la organización es capaz de brindarle bienestar y confort a sus miembros partiendo de sus necesidades básicas hasta las de mayor expectativa. Es conveniente decir que estas necesi-

dades las describe muy bien Abraham Maslow (citado por Rivera 2010) donde menciona que estas están referidas en cuatro grupos: necesidades fisiológicas, (comida, ropa, techo, entre otras); de seguridad, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, entre otras); sociales (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, entre otras), y de autorrealización (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, entre otras).

Por otro lado, Rivera (2010), refiere que el compromiso afectivo es una comunión de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana; en este sentido, la organización debería contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre su vida personal y familiar, y así lograr desarrollar emociones importantes que involucren al colaborador y a su vez implicará, que a la organización se le considere como una familia en la que se desarrollan emociones positivas, generando un alto de grado de significancia y sentido de pertenencia.

En este orden de ideas, cuando la organización es capaz de recrear una simbiosis empresa - empleado y este último así lo percibe, además de conseguir una apropiada armonía entre su vida personal y la laboral; este responde positivamente con sus deberes a la entidad y los interioriza como un compromiso personal en los que siente feliz por aportar significativamente a la consecución de los logros.

En resumen, el compromiso afectivo implica la identificación personal del sujeto con las metas y valores de la empresa, donde el colaborador desea permanecer en la organización y despliega conductas asociadas para alcanzar sus objetivos (Meyer y Allen, 1997) citados por Máynez (2016). Visto así, cuando los miembros de la organización se sienten ligados afectivamente, estos disfrutan lo que hacen y desean continuar siendo parte de la institución, aportando significativamente para el cumplimiento de la misión.

Se puede decir entonces que el compromiso afectivo está relacionado intrínsecamente con el apego a la organización, dado que el trabajador no siente el deseo de salir de la empresa porque la siente parte de su vida, mostrando un sentido de pertenencia que crece en relación a la satisfacción laboral que le genera la entidad por los beneficios que se perciben de esta, lo que conduce a incrementar su lealtad y a su vez compensar y retribuir con trabajo y compromiso todo lo bueno que ha recibido de ella.

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad tiene similares concepciones, para Rivera (2010), es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si este percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa.

En este sentido, el empleado de una empresa siente la necesidad de compensar todas aquellas contribuciones que ha realizado para ser parte y mantenerse en la organización. Es decir, el trabajador trata de indemnizarse a sí mismo la inversión de cualquier índole que ha hecho para ocupar un puesto en la institución y esto se refleja en su deseo de continuar por lo menos hasta sentir que se resarcio o retribuyo total o parcialmente su sacrificio.

De forma similar, Meyer y Allen (citados por Rivera 2010: pág. 34), manifiestan que las inversiones y alternativas son dos grupos de variables que influyen en el desarrollo de la dimensión calculadora. Es decir, esfuerzos y sacrificios, forman parte de lo que el trabajador invierte por desempeñarse en una determinada organización y también analiza las opciones o alternativas que tiene para abandonar su puesto.

Teniendo en cuenta lo expuesto por Meller y Allen el empleado también evalúa diferentes disyuntivas. Por un lado, deja ver que le importa en gran medida lo que ha implicado ser parte de la entidad, pero también tiene en cuenta los riesgos que acarrea desvincularse de la misma, pues se siente expuesto al abandonar su puesto de trabajo porque no sabe con certeza lo que le espera en otro empleo, si es que se tiene la garantía de conseguirlo.

Por otro lado, estudios realizados por Rusbult y Farrel (citados por Rivera 2010: pág. 35), señalan que en la medida que aumenta la antigüedad del trabajador, se incrementan las inversiones y también se incrementan los costos de romper el vínculo laboral, por lo que el compromiso calculador se hace más sólido. Por su parte, Lagomarsino (Citado por Rivera 2010: pág. 35), expresa que un trabajador continuará en su puesto de trabajo hasta que encuentre alguna alternativa que supere las condiciones económicas actuales.

De lo anterior se evidencia que entre el trabajador y la empresa no existe un vínculo afectivo sino de conveniencia, pues este compromiso está supeditado solo a intereses particulares. En este caso siempre se evalúa las secuelas que acarrea dejar de ser parte de la entidad, ya sea, porque se ha invertido mucho dinero, tiempo, estudio u otros recursos que son importantes.

