

ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DE APOYO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

Dra. María E. OJEDA
FCA, Universidad Autónoma de Baja California,
Tijuana, Baja California, 22410, México
lizao33@uabc.edu.mx

Dra. Raquel TALAVERA
FCA, Universidad Autónoma de Baja California,
Tijuana, Baja California, México
Y

Marianna BERRELLEZA
FCA, Universidad Autónoma de Baja California,
Tijuana, Baja California, México

RESUMEN

La búsqueda de la calidad en los trabajadores es un asunto que se vuelve cada vez más recurrente hoy en día. Varios son los factores que motivan a las organizaciones para mostrar mayor interés en esto; en ocasiones pareciera una tendencia más que una necesidad, sin embargo, a pesar del motivo, es importante tener en claro que entre todos los recursos en las organizaciones, es el recurso humano el que mayor relevancia deba tener puesto que sin este, la organización no podría marchar si lo hace en un ambiente donde quienes la dirigen no se involucran al grado tal de querer saber si sus trabajadores se sienten comprometidos, si están motivados, si tienen problemas, etc.

Mencionaremos el compromiso organizacional, sus definiciones y los diferentes estudios sobre el mismo, tanto en el ámbito internacional como nacional, así como el análisis de los estudios llevados a cabo en organizaciones de todo tipo con muestras de diferente tamaño y sus respectivos resultados. Dentro de los resultados obtenidos puede observarse en primer lugar que los docentes presentan un compromiso organizacional moderado-alto, asimismo, se reafirma la prevalencia de la dimensión normativa del compromiso organizacional entre los docentes.

Palabras claves: Compromiso organizacional, Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo, Percepción de Apoyo organizacional.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha incrementado el estudio del compromiso organizacional, siendo ésta una de las actitudes más investigadas por los psicólogos dentro del comportamiento organizacional.

Son numerosas las perspectivas desde las cuales se ha abordado su estudio; desde su relación con prácticas y estilo de liderazgo, satisfacción con la comunicación, satisfacción laboral, ambiente organizacional, percepción de apoyo organizacional, e intención de permanencia, entre otras.

Sin embargo en México es muy poca la investigación que

se ha realizado en este campo, las pruebas aportadas por dichos estudios indican que la falta de compromiso puede reducir la eficacia y competitividad de la organización y dada su importancia, se pretende determinar el tipo y grado de compromiso organizacional de los docentes de las Facultades de Contaduría y Administración de la UABC, campus Tijuana, Ensenada y Mexicali, así como determinar si existe relación entre compromiso organizacional, percepción de apoyo organizacional, y algunas variables demográficas.

Objetivo General.

Analizar la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios y variables demográficas seleccionadas.

Objetivos específicos.

- Identificar el grado de compromiso organizacional mostrado por los docentes.
- Identificar si el compromiso organizacional mostrado por los docentes es afectivo, de continuidad o normativo.
- Identificar el grado de apoyo organizacional percibido por los docentes.
- Determinar si el compromiso organizacional se relaciona con el apoyo organizacional percibido.
- Determinar si el compromiso organizacional se relaciona con variables demográficas tales como el género, la edad, el número de dependientes económicos, estado civil, antigüedad en la organización y salario.

Hipótesis

En la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

- H1: Los docentes de la UABC se encuentran altamente comprometidos con la organización.
- H2: Los docentes de la UABC muestran un compromiso afectivo alto.

- H3: Los docentes perciben a la UABC como una organización que los apoya constantemente.
- H4: El compromiso organizacional se relaciona con el apoyo organizacional percibido.
- H5: El compromiso organizacional se relaciona con las variables edad, género, antigüedad en la organización, dependientes económicos, estado civil e ingreso.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Compromiso organizacional.

Hay quienes afirman que el compromiso organizacional es un mejor predictor de desempeño y contribución del personal, considerándolo como una respuesta más completa y duradera hacia la organización, que la propia satisfacción en el puesto. De ahí, se dice que un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización en general. Pero cuando el estado de insatisfacción de una situación particular se convierte en insatisfacción hacia la organización, es muy probable que el rendimiento de los individuos baje o consideren abandonarla.

