






ARACELI MAURA CHURANO-MONTORO

Licenciada en Psicología
Universidad César Vallejo
achuranomo21@ucvvirtual.edu.pe
 <https://orcid.org/0000-0001-9885-575X>

EVA MARÍA CASTILLO-ELECTO

Licenciada en Psicología
Universidad César Vallejo
ecastilloel@ucvvirtual.edu.pe
 <https://orcid.org/0000-0003-0877-0790>

GUTEMBER VILIGRAN PERALTA-EUGENIO

Magister en Intervención Psicológica
Universidad César Vallejo
gperaltae@ucvvirtual.edu.pe
 <https://orcid.org/0000-0002-1177-6088>

FACTORES SOCIOLABORALES PREDICTORES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHIMBOTE, PERÚ

SOCIO-OCCUPATIONAL FACTORS PREDICTING OR-
GANIZATIONAL COMMITMENT AMONG TEACHERS IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN CHIMBOTE, PERU

ARACELI MAURA CHURANO-MONTORO
EVA MARÍA CASTILLO-ELECTO
GUTEMBER VILIGRAN PERALTA-EUGENIO

Recibido: 10-10-2023
Aprobado: 16-11-2023

RESUMEN

El propósito de esta investigación es analizar las variables predictoras del compromiso organizacional en docentes de la ciudad de Chimbote, Perú. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque predictivo simple. La muestra incluyó a 292 docentes. Los hallazgos principales mostraron que las variables sociolaborales explican el 24 % del compromiso afectivo, siendo las variables con un efecto significativo: sexo ($\beta = -.17$), estado civil ($\beta = .15$), tiempo de servicio ($\beta = .21$) y condición laboral ($\beta = .20$). El compromiso de continuidad se explica en un 13 %, y las variables con efecto significativo son: edad ($\beta = .20$), estado civil ($\beta = -.14$), grado académico ($\beta = -.13$), tiempo de servicio ($\beta = -.28$) y sector donde labora ($\beta = -.17$). Finalmente, el compromiso normativo es explicado en un 7 %, siendo la única variable predictora con evidencia significativa la condición laboral ($\beta = .19$). Se concluye que

los factores sociolaborales que predicen el compromiso organizacional son la edad, estado civil, tiempo de servicio, sector, condición laboral y grado académico.

PALABRAS CLAVE

Compromiso organizativo, Factores sociales y laborales, Docentes.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the predictor variables of organizational commitment in teachers. The study was conducted using a causal explicative approach. The sample included 292 teachers. The main findings showed that sociolabor variables explain 24 % of affective commitment, with the variables with a significant effect being: sex ($\beta = -.17$), marital status ($\beta = .15$), length of service ($\beta = .21$), and employment status ($\beta = .20$). Continuance commitment is explained by 13 %, and the variables with significant effect are: age ($\beta = .20$), marital status ($\beta = -.14$), academic degree ($\beta = -.13$), length of service ($\beta = -.28$) and sector where he/she works ($\beta = -.17$). Finally, normative commitment is explained by 7 %, with the only predictor variable with significant evidence being employment status ($\beta = .19$). We conclude that the socio-labor factors that predict organizational commitment are age, marital status, length of service, sector, employment status and academic degree.

KEYWORDS

Organizational Commitment, Social and Laboral Factors, Teachers.

INTRODUCCIÓN

El seguimiento del plan de estudios anual, el cual se fomenta con la colaboración de los profesores, estimula el compromiso en la consecución de los objetivos establecidos por las instituciones educativas. Estas organizaciones enfrentan desafíos significativos debido a la falta de compromiso, lo que se agrava aún más por los continuos cambios en las políticas educativas, sociales, económicas y laborales (Parra et al., 2019).

La provisión de educación de alta calidad requiere un liderazgo efectivo y las instituciones se enfrentan al reto de crear herramientas que refuercen el sentido de pertenencia de los profesores, motivándolos a alcanzar su máximo potencial, tanto en lo personal como en lo profesional (Manzano, 2019). Los educadores desempeñan un papel fundamental en la creación de un entorno en el aula que favorezca un aprendizaje óptimo para sus estudiantes. Esto implica que los docentes se sientan capacitados para ofrecer respuestas y asistencia (Goroshit & Hen, 2016). La identificación de la función principal de una institución es esencial para establecer una sistematización adecuada y, en consecuencia, para definir las responsabilidades correspondientes. Por consiguiente, los docentes del siglo XXI deben estar equipados con las competencias neCésarias que exige la situación actual (Flores y Romero, 2020).

A nivel global, el principal desafío que enfrenta la fuerza laboral docente es su insuficiente nivel de calidad, afectando al 81 % de los maestros de primaria y al 78 % de los de secundaria, lo que subraya la importancia de preparar a los educadores para brindar una educación de alto nivel (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020). En la ciudad de Cali, Colombia, se llevó a cabo un estudio que investigó los factores relacionados con la exclusión social y laboral en las instituciones educativas afrocolombianas. Los resultados del estudio confirman que, además de la discriminación racial y laboral, la inclusión social es insuficiente (13 %) y la calidad de la empleabilidad no es óptima. Las oportunidades de empleo están condicionadas por el aislamiento geográfico y la desigualdad (Mina, 2016).