Compromiso normativo

Es de saber que, si muchas personas se comprometen con su organización por las ligas afectivas que la unen a ella, también hay muchas otras en las que su compromiso responde a razones normativas y morales en las que el individuo siente el deber de cumplir a cabalidad las funciones. Es en esta instancia, donde surge el concepto de compromiso normativo que si bien fue planteado en sus inicios por Meyer y Allen (1991) ha sido objeto de estudio de diferentes autores.

Para Meyer y Allen (1991), “el compromiso normativo es aquel grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización”. Se responde así a una presión ética en que la persona cuestiona si salir de la institución es lo correcto para ella y para su organización. La respuesta siempre se enmarcará en lo que se considere moralmente bueno más allá del deseo propio.

En esta misma línea, Bayona, Goñi y Madorrán (2007: Pág. 6), afirman que “esta perspectiva tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe hacer”.

Partiendo de las conceptualizaciones anteriores se sobreentiende que la persona continuará ejerciendo su labor por una obligación moral, incluso en aquellas situaciones en las que no haya satisfacción personal. Independientemente de las afinidades con otra organización el individuo continuará en la suya como respuesta a una presión normativa y de agradecimiento, en la que renunciar o no hacer bien su labor puede tener efectos negativos para la institución y para su imagen propia.

Por otro lado, el compromiso organizacional según McDonald y Makin (Citado por Montoya 2014: Pag.12), es definido como “el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien”. Desde esta perspectiva, la persona asegurará su permanencia en la organi-

zación porque socialmente es lo correcto y su compromiso será incondicional al momento contribuir al éxito de ésta; aunque lo que lo una a ella no sea un compromiso afectivo.

En síntesis, el compromiso normativo es el grado de sentimiento y obligación que el individuo siente por permanecer en una organización por razones morales y normativas. Las personas con este tipo de compromiso sienten la necesidad de retribuir con su permanencia y buen desempeño la oportunidad laboral e incentivos que la organización le haya ofrecido en algún momento. Para tal caso, se evidencia un empleado eficiente, responsable y dispuesto a hacer siempre lo correcto por el bien de la organización.

Asimismo, este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la organización, partiendo del sentido moral, ya que al recibir ciertas prestaciones tales como, capacitaciones, pago de estudios, entre otros, conduce al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la empresa, y por ende, estar comprometidos con la organización hasta el tiempo estipulado, Arias (2001).

MÉTODOS

La presente investigación orientada a describir el nivel de compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa Mata de Plátano del Municipio (Canalete, Colombia) se desarrolló desde el paradigma positivista de enfoque cuantitativo, por cuanto se utilizaron unidades de medidas caracterizadas por la precisión de los datos recolectados, y poder de tal manera establecer los patrones de comportamiento del personal docente.

Sobre el tipo de investigación, el estudio fue descriptivo considerando que se caracterizaron los rasgos en que se manifestó la variable en estudio alusiva al compromiso organizacional. Este tipo de investigación según Chávez (2007), “se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual como se presentaron en el momento de su recolección. Describe lo que se mide sin realizar inferencias ni verificar hipótesis.

En cuanto al diseño, se contempló desde una estrategia no Experimental dado que la variable compromiso organizacional se abordó sin manipulación alguna y en un tiempo único. Al respecto, Palella y Martins (Citados por Arismendi, 2013), definen el diseño no experimental como aquel que se realiza sin

manipular en forma deliberada ninguna variable, donde el investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes, y se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construyó una situación específica si no que se observó las que existen.

Adicionalmente, esta investigación asumió un diseño de campo, en la medida que los datos se recolectaron directamente del sitio donde se manifiesta el problema en cuestión con la posibilidad de conocer de cerca la situación. Al respecto Ander-Egg (2001), plantea que dichos estudios conciben “la posibilidad de “contacto” entre el sujeto cognoscente y el objeto que se quiere conocer, de tal modo que el sujeto aprehende al objeto”.