Edel et al. (2007) [2], mencionan cómo dentro de la propuesta de Meyer y Allen con respecto a la conceptualización del compromiso organizacional lo dividen en tres componentes: Afectivo (apego emocional, la identificación y la participación del empleado en la organización), de continuidad (se basa en los costos que el empleado relaciona con dejar la organización. Puede deberse a la pérdida de antigüedad para promoción o prestaciones) y normativo (supone los sentimientos de obligación de los empleados para permanecer con la organización solo por deber; esto es hacer lo correcto); sosteniendo que la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Asimismo, según Meyer y Allen (1990)[3], los tres componentes antes mencionados, describen y representan la situación del componente actitudinal; es decir, los empleados pueden experimentar cada uno de estos estados psicológicos en mayor o menor medida. Algunos empleados, por ejemplo, pueden sentir la necesidad y la obligación de permanecer en la organización mas no el deseo; otros pueden no sentir la necesidad ni la obligación pero si el deseo. Por lo tanto el compromiso que siente cada persona, refleja el estado psicológico de ella.

Este enfoque conceptual-multidimensional toma tres perspectivas teóricas de forma simultánea por Mayer y Allen (1991) [4]: la perspectiva de intercambio, la perspectiva psicológica y la perspectiva de atribución.

En 2009, Ojeda y Plazola [5] mostraron los resultados de una investigación en la que se aplicó una encuesta a 54 estudiantes de maestría de una universidad pública cuyo objetivo es conocer el tipo de compromiso organizacional y si este se relaciona con la motivación.

Los resultados que arrojó ésta fueron:

- Que no existe asociación entre la motivación y el compromiso organizacional de los estudiantes.
- Que la motivación no se relaciona con ninguna de las dimensiones del compromiso organizacional.
- Que todas las dimensiones del compromiso organizacional se relacionan entre sí, sin embargo se determinó que la variable motivación y las variables demográficas no son predictoras del compromiso organizacional en ninguna de sus tres dimensiones.

Ojeda, Bernal y Ramírez (2009)[6] llevaron a cabo una investigación en una Universidad pública con una población de 450 estudiantes de maestría de los que se tomó una muestra de 147. En esta investigación se pretendió determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la relación que muestra con algunas variables demográficas. Las variables demográficas utilizadas fueron edad, género, estado civil, antigüedad en el puesto, número de dependientes económicos y nivel de ingresos. Los resultados arrojaron que las variables demográficas género, edad, e ingresos, se pueden considerar como predictoras o diferenciadoras del compromiso organizacional, ya que tienen influencia significativa sobre la variable dependiente.

Percepción de Apoyo Organizacional

De acuerdo a Eisenberger (1986) [7], citado por Littlewood, H. (2000), la percepción de apoyo organizacional (PAO) es considerada como uno de los antecedentes inmediatos del compromiso organizacional y se entiende como la interpretación general de los empleados sobre el grado en que la organización valora las contribuciones del personal y se preocupa por su bienestar.

Es decir, un alto nivel de (PAO) satisface la necesidad de los individuos, en cuanto a estima y pertenencia se refiere, y generar la expectativa de que un aumento en el esfuerzo a favor de la organización puede ser objeto de reconocimiento y recompensa.

Por lo tanto, se puede inferir que la (PAO) involucra el conjunto de intercambios que se dan entre el individuo y la organización. Tomando en cuenta el constructo de (PAO) como un antecedente, según Eisenberger (1986), citado por Littlewood, H. (2000)[8], sugiere que el compromiso es una consecuencia congruente con la Teoría del Intercambio Social. Un empleado que percibe apoyo por parte de la organización, incrementa su nivel de compromiso con ella, fortaleciendo la expectativa de recompensa para desarrollar un mayor esfuerzo.