En el contexto peruano, se investigó el compromiso organizacional (CO) a través del análisis de cinco variables sociolaborales. Los resultados revelaron que el tiempo dedicado al trabajo guarda una relación relativa con el CO, ya que aquellos que trabajan entre 60 y menos de 70 horas mantienen una conexión adecuada (Sancho, 2018). Además, se identificó que uno de los indicadores más alarmantes de una baja participación laboral era la tendencia de los jóvenes menores de 25 años, las mujeres y los educadores con antecedentes socioeconómicos a desviarse de sus horarios de trabajo y, en algunos casos, a sufrir consecuencias graves relacionadas con el trabajo como la deserción (Mora et al., 2021). Por otro lado, factores de índole social y laboral en Perú, como los niveles salariales de los profesores, el manejo de deudas sociales y los cambios en la legislación magisterial estatal han generado divisiones entre los docentes peruanos. Estas divisiones también han sido un motivo de paros laborales, los cuales han afectado los intereses de muchas personas, incluyendo a más de un millón de estudiantes que han resultado perjudicados (Hernández et al., 2018).

En consecuencia, el objetivo general de esta investigación fue analizar las variables predictoras del compromiso organizacional en docentes de la ciudad de Chimbote, Perú. Para lograrlo, se plantean los siguientes objetivos específicos: (1) analizar los aspectos descriptivos de la variable compromiso organizacional en la muestra de estudio y (2) identificar los predictores claves que influyen en el compromiso organizacional de los docentes.

ANTECEDENTES

Un estudio internacional realizado en dos universidades mexicanas pretendía determinar si existía una correlación entre los factores sociodemográficos (como la antigüedad, el tipo de contrato y el sexo) y el compromiso organizativo. En el estudio participaron un 52 % de hombres y un 48 % de mujeres. Los resultados mostraron que ni el nivel de estudios ni el sexo tenían un papel significativo en la determinación del CO. En cuanto a la edad, el grupo de mayor edad mostró menos compromiso que el grupo de menor edad; esto se consideró significativo ya que los profesores

de mayor edad son contratados y obtienen los beneficios laborales de la institución (Carlos et al., 2021). En otro estudio, los resultados indicaron que, las diferencias en las dimensiones del CO se correlacionan con la edad de los profesores, especialmente entre los de mediana edad y mayores (Galán y Silva, 2021). Al observar la conexión entre pertenencia y compromiso, se encontró que la relación entre pertenencia y compromiso laboral es moderada ($\rho=.510$), la de pertenencia y compromiso de continuidad es moderada ($\rho=.64$), y la de pertenencia y compromiso emocional es moderadamente alta ($\rho=.798$). Por último, tanto si trabajan en el sector público como en el privado, los empleados gestionan un compromiso consigo mismos y con el grupo social al que pertenecen mediante la búsqueda incesante de la excelencia profesional (Manzano, 2019).

El valor de correlación entre el clima organizacional y el compromiso de los colaboradores resultó ser de $-.08$ en un estudio nacional realizado con el objetivo de establecer la correspondencia entre el clima y el compromiso organizacionales. El estudio utilizó una población y muestra de 125 colaboradores de la Institución Educacional. La dedicación al trabajo está siendo impactada por otro tipo de factores externos a la institución, por lo que se encontró que las dos variables no conservan una asociación sustancial (Alarcón, 2020). Otra investigación analizó la conexión entre la satisfacción laboral de los docentes y su dedicación a sus organizaciones en dos EBR (Educación Básica Regular). Se empleó un diseño no experimental y un enfoque correlacional directo. Se gestionó una plantilla de 255 educadores, de los cuales 154 eran mujeres y 101 hombres. No se encontró ninguna asociación estadísticamente significativa entre ninguna de las variables de la investigación ($\rho=.292$, $p.05$). En cambio, si se demuestra que existe una correlación moderada entre las variables de calidad y compromiso laboral, y se mantiene una significación de ($p.01$), entonces sí se vincula con factores sociolaborales (Valle, 2018).

De igual modo se realizó una investigación para determinar el vínculo entre la dedicación organizativa y la tutoría educativa a nivel regional, y los resultados mostraron una relación débil pero estadísticamente significativa ($p = 0,015$, $r = 0,265$). El hecho de que el 89,3 % de los encuestados se

comprometan de forma constante lleva a la conclusión de que el grado de compromiso, el modelo cooperativo y la resolución de conflictos podrían mejorar (León, 2022).