Partiendo de anterior, en la investigación se contempló como población la totalidad de los docentes de la Institución Educativa Mata de Plátano de Canalete-Colombia. Dicha población cuantitativamente quedó representada por 18 sujetos, correspondiente al personal docente de los niveles de inicial, primaria, secundaria y media, lo que condujo a prescindir de la técnica de muestreo por cuanto fue totalmente accesible en términos de su cantidad, procedimiento denominado censo poblacional.

Tabla 1
DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL

NIVEL EDUCATIVO	CANTIDAD DE SUJETOS
Docentes de prescolar	1
Docentes de básica primaria	10
Docentes de básica secundaria y media	7
TOTAL DE SUJETOS	18

Fuente: Atencio, Otero y Peña (2019).

Aunado a ello, la técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta apoyada en el diseño de un cuestionario con escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca), el cual se configuró mediante 33 ítems relacionados con los tres componentes del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo). A continuación, se presenta la tabla 2, alusiva a los diversos valores que asumió cada una de las alternativas de respuestas del instrumento.

Tabla 2
VALORES DE LAS ALTERNATIVAS DE RESPUESTA

Valor	Alternativa de respuesta
1	Siempre
2	Casi siempre
3	Algunas Veces
4	Casi Nunca
5	Nunca

Fuente: Atencio, Otero y Peña (2019).

En este orden de ideas, la confiabilidad del instrumento mencionado se efectuó mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach partiendo de una prueba piloto con 10 sujetos que presentaron condiciones similares a las de la población objeto de estudio, cuyo resultado fue de 0.90, evidenciando que el instrumento resulto ser altamente confiable para la medición de los indicadores y dimensiones de la variable.

RESULTADOS

Luego de realizar la respectiva revisión teórica y trabajo metodológico, a continuación, se presenta los hallazgos obtenidos a través del análisis estadístico realizado sobre la variable compromiso organizacional, incluyendo cada una de sus dimensiones e indicadores operacionalizadas. En virtud de ello se muestran los resultados para la variable en cuestión.

Variable: compromiso organizacional

Dimensión: Afectivo

Tabla 3
RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN DE COMPROMISO AFECTIVO

Indicadores	Alternativas de respuesta					Media	Categoría
	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca		
Apego con la organización	41%	33%	2%	24%	0%	3,91	Alto
Sentido de pertenencia	26%	39%	7%	28%	0%	3,63	Alto
Satisfacción laboral	9%	20%	4%	57%	9%	2,63	Bajo
Porcentaje promedio de la dimensión	25,3%	30,6%	4,3%	36,3%	3%	3,39	Medio

Fuente: Atencio, Otero y Peña (2019).

Al observar la tabla anterior se puede evidenciar sobre el indicador apego a la organización, que el 41% del personal docente siempre siente este vínculo afectivo por la institución, mientras que un 33% refirió sentir apego casi siempre. Por otro lado, se obtuvo que un 24% de los encuestados señaló que casi nunca presentan dicho sentimiento, y finalmente un 2% indicó hacerlo algunas veces. En este sentido, se reportó una media de 3,91 ubicando el indicador en una categoría alta según el baremo.

Según los hallazgos obtenidos se evidencia que un alto porcentaje de docentes afirma tener apego a la organización, que desde la perspectiva de Giraldo (2012), se entiende como la implicación e identificación con la organización, forjándose con ello, una tipificación psicológica del empleado con la filosofía y valores de la organización, inducida por un valor de congruencia individual y organizacional.

En cuanto al indicador sentido de pertenencia, el 39% del personal docente indicó que casi siempre demuestra actitud de considerarse integrante de la comunidad educativa analizada, mientras que un 28% refirió que casi nunca suele suceder. No obstante, el 26% de los encuestados señaló que siempre se siente como un miembro más de la institución, aun cuando el 7% manifestó que algunas veces lo considera de tal manera. Lo anterior arrojó una media de 3,63, ubicándose en una categoría alta según el baremo de interpretación.

Desde esta perspectiva, los resultados anteriores se corresponden con los planteamientos de Brea (2014), por cuanto el sentido de pertenencia incluye el sentimiento de identificación y arraigo que se genera en un individuo para con un ambiente o grupo definido. La existencia de dicho vínculo produce un compromiso que a lo largo del tiempo forma parte de la memoria emocional. En este sentido, los encuestados reflejan un muy alto sentimiento de identificación y arraigo hacia su institución.