En base a lo anterior se formuló lo que el definió como Teoría de la Percepción de Apoyo Organizacional, a partir de la cual estableció, la importancia de identificar los factores determinantes de la percepción de apoyo brindado por la organización, entre los cuales incluye: las necesidades emocionales de los empleados, la lista de refuerzos efectivos para recompensarlos, las creencias globales de los mismos, concernientes a cómo la organización valora su contribución, la preocupación que tiene ésta sobre su bienestar, y como estos factores inciden en el mantenimiento del compromiso del empleado con su empresa, y en consecuencia, en la calidad de su desempeño.

3. METODOLOGÍA

Para efectos de esta investigación, se consideró como universo a 858 maestros afiliados a las Facultades de Contaduría y Administración de la UABC, campus Tijuana, Ensenada y Mexicali. Se trabajó con una muestra de 265 docentes de tiempo completo y asignatura, la selección de la muestra fue probabilística y se estratificó de la siguiente forma: Tijuana 86 docentes, Ensenada 89 docentes y Mexicali 90 docentes. Las variables demográficas que se analizaron en relación a la muestra tomada, tales como género, edad, estado civil, antigüedad en la organización y en el puesto, así como el nivel de ingresos brutos mensuales, mostraron las siguientes características:

Se destaca que en cuanto a género se refiere, 50.2 % pertenecen al género masculino y 49.8% al género femenino. Se encontró que en su mayoría es una planta docente joven dado que el grueso de la muestra no es mayor de 40 años. El 36.2% se encuentra entre los 21 y 30 años de edad, seguido por un 33% entre los 31 y 40 años. En relación al estado civil, se puede observar que predominan los sujetos Solteros con un 60%, y el 40% restante se encuentran en la categoría de casados.

Con respecto a la antigüedad en la organización, se puede apreciar que es una planta relativamente nueva dado que 50.1% tienen entre 1 y 5 años, 19.6% entre 11 y 20 años y 18.5% entre 6 y 10 años de antigüedad. Por lo que respecta a la antigüedad en el puesto, 50.9 % tiene entre 1 y 5 años en su puesto actual, 16.6 % entre 11 y 20 años, 14% entre 6 y 10 años y 13.6 % menos de un año. Por el nivel de ingresos, la muestra presenta que 32.5% perciben entre \$4,001 y \$10,000, 18.1% entre 10,001 y 16,000, 17.4% entre 16,001 y 22,000 y sólo un 18.2% se encuentran entre las 3 categorías más altas de ingresos.

Instrumento

Se utilizó como método de recolección de datos el cuestionario, con un tiempo promedio de aplicación de 15 minutos, se utilizaron 2 escalas: la variable compromiso organizacional la cual se midió de forma global con la versión reducida desarrollada por Mowday, Steers y Porter (1979 y 1982), está integrada por 18 ítems y se divide en tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El nivel de confiabilidad que presenta la versión aplicada en esta investigación es la siguiente:

- 0.81 para la escala de compromiso afectivo
- 0.79 para la escala de compromiso de continuidad
- 0.65 para la escala de compromiso normativo
- 0.81 para la escala global Apoyo Organizacional Percibido reducida, traducida y adaptada del Survey of Perceived Organizational Support. Conformada por 16 ítems.

Procedimiento

Con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos se realizó un estudio descriptivo-correlacional, de corte transversal con diseño no experimental. Primeramente se procedió a pedir autorización a los directores de cada campus para la aplicación del instrumento. Los datos obtenidos de cada uno de los cuestionarios fueron transferidos y analizados mediante el Programa Estadístico SPSS 21.0, para tratar los datos, se utilizó la estadística descriptiva con la técnica de frecuencias e inferencial aplicando la Ji cuadrada.

4. RESULTADOS

4.1 Tipo y Grado de Compromiso organizacional.

Tabla 1. Tipo y Grado de Compromiso Organizacional.

	CATEGORÍAS			Total
	≤Q1 Bajo	>Q1 y ≤Q3 Medio	>Q3 Alto	
Compromiso Organizacional	69 26.04%	132 49.81%	64 24.15%	265 100
Compromiso Afectivo	78 29.43%	121 45.67%	66 24.90%	265 100
Compromiso de Continuidad	72 27.17%	136 51.32%	57 21.51%	265 100
Compromiso Normativo	67 25.28	144 54.34%	54 20.38%	265 100
Percepción de Apoyo Organizacional	68 25.66%	132 49.81%	65 24.53%	265 100

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en términos generales en la tabla 1 el mayor porcentaje de personas se ubica dentro de una categoría media de compromiso organizacional con un 49.81%, seguido de un compromiso bajo de 26.04% y un compromiso organizacional alto con un 24.15% de participantes.