MARCO CONCEPTUAL

La base teórica de esta investigación se inicia con la conceptualización de factores sociolaborales que abarcan tanto las condiciones intrínsecas como las externas de una organización, considerando las dimensiones humanísticas y el entorno laboral. La Escuela de Relaciones Humanas argumenta que las organizaciones están interconectadas con la sociedad, y se analizan aspectos como niveles sociales, roles, expectativas y personalidad (Díaz y Soto, 2020). El compromiso organizacional se define como el grado en que cada colaborador se identifica con los objetivos y metas de la organización y su deseo de continuar siendo parte de ella. En este contexto, un empleado de una organización debe establecer sus objetivos laborales, determinar el alcance de sus contribuciones y resolver problemas relacionados con calidad y productividad. Este compromiso contribuye al mejoramiento de ambas áreas, impulsado por metas personales, satisfacción y motivación (Levano y Mamani, 2021).

El comportamiento organizacional se enmarca en una perspectiva de gestión de enfoque humanista, basada en las ciencias del comportamiento humano. Se distinguen dos estilos de gestión: uno tradicional, mecánico, autoritario y pragmático conocido como Teoría X, y otro más participativo y democrático, basado en conceptos modernos sobre el comportamiento humano llamado Teoría Y (Hernández et al., 2018).

A lo largo de la historia, se han identificado diferencias generacionales en la percepción del trabajo y la lealtad hacia la organización. Los tradicionalistas o veteranos son conocidos por su enfoque en el ahorro debido a su experiencia en la Segunda Guerra Mundial. Los *baby boomers*, que se acercan a la jubilación, priorizan el trabajo y la lealtad, al igual que los tradicionalistas. La generación X, o post-boomers, mantiene la lealtad, pero solo si la organización ofrece oportunidades de desarrollo profesional. Por último, los *millennials*, o generación Y, quienes buscan ascensos rápidos y

equilibrio entre su vida laboral y personal, comprometiéndose más con su carrera que con una organización específica (Çelik y Arslan, 2016).

La experiencia también desempeña un papel importante, ya que los docentes con más años de experiencia tienden a confiar más en sus habilidades y decisiones, basándose en sus vivencias previas. Los docentes novatos, en cambio, tienden a evaluar más sus tareas y esperan apoyo de la organización para sentirse eficaces (Tschannen y Wolkof, 2002; Fernández-Arata, 2008). En la educación primaria, los profesores se sienten eficaces al finalizar sus prácticas, mientras que, en la educación infantil, la sensación de eficacia se desarrolla con la acumulación de experiencia (Suarez, 2018).

Tanto en el sector público como en el privado, los profesores se ven afectados por los procedimientos administrativos y el entorno organizativo, caracterizándose los primeros principalmente por la falta de recursos para satisfacer el alto nivel de las expectativas educativas. Como consecuencia, surgen problemas de absentismo, comunicación y desinterés por el trabajo. Para los del sector privado, en cambio, la falta de un contrato de trabajo estable los obliga a estar siempre en la búsqueda de un nuevo lugar de empleo (Murguía et al., 2019). Otro factor es el nivel de formación alcanzado; los profesores con un mayor nivel de formación manifiestan mayores niveles de satisfacción personal y profesional, lo que se manifiesta en su trabajo y revierte en su éxito y compensación (Rodríguez y Sánchez, 2018). Para ello, se evoca al profesor al logro del aprendizaje de los alumnos y se espera que el aprendizaje de los alumnos sea recíproco con las competencias, roles y períodos de trabajo de los profesores (Martínez et al., 2020), lo que sugiere una conexión con la teoría de la autorrealización de Maslow, en la que se establece que las necesidades de cada persona se encuentran en un orden jerárquico, que conduce a la mayor realización del potencial del sujeto. A medida que crecen, los niños interiorizan una serie de estereotipos de género, incluida la idea de que los varones son naturalmente más competitivos y arriesgados que las niñas, y que destacan en áreas como la construcción, el bricolaje y las ciencias duras. Se cree que las chicas trabajan bien con los demás, que son amables y pacientes, que tienen una orientación más emocional que lógica y que les gusta escribir y la interacción social (Orlando, 2003). Por otro lado, se ha demostrado

que el número de hijos que la persona tiene, así como el estado civil, tiene cierta correlación con el nivel de CO de una persona (Salardi, 2017). Esto puede estar relacionado con la teoría de la inclusión parcial de Mathieu y Zaiac, quienes afirman que las experiencias negativas en el lugar de trabajo y con otras personas tendrán un impacto en la CO.

METODOLOGÍA: MATERIAL Y MÉTODOS

Población, muestra y muestreo

Población: El estudio incluyó a numerosos profesores de escuelas primarias y secundarias ubicadas en la ciudad de Chimbote. Por lo tanto, el grupo de individuos que forman parte del programa se considera como la muestra, ya que cumplen con criterios específicos (Espinoza, 2016).

Muestra: El grupo de participantes en este estudio consiste en 292 profesores que enseñan tanto en escuelas primarias como secundarias, y cuyas edades oscilan entre los 25 y los 65 años. Estos docentes pertenecen a las instituciones educativas ubicadas en la ciudad de Chimbote. La selección de la muestra se llevará a cabo dentro de la población previamente mencionada, de acuerdo con las directrices establecidas por Fachelli y López (2017).

Muestreo: Se utilizó el muestreo de tipo no probabilístico a conveniencia, su diseño dio pase a que el investigador seleccione a sus participantes en función a su objetivo (Espinoza, 2016).