En cuanto al indicador satisfacción laboral, se obtuvo que un 57% de los docentes encuestados respondió que casi nunca las condiciones son favorables para ejercer la labor. Por otro lado, el 20% de los educadores consideró que se siente a gusto en el plantel, mientras que un 9% manifestó que siempre es agradable el clima laboral. A su vez un 9% refirió que nunca la institución se preocupa por el bienestar laboral del cuerpo docente, y finalmente el 4% respondió que solo algunas veces el ambiente organizacional es agradable. En cuanto a la media se obtuvo un valor de 2.63, que es considerada en una categoría baja.

Lo anterior es incongruente con la teoría planteada por Colquitt et al (2007), dado que la satisfacción laboral es un agradable estado emocional que resulta de la evaluación de un trabajo o la experiencia de un trabajo. Representa cómo la persona se siente acerca de su trabajo y lo que piensa acerca de este. Bajo esta mirada, la mayoría de los docentes coinciden en sentirse insatisfechos en su lugar de trabajo.

En líneas generales el porcentaje promedio de la dimensión de compromiso afectivo referida a partir de cada uno de los indicadores, refleja que existe un nivel medio del compromiso referido, dado que el 36,3% consideró que casi nunca hay una identificación plena con la organización. En cambio, el 30,6% manifestó que casi siempre sienten querer a la institución donde se labora. Por otro lado, el 25,3% refirió que siempre comparten los valores del plantel. Por otro lado, el 4,3% consideró que algunas veces sienten afecto por el colegio y es agradable laborar allí, mientras que 3% respondió que nunca se han sentido apegados al colegio. En este sentido, esta dimensión se ubica en la categoría medio considerando que la media obtenida fue de 3,39.

Haciendo alusión a Edel, García y Casiano (2007), el compromiso afectivo está referido “a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Esto es consistente con los resultados obtenidos, donde se refleja un nivel aceptable de compromiso afectivo, ya que los docentes evidencian porcentajes altos en dos de los tres indicadores.

Este nivel de compromiso posiblemente se ha forjado por el tiempo significativo que llevan laborando la mayoría de los docentes en esta institución educativa, evidenciando un gran apego por la organización y sentido de pertenencia, aunque consideran sentirse insatisfacción en las condiciones laborales en las que ejercen su trabajo.

Partiendo de los resultados obtenidos en la tabla 4, se tiene para el indicador de conveniencia, que un 37 % de la población encuestada manifestó que casi siempre su vínculo laboral es por interés personal, por otro lado, un 28% dijo que siempre está motivado en permanecer en la institución por las ventajas que implica. Sumado a ello, el 23% de los docentes afirmó que casi nunca tiene en cuenta las retribuciones ligadas a su trabajo como condicionante para ejercer su labor de

forma correcta, mientras que el 6% de los encuestados mencionó que algunas veces toma como referencia diferentes factores externos e internos para ver que tanto le favorece ser parte de la organización. Finalmente, el 6% refirió que nunca su compromiso para con la institución es por conveniencia. En lo referente a la media de los datos es de 3.57 ubicándose en un alta para esta categoría.

Dimensión: De continuidad

Tabla 4

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN DE COMPROMISO DE CONTINUIDAD.

Indicadores	Alternativas de respuesta					Media	Categoría
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
Conveniencia	28%	37%	6%	23%	6%	3,57	Alto
Opciones laborales	23%	41%	6%	24%	6%	3,59	Alto
Reputación	15%	30%	20%	33%	2%	3,22	Medio
Apego Material	37%	46%	6%	11%	0%	4,09	Alto
Porcentaje promedio	25,75%	38,5%	9,5%	22,75%	3,5%	3,61	Alto

Fuente: Atencio, Otero y Peñaata (2019).

Desde la postura de Vandenberghe (citado por Montoya 2014), “el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa”. En este orden de ideas, los resultados son un poco divergente, ya que se esperaba que en una organización donde existe un nivel considerable de compromiso afectivo, el indicador de conveniencia no debería ser alto.