Compromiso afectivo. En la tabla 1 se muestra que el mayor porcentaje de personas se ubica en una categoría media de compromiso afectivo con un 45.67%, seguida de un compromiso afectivo bajo de 29.43% y un compromiso afectivo alto con un 24.90%.

Compromiso de continuidad. De acuerdo a la tabla 1 se observa que la mayoría de los sujetos se encuentran ubicados en la categoría media (51.32%), seguido de un bajo compromiso de continuidad (27.17%) y un compromiso alto solo en un 21.51% de los participantes.

Compromiso normativo. Como se observa en la tabla 1 el mayor número de participantes se ubica en una categoría normal de compromiso normativo con un 54.34%, seguida de un compromiso normativo bajo de 25.28% y un compromiso alto de 20.38%.

De las tres dimensiones del compromiso organizacional en la que más participantes se ubicaron en la categoría alta fue en la dimensión de compromiso afectivo con un 24.90%, sin embargo, el compromiso predominante fue normativo, dado que el mayor número de participantes se encuentran ubicados en la categoría media con un 54.34%.

Compromiso organizacional y algunas variables demográficas

Compromiso organizacional y género

Se encontró que 27% de las mujeres se ubica en la categoría baja de compromiso organizacional, así mismo 24% de los hombres; en cuanto al nivel medio de compromiso lo muestran 47% de las mujeres y 50% de los hombres; y finalmente en relación al nivel alto, tanto mujeres como hombres muestran un mayor compromiso en un 26%.

Compromiso organizacional y edad

En cuanto al nivel de compromiso organizacional con respecto a la edad, se encontró que 29% de los que tienen entre 21 y 30 años de edad muestran un nivel bajo de compromiso organizacional, 49% muestra un nivel medio de compromiso y por último los que se encuentran en la categoría más alta son 22%. En cuanto a los que tienen entre 31 y 40 años de edad en relación al compromiso organizacional, 24% muestran un bajo compromiso, 34% un nivel medio de compromiso y 42% un compromiso alto. De quienes tienen entre 41 y 50 años, 26% muestra un bajo compromiso, 59% un nivel medio y el 15% restante, muestran un compromiso organizacional alto. El 9% en aquellos que tienen entre 51 y 60 años muestran un nivel bajo de compromiso, 67% un nivel medio y el 24% restante se encuentran en la categoría más alta de compromiso organizacional. Por último, 57% de los participantes que tienen entre 61 y 70 años de edad se encuentran en la categoría más alta de compromiso organizacional.

Compromiso organizacional y estado civil

Por lo que respecta al nivel de compromiso organizacional en cuanto al estado civil, se encontró que de los docentes solteros, 35% se encuentran en el nivel bajo de compromiso, 28% un nivel medio y 26% un alto nivel. El 23% de los casados presentan un

bajo compromiso organizacional, 52% de estos se encuentran en un nivel medio de compromiso y 25% un alto compromiso.

Compromiso organizacional y dependientes económicos

El nivel de compromiso organizacional que hay con respecto al número de dependientes económicos se encontró que 26% de los que tienen entre 0 y 2 hijos tienen un nivel bajo de compromiso, 48% de estos un nivel medio, y 26% restante se encuentran un nivel alto de compromiso organizacional. Quienes tienen entre 3 y 5 hijos muestran un nivel bajo de compromiso en un 26%, 51% de estos en un nivel medio y 40% un alto nivel de compromiso. De quienes tienen entre 6 y 8 hijos, 25% muestran un nivel bajo de compromiso organizacional, 50% un nivel medio y 25% un nivel alto.