Criterios de selección: Los criterios de inclusión se centraron en la selección de participantes que hubieran otorgado su consentimiento para participar en la evaluación, se encontraran dentro del rango de edades específico (de 25 a 64 años) y residieran en la ciudad de Chimbote. Por otro lado, los criterios de exclusión abarcaban a los docentes jubilados, a aquellos que presentaran trastornos en el lenguaje, movimiento o desarrollo mental, así como a los recién

graduados con menos de 6 meses de experiencia en instituciones educativas y a aquellos que no completaran la totalidad de los instrumentos requeridos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Se opta por emplear encuestas debido a que es factible reunir una amplia gama de datos a través de la utilización de cuestionarios y/o escalas (Gonzalo y Abiuso, 2019). En el proceso de recopilación de datos, se empleó un formulario de Google que contenía el consentimiento informado, el cual era necesario para proseguir con la respuesta al cuestionario.

Instrumentos

Instrumento 1: Ficha de factores sociolaborales

Se utilizó una hoja de datos generales creada por el autor, siguiendo el modelo de la encuesta realizada por Salgado en 2018. Esta hoja organizó la información en dos grupos principales: aspectos sociales y aspectos laborales. En los aspectos sociodemográficos se recabaron datos relativos a la edad, género y estado civil de los participantes. Por otro lado, en los aspectos laborales se registraron datos relacionados con el nivel educativo, la antigüedad laboral, la situación contractual, el sector en el que trabajan y el nivel escolar en el que enseñan o donde imparten la mayoría de sus clases.

Instrumento 2: Compromiso organizacional

El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) fue inicialmente concebido por Meyer y Allen en 1990 en los Estados Unidos y, anteriormente, se denominaba Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCQ). En Perú, Figueroa (2016) lo adaptó y consta de 18 preguntas agrupadas en tres categorías: afectivo, continuidad y normativo, cada una con 6 preguntas. Este cuestionario incluye preguntas positivas (1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) y negativas (3, 4, 5 y 13). Puede aplicarse tanto en grupos como de forma individual y está dirigido a personas mayores de 18 años. Utiliza

una escala tipo Likert ordinal que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo).

Existen dos versiones del cuestionario. La primera, creada por Meyer y Allen (1990), consta de 8 preguntas por cada componente, mientras que la segunda versión, revisada por Meyer, Allen y Smith (1993), tiene 6 preguntas por componente. En cuanto a la validez y confiabilidad del cuestionario, se obtuvo un coeficiente alfa (α) global de 0.806. El componente afectivo tuvo una puntuación de $\alpha = 0.748$, el factor de continuidad alcanzó $\alpha = 0.746$ y el factor normativo obtuvo $\alpha = 0.704$. Además, las cargas factoriales para el componente afectivo oscilaron entre 0.297 y 0.849, para el factor de continuidad variaron entre 0.415 y 0.795, y para el factor normativo estuvieron entre 0.219 y 0.727, superando el valor mínimo establecido de 0.20 (Figueroa, 2016).

Método y análisis de datos

Posterior a la recopilación de la información se procedió analizarla en una base de datos Microsoft Office Excel. Se efectuó el análisis de valores atípicos, lo cual permitió descartar 8 participantes por ubicarse fuera de la tendencia de marcación. Luego se exportó al paquete estadístico de ciencias sociales versión 26, en este software se analizaron las frecuencias de los datos sociolaborales y la evidencia descriptiva de la variable compromiso organizacional. Finalmente, el análisis predictivo se realizó en la plataforma Amos de IBM, considerando los índices de ajuste global (CFI y TLI > .90; RMSEA < .080; $X^2/df < 3$), y parámetros factoriales que permitieron aceptar el modelo (Kline, 2011), cabe destacar que se replanteó en más de una oportunidad el modelo tras la eliminación de reactivos con pesos factoriales inferiores a .50 (Costello y Osborne (2005); asimismo se presenta las regresiones y varianza explicada de los predictores respecto a las variables dependientes (3 modalidades de compromiso organizacional).

RESULTADOS

El estudio contó con la participación de 292 docentes de primaria y secundaria de la ciudad de Chimbote. De estos, el 60.96 % eran mujeres y el 39.04 % eran hombres. En términos de generaciones, el 32.88 % pertenecía a la generación GX. En cuanto al estado civil, el 43.15 % estaba casado. Respecto al nivel académico, el 34.25 % tenía un grado de licenciatura. La mayoría de los participantes (65.07 %) tenía más de 10 años de servicio. En cuanto a la condición laboral, el 65.07 % era nombrado y el 76.37 % trabajaba en el sector privado.