En cuanto al indicador opciones laborales se visualiza que el 41% de los docentes manifestó que casi siempre tiene en cuenta las alternativas de empleo del medio local como factor imprescindible para la toma de decisiones. Por otro lado, el 24% de los educadores consideró que casi nunca condiciona su compromiso con el plantel por el solo hecho de que las alternativas de trabajo sean pocas. En contraste a lo anterior el 23% de los consultados consideró que siempre su compromiso está muy ligado a asegurar el empleo de forma indefinida, mientras que el 6% dijo que algunas veces si pone en balanza su empleo y los demás del

medio local para ver si es conveniente o no ser parte de la institución. En última instancia solo el 6% de los encuestados manifestaron que nunca su empeño por hacer las cosas bien, está supeditado a la idea de conservar el empleo. Para el baremo de interpretación este indicador arrojó una media de 3.59, lo que implica una categoría de alta.

De allí que Lagomarsino (Citado por Rivera 2010), relaciona estrechamente el factor económico y las opciones laborales con este tipo de compromiso, además, interpreta que el trabajador tenga una ausencia real de alternativas y se quedará en el puesto hasta que encuentre alguna que supere las condiciones económicas actuales. A partir de esto, se puede decir que un alto número de docentes considera que debe continuar en la organización por la dificultad de encontrar otra opción de trabajo.

Sobre el indicador reputación, el 33% de los encuestados manifestó que casi nunca tiene en cuenta el prestigio que tiene el plantel para ejercer su labor con responsabilidad. En contraste a lo anterior, el 30% consideró que casi siempre su nivel de compromiso está ligado a la imagen que refleja el plantel en la región. Por otra parte, el 20% manifestó que algunas veces considera importante el reconocimiento de la organización para comprometerse con esta. Mientras que el 15% refirió que siempre la reputación positiva que pueda tener el colegio es un factor motivante para el trabajo, y finalmente solo un 2% señaló que nunca su labor está supeditada a la imagen que pueda reflejar el plantel.

En cuanto a la media para el indicador de reputación fue de 3.22, lo que es considerado por el baremo en una categoría media. Esto se puede relacionar con lo expresado por Villafañe (2004), para quien la reputación es el conjunto de percepciones que tienen sobre la empresa los diversos grupos de interés con los que se relaciona, tanto internos como externos, como resultado del comportamiento desarrollado por la empresa a lo largo del tiempo y de su capacidad para distribuir valor a los mencionados grupos. Estos resultados son consistentes con la realidad, dado que la institución en la actualidad no se tiene una percepción netamente favorable por parte de toda la comunidad educativa.

Finalmente, sobre el indicador apego material se obtuvo que el 46% de los docentes encuestados manifestó que casi siempre se tienen en cuenta factores motivantes como la remuneración para ejercer la labor con dedicación. De igual forma, el 37% refirió que siempre considera importante los incentivos materiales para su nivel de compromiso. Por otra parte, el 11% señaló que casi nunca toma

en cuenta el esfuerzo y sacrificio que ha implicado ser docente de esta institución para ejecutar su trabajo responsablemente, y finalmente el 6% consideró que algunas veces tiene en cuenta todos los recursos que ha invertido en su profesión para valorar su labor y permanecer en la institución educativa.

En cuanto a la media esta se ubica en 4.09, lo cual es considerada como alta según el baremo de interpretación. Estos resultados concuerdan con la realidad, debido a que el cuerpo docente para poder ascender en el escalafón se le exige constante actualización, años de experiencia y producción textual; lo que implica invertir recursos importantes, forjando consigo un apego material en la institución por lo que ha implicado llegar a ser parte y mantenerse en el plantel educativo. Esto es consecuente con lo expuesto por De la Garza (2007), donde revela que este tipo de apego es de carácter material, ya que considera que ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo en la organización.

Ahora bien, tomando los resultados de los porcentajes promedios de cada uno de los indicadores de la dimensión de compromiso de continuidad, se tiene que un 38.5% consideró que casi siempre su nivel de responsabilidad está relacionado con el deseo de conservar el trabajo, mientras que el 25.75% manifestó que siempre las alternativas de empleo del medio y otros factores condicionan su empeño en las labores que ejecuta. Por otra parte, el 22,75% de los encuestados señaló que casi nunca los incentivos materiales que hacen el colegio o la entidad territorial están ligados a su nivel de compromiso; por su parte, un 9,5% refirió que algunas veces se toman en cuenta el esfuerzo y recursos.