Tabla 1

Características de los participantes (n=292)

Variables	f	%
Sexo		
Masculino	114	39.04
Femenino	178	60.96
Edad		
BBY Bo	67	22.95
GX	96	32.88
GY	93	31.85
GZ	36	12.33
Estado civil		
Viudo	9	3.08
Divorciado	19	6.51
Conviviente	40	13.70
Casado	126	43.15
Soltero	98	33.56
Grado académico		
Magister	72	24.66

Variables	f	%
Licenciado	100	34.25
Titulado	92	31.51
Bachiller	28	9.59
Tiempo de servicio		
10 años a más	180	61.64
6 a 10 años	56	19.18
0 a 5 años	56	19.18
Condición laboral		
Nombrado	190	65.07
Contratado	102	34.93
Sector donde labora		
Privado	223	76.37
Público	69	23.63
Total	292	100.00

Nota. Construido a partir de la obtención de los datos en la ficha sociodemográfica.

De acuerdo con la frecuencia de respuesta para los indicadores del compromiso organizacional se observa lo siguiente: en el compromiso afectivo, los participantes seleccionaron con mayor frecuencia las opciones "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo". En la dimensión del compromiso de continuidad, las respuestas se distribuyeron principalmente entre las opciones "en desacuerdo" y "de acuerdo". En cuanto al compromiso normativo, la opción "de acuerdo" fue la más seleccionada por los participantes. Los valores de asimetría y curtosis indican la presencia de una distribución univariada, ya que se ubican dentro de los intervalos +/- 1.5. Además, se evidencia una buena consistencia interna, con un valor Alfa superior a .70 para cada una de las dimensiones. Esto sugiere que los ítems dentro de cada dimensión miden de manera efectiva el mismo constructo subyacente (ver tabla 2).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos del compromiso organizacional (n=292)

Factor	Ítem	Porcentaje de respuesta							M	DE	g1	g2	α
		TD	ED	LD	NN	LA	DA	TA					
Compromiso afectivo	CO1	5.1	7.2	3.4	5.1	17.5	26.7	34.9	5.42	1.78	-1.19	.39	.76
	CO2	3.4	6.8	7.2	9.6	22.3	33.9	16.8	5.09	1.60	-.92	.07	
	CO6	4.8	5.8	5.1	12.7	8.2	28.1	35.3	5.39	1.78	-1.04	.03	
Compromiso de continuidad	CO10	11.0	20.2	12.3	15.4	18.2	18.5	4.5	3.83	1.79	-.03	-1.23	.78
	CO11	12.3	25.7	8.9	20.5	15.4	13.4	3.8	3.56	1.75	.16	-1.13	
	CO12	11.6	21.6	12.0	15.4	16.8	15.4	7.2	3.79	1.85	.08	-1.20	
Compromiso normativo	CO16	2.7	7.5	5.5	14.0	12.0	29.5	28.8	5.28	1.69	-.89	-.20	.71
	CO17	6.2	8.6	9.6	18.5	11.0	30.8	15.4	4.74	1.79	-.56	-.76	
	CO18	5.1	6.5	9.2	21.2	19.2	25.3	13.4	4.72	1.65	-.54	-.44	

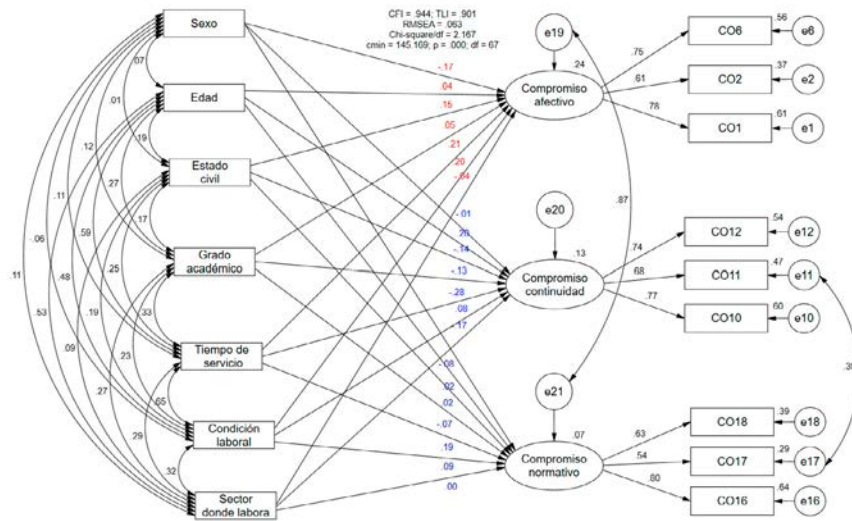
Nota. TD=totamente en desacuerdo; E=en desacuerdo; LD=ligeramente en desacuerdo; NN=ni de acuerdo ni en desacuerdo; LA=ligeramente de acuerdo; DA=de acuerdo; TA=totamente de acuerdo; M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; α=coeficiente Alfa de Cronbach.

Antes de realizar el análisis predictivo del compromiso organizacional en función de las variables sociolaborales, se examinaron las cargas factoriales estandarizadas de cada factor subyacente del compromiso organizacional. Se estableció como condición que los valores fueran superiores a .50, lo que resultó en la estructuración de cada factor con 3 indicadores cada uno. Posteriormente, se incluyeron las 7 variables predictoras y se ejecutó el modelo. El ajuste global resultó ser aceptable (CFI y TLI > .90; RMSEA < .080, X²/gl < 3). Las variables sociolaborales explican el 24 % del compromiso afectivo, siendo las variables con un efecto significativo: sexo ($\beta = -.17$), estado civil ($\beta = .15$), tiempo de servicio ($\beta = .21$) y condición laboral ($\beta = .20$). El compromiso de continuidad se explica en un 13 %, y las variables con efecto significativo son: edad ($\beta = .20$), estado civil ($\beta = -.14$), grado académico ($\beta = -.13$), tiempo de servicio ($\beta = -.28$) y sector donde labora

($\beta = -.17$). Finalmente, el compromiso normativo es explicado en un 7 %, siendo la única variable predictora con evidencia significativa la condición laboral ($\beta = .19$) (ver figura 1).

Figura 1

Gráfico de senderos de los predictores del compromiso organizacional (n=292)



Nota. Elaboración propia.

DISCUSIÓN

El liderazgo efectivo es esencial para ofrecer educación de calidad y crear herramientas que motiven a los profesores a desarrollarse tanto personal como profesionalmente. Los educadores desempeñan un papel crucial al crear un entorno propicio para el aprendizaje estudiantil, requiriendo capacitación para brindar apoyo de manera efectiva. (Parra et al., 2019; Manzano, 2019; Goroshit & Hen, 2016).

Dentro del primer objetivo lo que se busca es analizar los aspectos descriptivos del compromiso laboral, donde se observa que, de acuerdo con la frecuencia de respuesta para los indicadores del compromiso organizacional, se determina lo siguiente: en el compromiso afectivo, los participantes seleccionaron con mayor frecuencia las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. En la dimensión del compromiso de continuidad, las respuestas se distribuyeron principalmente entre las opciones “en desacuerdo” y “de acuerdo”. En cuanto al compromiso normativo, la opción “de acuerdo” fue la más seleccionada por los participantes. Los valores de asimetría y curtosis indican la presencia de una distribución univariada, ya que se ubican dentro de los intervalos +/- 1.5. Además, se evidencia una buena consistencia interna, con un valor Alfa superior a .70 para cada una de las dimensiones. Esto sugiere que los ítems dentro de cada dimensión miden de manera efectiva el mismo constructo subyacente (ver tabla 2).

Es por ello que se logra evidenciar que el compromiso organizativo es un constructo ampliamente estudiado en el ámbito empresarial. Los resultados obtenidos en el estudio concuerdan con investigaciones anteriores, que buscaban enfatizar la prevalencia en cuanto a aspectos dimensionales donde llegaron a concluir que el factor que más influye en los colaboradores es el compromiso de tipo afectivo (Ames, 2021; Calderón-Díaz, 2022; Centeno, 2019). Por otro lado, el hecho de que los valores de asimetría y curtosis se encuentren dentro del rango aceptable sugiere que los datos se distribuyen normalmente, lo que es importante para realizar análisis estadísticos posteriores. La buena consistencia interna hallada en el estudio también concuerda con investigaciones anteriores que han descubierto que el compromiso organizativo es un constructo fiable (Carlos et al., 2021). Por otro lado, cuando comparamos estos hallazgos con la investigación realizada por Figueroa (2016), donde se obtuvo un coeficiente alfa (α) de 0.806, podemos observar que existe un punto de referencia importante.

Por otro lado, respecto al segundo objetivo, enfocado en analizar los predictores del compromiso organizacional, apreciando que se estableció como condición que los valores fueran superiores a .50, resultando en la estructuración de cada factor con 3 indicadores cada uno. Posteriormente, se incluyeron las 7 variables predictoras y se ejecutó el modelo. El ajuste global resultó ser aceptable (CFI y TLI > .90; RMSEA < .080, $X^2/g.l < 3$). Las variables sociolaborales explican el 24 % del compromiso afectivo, siendo las variables con un efecto significativo: sexo ($\beta = -.17$), estado civil ($\beta = .15$), tiempo de servicio ($\beta = .21$) y condición laboral ($\beta = .20$). El compromiso de continuidad se explica en un 13 %, y las variables con efecto significativo son: edad ($\beta = .20$), estado civil ($\beta = -.14$), grado académico ($\beta = -.13$), tiempo de servicio ($\beta = -.28$) y sector donde labora ($\beta = -.17$). Finalmente, el compromiso normativo es explicado en un 7 %, siendo la única variable predictora con evidencia significativa la condición laboral ($\beta = .19$) (ver figura 1).

Al compararse con el estudio de Salardi (2017), se verificó que, aunque no existen fundamentos que estipulen una alta relación directa entre el estado civil y el compromiso organizacional, la práctica sugiere que las personas casadas o con responsabilidades familiares son más propensas a demostrar dicho compromiso en la práctica. Según Maldonado et al. (2019), los profesores casados o que mantienen una relación comprometida están más dedicados a su profesión que sus homólogos solteros y divorciados. Sin embargo, la investigación de Paz et al. (2020) muestra que el compromiso normativo de los docentes se correlaciona positivamente con el tipo de contrato que tienen. Cornejo et al. (2019) afirman que los instructores con mayor antigüedad están menos comprometidos con las normas de la profesión que sus homólogos más jóvenes, aunque Suárez (2018) rebate que la experiencia aumenta la percepción de los profesores sobre su propia eficacia en el aula.