Finalmente, solo el 3,5 de los educadores encuestados afirmó que nunca los factores como las alternativas de trabajo, la remuneración y otras motivaciones externas implican un mayor o menor esfuerzo para con la institución. En cuanto el resultado del promedio de la media fue de 3.61, por lo que es considerada en la categoría de alta según el baremo de interpretación.

Relacionando lo anterior con la teoría planteada por Rivera (2010), el compromiso de continuidad es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Al considerar esta categoría como alta según los resultados obtenidos, se puede decir que el cuerpo docente de la Institución Educativa Mata de Plátano tiene un alto compromiso de continuidad, evidenciándose que existen pocas alternativas de empleo y a su vez se ha invertido muchos recursos.

Dimensión: Normativo

Tabla 5
RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN DE COMPROMISO NORMATIVO

Indicadores	Alternativas de respuesta					Media	Categoría
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
Retribución o reciprocidad	26%	44%	2%	17%	11%	3,57	Alto
Deber moral	28%	37%	6%	20%	9%	3,54	Alto
Lealtad	33%	59%	2%	4%	2%	4,19	Alto
Sentimiento de culpabilidad	13%	57%	2%	22%	6%	3,50	Alto
Porcentaje promedio	25%	49%	3%	16%	7%	3,7	Alto

Fuente: Atencio, Otero y Peña (2019).

Tal como se evidencia en la tabla 5 referido al indicador de retribución o reciprocidad, se obtuvo que un 44% de los docentes manifestó que casi siempre posee un sentimiento de retribución o reciprocidad para con la institución Educativa Mata de plátano; por su parte, un 26% señaló que siempre siente la necesidad de brindar su esfuerzo y tiempo a la institución. No obstante, el 17% de los encuestados afirmó que casi nunca se siente en deuda con la institución; el 11% señaló nunca sentir la necesidad de recompensar a la institución; mientras que el 2% algunas veces ha sentido tal deseo. En este sentido, la media obtenida para el indicador en cuestión fue de 3,57, ubicándose según en el baremo de interpretación como alta.

A partir de lo anterior se puede afirmar que un alto porcentaje de docentes (70%) comparte la necesidad de retribuir a la institución lo recibido por parte de ella, lo cual contribuye al mayor compromiso por parte de los educadores, como lo afirma la teoría planteada (Betanzos y Paz 2007), el deseo de reciprocidad crea una relación de intercambio que promueve en el empleado conductas de esfuerzo y actitudes positivas al trabajo.

En cuanto al indicador de deber moral, se encontró que el 37% de los docentes encuestados manifestó casi siempre sentir una obligación moral con la institución educativa; asimismo, un 28 % refirió que siempre tiene el deseo de hacer lo que conduzca a un resultado útil en su institución sin importar sus intereses indi-

viduales, mientras que un 20% señaló que casi nunca comparte dicho sentimiento. Por otro lado, un 9% de los docentes indicó que nunca se siente comprometido moralmente con la institución y por último un 6% algunas veces ha guiado sus acciones por aquello que a la vista de la moral se considera correcto. Desde esta mirada, la media obtenida para el indicador analizado fue de 3,54 ubicándose en una categoría alta según el baremo de interpretación.

Todo lo anterior se corresponde con la obligación de permanecer en la institución que sienten algunos docentes por considerar que eso es lo social y éticamente correcto, lo cual es congruente con lo expresado por Tiscareño y otros (2012), quienes asumen que “los deberes morales dependen del concepto ético que posea la persona y te exigen un comportamiento acorde a las leyes jurídicas y morales que se establecen en una sociedad”. De igual forma, converge con lo planteado por Doug y Fred (2006), para quien “el éxito personal y organizacional requiere de competencias de orden moral, que es la aplicación activa de la inteligencia moral.

Sobre el indicador de lealtad, se obtuvo un 59 % de los docentes manifestó que casi siempre es fiel a su institución; un 33% indicó que siempre manifiestan conductas leales; mientras que un 4% refirió que casi nunca han sido mostrado fidelidad y respeto a las políticas y valores institucionales. De igual forma, un 2% señaló que nunca ha sido leal a su institución, frente a un 2% que lo ha sido algunas veces. Visto así, la media aritmética del indicador fue de 4,19 y en categoría alta según el baremo de interpretación.