Esta diferencia podría atribuirse al hecho de que los educadores veteranos son más propensos a depender de sus conocimientos e instintos en el aula, mientras que sus homólogos menos experimentados necesitan más estructura para sentirse exitosos. Contrariamente a los resultados de

Ludeña y Dáz (2021), que encontraron que la satisfacción con el sector laboral está positivamente asociada al work engagement, Sancho (2018) no detectó una asociación significativa entre el sector laboral y el work engagement. Según Herrera et al. (2018), la evaluación de los trabajadores de los beneficios e inconvenientes de su empleo actual está influenciada por su conocimiento de posibles alternativas laborales.

El indicador emocional puede estar influido por características generacionales y experiencias vitales (Galán y Silva, 2021). Según Coronado et al. (2010), el compromiso medido por esta métrica aumenta con la edad del trabajador debido a una mejor perspectiva, experiencia y satisfacción en el lugar de trabajo. Por último, Strzypek-Gomółka et al. (2021) encuentran que existe una correlación estadísticamente significativa entre el indicador de condiciones de trabajo y el compromiso afectivo, y señalan que este compromiso está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral (.604), lo cual es beneficioso para las empresas porque garantiza el éxito del equipo.

En resumen, esta investigación ha aportado significativamente a la comprensión al arrojar luz sobre la compleja interacción entre diversas características sociolaborales y el compromiso organizacional. Estos resultados subrayan la imperiosa necesidad de abordar tanto los elementos internos como los desafíos externos que los educadores puedan experimentar, ya que estos representan barreras que, una vez superadas, tienen el potencial de elevar el compromiso laboral en el ámbito educativo. La mejora de las condiciones de trabajo y el bienestar de los profesionales en todos los centros educativos se convierten en objetivos clave.

Asimismo, esta investigación destaca la intrincada naturaleza del tema y enfatiza la relevancia de continuar investigando. Se resalta la influencia significativa de múltiples indicadores en el compromiso organizativo en su totalidad, así como en cada uno de sus componentes. Estos hallazgos subrayan la necesidad de futuros estudios para profundizar en esta relación compleja y comprender de manera más precisa los mecanismos que impulsan el compromiso laboral en el contexto educativo.

CONCLUSIONES

Se analizaron los aspectos descriptivos de la variable predictora del compromiso organizacional evidenciando que los valores de asimetría y curtosis indican la presencia de una distribución univariada, ya que se ubican dentro de los intervalos +/- 1.5, sumado a ello, se obtuvo una buena consistencia interna, indicando que los ítems dentro de cada dimensión miden de manera efectiva el mismo constructo subyacente

Se evidencio que las variables sociolaborales explican el 24 % del compromiso afectivo, siendo las variables más significativas el sexo ($\beta = -.17$), el estado civil ($\beta = .15$), el tiempo de servicio ($\beta = .21$) y la condición laboral ($\beta = .20$). El compromiso de continuidad se explica en un 13 %, y las variables con efecto significativo son: edad ($\beta = .20$), estado civil ($\beta = -.14$), grado académico ($\beta = -.13$), tiempo de servicio ($\beta = -.28$) y sector donde labora ($\beta = -.17$). Finalmente, el compromiso normativo es explicado en un 7 %, siendo la única variable predictora con evidencia significativa la condición laboral ($\beta = .19$).



REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de La Ciencia*, 10(19). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Ames Guerrero, R. J. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43(1), 139–152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.org.1>
- Ashraf, R. (2018). Multigenerational Employees: Strategies for Effective Management. *International Journal of Economics y Management Sciences*, 7(3). <https://www.hilarispublisher.com/open-access/multigenerational-employees-strategies-for-effective-management-2162-6359-1000528.pdf>
- Calderón-Díaz, C. A. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>
- Carlos, C. Rodríguez, M., Herrera, S., Sánchez, Gonzales, C. & Guevara, D. (2021). Determinants of the Organizational Commitment of Teachers in Two Mexican Higher Education Institutions. *Conciencia tecnológica*, 61. <https://www.redalyc.org/journal/944/94467989007/94467989007.pdf>
- Çelik, S. y Arslan, E. (2016). Generations and Their Relations in Social Processes. *SSPS*, 1(1). https://www.researchgate.net/publication/333918242_Generations_and_Their_Relations_in_Social_Processes

- Centeno Pérez, V. E. (2019). Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación*, 19(1), 35–46. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.188>
- Chelia, V., Inga, M., Olivares, P. & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y el compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y representaciones*, 9. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- Cornejo, F. (2019). *El Compromiso Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2125/Cornejo-Echenique-Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(7). <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Díaz, A. & Soto, J. (2020). *Factores que influyen en el clima laboral en las organizaciones*. [Trabajo de investigación, Institución Universitaria Politécnico Gran-colombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1997>

- Espinoza, E. (2016). *Universo, Muestra y Muestreo*. [Trabajo de investigación]. <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>
- Fachelli, S. & López, P. (2017). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa: El diseño de la muestra. Capítulo II.4. Editorial: Bellaterra Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Fernández-Arata, J. (2008). Teachers' Performance and its Relationship to Goal Orientation, Learning Strategies and Self-Efficacy: a Study with Elementary School Teachers in Lima, Peru. *Universitas Psychologica*, 7(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200007&lang=es
- Figueroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del cuestionario compromiso organizacional en trabajadores públicos de la Región de la Libertad*. [Tesis para obtener grado de licenciado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/263>
- Figueroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del cuestionario compromiso organizacional en trabajadores públicos de la Región de la Libertad*. [Tesis para obtener grado de licenciado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/263>
- Flores, J. & Romero, J. (2020). Globalización y Educación en Nicaragua, Impacto en el sistema educativo y transformación de las culturas escolares. *Revista compromiso social* <https://revistacompromisosocial.unan.edu.ni/index.php/CompromisoSocial/article/view/64>
- Galán, C. & Silva, M. (2021). Generational Diversity on the Organizational Commitment of the

- Educational Staff of an HEI. *Conciencia Tecnológica*, 62. <https://www.redalyc.org/journal/944/94469878005/94469878005.pdf>
- Gonzalo, M. y Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. *Universidad de Buenos Aires*. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Goroshit, M., & Hen, M. (2016). Teachers' empathy: Can it be predicted by self-efficacy? *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 22(7), 805–818. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1185818>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4981/498159332035/498159332035.pdf>
- Herrera, P., Sánchez, Y. & Sánchez, M. (2018). Efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleo alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca. *Revista de El colegio San Luis*, 8(16). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-899X2018000200145&script=sci_arttext
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Levano, F. & Mamani, K. (2021). *Felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2019*. [Tesis

- de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60558/L%
c3%a9_vano_EFM-Mamani_CKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60558/L%c3%a9_vano_EFM-Mamani_CKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ludeña Vásquez D. E. y Díaz Horna I. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato "Carmen Mora de Encalada", del Cantón Pasaje provincia El Oro en el periodo lectivo 2018 – 2019. *Revista Científica de UCES*, 26(1), 69-83.
- Maldonado-Sánchez, M., Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, Aguinaga-Villegas, D., Nieto-Gamboa, J., Fonseca-Arellano, F., Shardin-Flores, L., y Cadenillas-Albornoz, V. (2019). Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de la autonomía de los estudiantes de secundaria. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 415–439. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.290>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Revista científica*, 9(2). <http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Martinez, N., Villalobos, J. & Machado, M. (2020). Self-realization: preparation of the ADO-20 scale for its assessment in teachers. *Revista Estudios en Educación*, 3(4). <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92/69>
- Mina, J., Pinzón, L., Mora, J., Gomez, D. y Cendales, A. (2016). Afrocolombianos, discriminación y segregación espacial de la calidad del empleo para Cali. *Cuadernos de Economía*, 35(69), <https://www.redalyc.org/journal/2821/282144830008/html/>

- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I. y Sierra, J. (2021). Organizational commitment and demographic factors that encourage absenteeism in franchises in Barranquilla Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(2). https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/html/#redalyc_28066593009_ref20
- Murguía, A., Pozos, B. & Plasencia, A. (2019). Work stress and its relationship with socio-labor factors in teachers of a public preparatory school and of a private one. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 20(1). <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2019/cst191i.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232794>
- Olaz, F. (2003). Autoeficacia, diferencias de género y comportamiento vocacional. *REME*, 6(13). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=640536>
- Parra, M., Visbal, O., Durán, S. E., y Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional Interdisciplinaria. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(1), 155-170. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.1.11>
- Rodríguez, E. & Sánchez, M. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2). <http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>

- Salardi, P. (2018). *Compromiso organizacional y el ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles de la RENIEC*. [Tesis de licenciatura, Universidad Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2724/TESIS_%20SALARDI%20VEIT%20PIERO%20G.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Sancho, E. (2018). *Compromiso organizacional según variables sociolaborales en trabajadores de una Institución Educativa de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/574297f9-6432-4862-b2d9-213beb51ae3d/content7>
- Strzępek-Gomółka, M., Gaweł-Bęben, K., & Kukula-Koch, W. (2021). Achillea species as sources of active phytochemicals for dermatological and cosmetic applications. *Oxidative Medicine and Cellular Longevity*, 2021, 1–14. <https://doi.org/10.1155/2021/6643827>
- Suarez, S. (2018). Relación entre la autoeficacia docente y la autoestima en profesores que laboran en un grupo de colegios colombianos. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 1, 46-70. <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/191/181>
- Tschannen-Moran, M. and Woolfolk Hoy, A. (2002) The Influence of Resources and Support on Teachers' Efficacy Beliefs. *Open Journal of Social Sciences*, 2(12), [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qIt-3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1368090](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qIt-3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1368090)