Partiendo de estos resultados, se evidencia que un alto porcentaje de docentes se identifican con las políticas de la institución y continuarían en ella demostrándole su fidelidad, incluso en los momentos difíciles, tal como lo afirma Moreno (2014), para quien “la lealtad genuina solo se demuestra en las adversidades. Es cuando las cosas están mal, cuando aquellos empleados genuinamente leales nos manifiestan su aprecio mediante acciones que, en estricto sentido, no están obligados a emprender”.

Con respecto al indicador definido como sentimiento de culpabilidad, se reveló que un 57% de los encuestados afirmó que casi siempre siente este afecto doloroso, mientras que un 22% refirió casi nunca sentir dicha aflicción. Por otro lado, se obtuvo que un 13% de los encuestados señaló que siempre han sentido culpa al pensar en renunciar a la institución, contrario a un 6% que nunca ha compartido un sentimiento de culpabilidad ante la posibilidad de abandonar la

institución. Por último, un 2% de los docentes indicó que algunas veces ha sentido culpa. Por lo cual se obtuvo una media de 3,50 para este indicador, ubicándose según en el baremo de interpretación como alto.

Se evidencia entonces una relación entre los hallazgos anteriores con la teoría planteada por Colquitt y Otros (Citado por Frías 2014), quien afirma que abandonar la organización puede generar culpa en el empleado. También concuerdan con los argumentos de Rivera (2010), quien traduce el compromiso como la responsabilidad moral y voluntaria que las personas realizan según sus creencias y sentimientos para con la empresa a modo de reciprocidad por lo adquirido de ella. El no respetar ello genera culpa en el empleado.

En líneas generales para la variable de compromiso normativo, se obtuvo como promedio de los indicadores que un 49% de los encuestados respondió que casi siempre se ha sentido ligado a la institución por razones normativas y morales y un 25 % siempre lo ha sentido así. Por el contrario, un 16% de los docentes refirió que casi nunca su compromiso con la institución ha obedecido a razones de obligación moral, el 7% señaló que nunca ha sentido que las normas han determinado su compromiso organizacional y 3% indicó que algunas veces si ha sido así. En torno a la media, se obtuvo un valor de 3,7 lo que según el baremo de interpretación se ubica en una categoría alta.

Se nota pues un porcentaje superior al 70% de docentes que afirman tener un compromiso normativo con la institución educativa Mata de Plátano, lo que según Meyer y Allen (1991), se manifiesta como aquel grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización. Por lo cual podemos constatar que los docentes continúan en la institución y están comprometidos con ella respondiendo a razones morales y normativas.

Variable: Compromiso Organizacional

Tabla 6

RESULTADOS DE LA VARIABLE DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Dimensión	Promedio general de la media	Categoría
Compromiso afectivo	3,39	Media
Compromiso de continuidad	3,61	Alto
Compromiso normativo	3,70	Alto
Media ponderada	3,56	Alto

Fuente: Atencio, Otero y Peña (2019).

Teniendo en cuenta los resultados promedios de cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, se tiene una media ponderada de 3.56, la cual es considerado según el baremo de interpretación como alta, dado que dos de las tres dimensiones se ubican en esta categoría. Esto evidencia que existe un nivel significativo de compromiso organizacional en el personal docente de la Institución Educativa Mata de Plátano, sobresaliendo las dimensiones de continuidad y normativo, siendo el segundo el de mayor representatividad, según los datos obtenidos.

Tal compromiso manifiesta congruencia con la teoría por Betanzos y Paz (2007), quien define el compromiso organizacional como “el estado en el que el trabajador se identifica y extiende una liga afectiva con la organización, con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta”. Nótese pues, una relación de afecto, entrega y lealtad entre el empleado y la institución, que da como resultado un compromiso de los trabajadores que va más a allá de las obligaciones normativas que determinan los contratos laborales.

DISCUSIÓN

Con respecto a la dimensión referida al compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa Mata de Plátano”, los resultados evidencian que existe un nivel medio de dicho compromiso, dado que en la evidencia suministrada por los educadores se refleja un gran apego por la institución e igualmente un sentido de pertenencia, ya que un alto número de estos manifiestan que sienten orgullo de ser parte del plantel. Por otro lado, es importante mencionar que el indicador de satisfacción laboral es bajo con respecto a los dos anteriores, eso demuestra que el cuerpo docente en su mayoría coincide en que el ambiente de aula, el clima organizacional y todas aquellas circunstancias que van ligadas a la realización de la labor, no son totalmente favorables para el trabajo, expresando aun así compromiso.

En torno a la dimensión asociada al compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa Mata de plátano”, se puede decir que las circunstancias que están ligadas al proceso de profesionalización del personal docente, condicionan el nivel de compromiso que estos asumen con la institución, teniendo en cuenta todo el sacrificio e inversiones de recursos que ha implicado ser educador y por ende valoran el hecho de ser parte del plantel educativo. De igual forma, las pocas alternativas laborales del medio, ha generado un nivel

de compromiso por los docentes, dado que procuran conservar su trabajo. En este sentido, el docente asume un compromiso procurando mantener su labor de forma permanente porque tiene en cuenta que situaciones como: los privilegios de ser empleado público, la forma de vinculación con el estado que es de forma indefinida, el respeto del medio local asociado a su profesión, la zona de confort a las que muchas veces se llega con los años de trabajo, entre otras.

Sobre la dimensión relacionada al compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa Mata de Plátano”, se tiene que dicho nivel de compromiso está asociado a una sensación de reciprocidad o de retribuir en gran medida los beneficios recibidos por ser parte de la institución por varios años. Los docentes manifiestan en su mayoría que es un deber moral seguir siendo parte del plantel porque han depositado mucha confianza en su labor y por eso deben ser leales y abandonarla le implicaría un sentimiento de culpabilidad y un fuerte remordimiento.

En líneas generales, sobre el nivel de compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa Mata de Plátano del Municipio Canalete”, se infiere que dicho nivel en las tres dimensiones descritas en el marco teórico – conceptual es generalmente alto según lo evidenciado en el análisis respectivo de los datos; sin embargo, estos resultados difieren con el planteamiento del problema de esta investigación, considerando que muchas de las situaciones descritas son asociadas a la falta de compromiso con la institución, lo que pone en evidencia que de los datos empíricos tratados solo el aspecto de satisfacción laboral y reputación fueron los que argumentaron la carencia detectada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E. (2001). Los Desafíos de la educación en el siglo XXI: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato. Argentina: CCS Editorial.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, N°200, Enero-Marzo.
- Arias, F. Varela, D. Pineda, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de investigación en psicología*, vol.6 no.2, Diciembre.
- Arimendi, E. (2013). Tipos y diseño de la investigación. Disponible en: http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com.co/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html Consulta: 15/02/2018

- Bayona, C. Goñi, S. Y Madorrán, C. (2007) Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf. Consulta: 17/02/2018.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007) Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, vol. 23, nº 2 (diciembre), 207-215.
- Brea, L. (2014). Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre Y Maestra, Campus Santo Tomas De Aquino. Universidad de Murcia. España.
- Camara, S. (2012). Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional: Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira. Universidad de Cádiz. Cádiz.
- Chávez, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo: Ars Gráfica Editores.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Thomson.
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Universidad de Chile. Santiago.
- De la Puente, L. (2017) Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Giraldo, S. (2012). El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales. Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Hurtado, L. (2014). Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá. Universidad Católica de Colombia. Colombia.
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional." *Human Resource Management Review*.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). "Commitment in the Workplace: Theory, research and application". EE. UU. Sage Publications.
- Monroy Del Castillo, R. Leiton, D. y Cobo, C. (2014). Análisis comparativo de la cultura organizacional en tres empresas autogestionadas en América Latina. *Sotavento M.B.A.* No. 24, julio-diciembre, 2014 pp. 116-125.
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú.
- Moreno, A. (2014). Redacción Portafolio. Disponible en: <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/lealtad-empresarial-perseguido-alcanzado-56564>. Consulta: 19/02/2018

- Rivera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tiscareño, C. Vázquez, Patiño, Z. Figueroa, L. y Topete, Y. (2012). La obligación y el deber moral. Disponible en: <https://es.slideshare.net/VictorUdeG/la-obligacin-y-el-deber-moral> Consulta: 20/03/2018.