Compromiso organizacional y antigüedad en la organización

En el análisis del nivel de compromiso organizacional en cuanto a la antigüedad en la organización se encontró que en aquellos que tienen menos de un año de antigüedad, hay un 35% con un nivel bajo de compromiso, un 39% de nivel medio y un 26% de alto compromiso organizacional. Con respecto a quienes tienen entre 1 y 5 años en la organización, 27% de estos muestra un nivel bajo de compromiso, 51% siente un medio nivel de compromiso y 22% se muestran con un nivel alto de compromiso organizacional. El 14% de quienes tienen entre 6 y 10 años, sienten un bajo compromiso organizacional, 51% refleja un nivel medio de compromiso y 35% se encuentran en un nivel alto de compromiso.

En quienes tienen entre 11 y 20 años de antigüedad en la organización, 31% muestra un nivel bajo de compromiso, 50% un nivel medio y el restante 19% presenta un nivel alto de compromiso. En aquellos que tienen entre 21 y 30 años en la organización, el compromiso organizacional se muestra bajo para el 27%, medio para un 64% y alto para un 9%. Por último, de los docentes participantes con una antigüedad mayor a 30 años, 50% presentan un compromiso organizacional medio, y los docentes participantes restantes, se ubican con un 50% en la categoría más alta de compromiso organizacional.

Compromiso organizacional y antigüedad en el puesto

En cuanto a la antigüedad en el puesto, quienes tienen menos de un año, 36% están en un nivel de compromiso bajo, 45% en un nivel medio y 19% de nivel alto. En aquellos que tienen entre 1 y 5 años, 25% se muestran en un nivel bajo de compromiso, 45% en un compromiso medio y 30% con un compromiso organizacional alto. El 8% de aquellos que tienen entre 6 y 10 años reflejan un nivel bajo de compromiso, 22% con un nivel medio y 7% con un alto compromiso organizacional.

En quienes tienen entre 11 y 20 años en el puesto, 11% sienten un bajo compromiso, 24% un nivel medio y 9% en un nivel alto. Finalmente en aquellos que tienen entre 21 y 30 años en el puesto, 3% tienen un nivel bajo de compromiso organizacional y 7% un nivel medio, y alto para un 9%. Por último, de los docentes participantes con una antigüedad en el puesto mayor a 30 años, 50% presentan un compromiso organizacional medio, y los docentes participantes restantes, se ubican con un 50% en la categoría más alta de compromiso organizacional.

Compromiso organizacional ingresos

En el nivel de ingresos de \$4,000 a \$10,000, 42% siente un compromiso medio y 21% un alto compromiso. En aquellos que

ganan entre \$10,001 a \$16,000, 34% sienten un bajo compromiso organizacional, 47% un compromiso a nivel medio y 19% en un nivel alto de compromiso organizacional. En el nivel de \$16,001 a 22,000, 39% opina que siente un bajo compromiso, con un compromiso a nivel medio están 28% y 33% con un compromiso algo. En quienes reciben un nivel de ingresos de entre \$28,001 y \$34,000, 6% se siente compromiso medio. Entre los que ganan entre \$34,001 y \$40,000, 10% siente un bajo compromiso, 50% un compromiso medio y 40% un compromiso organizacional alto. Finalmente en el nivel de ingresos de más de \$40,000, 50% con un compromiso medio y 50% restante con un alto compromiso organizacional. De lo anterior se concluye que la mayoría de la muestra refleja un alto compromiso organizacional en todos los niveles.

4.2 Relación entre Compromiso organizacional y algunas variables demográficas

Relación entre Compromiso organizacional- Género

De acuerdo a la tabla 2, puede observarse que no hay una relación significativa entre el género y el compromiso organizacional con aproximadamente 89% de confianza.

Tabla 2. Relación entre compromiso organizacional-género.

		COI			Total
		1.00	2.00	3.00	1.00
G	"femenino"	2	92	28	122
	"masculino"	10	101	32	143
Total		12	193	60	265

Relación entre compromiso organizacional- edad

De acuerdo al análisis de los resultados mostrados en la tabla 3, no hay una relación significativa entre la edad y el compromiso organizacional con aproximadamente 82% de confianza.

Tabla 3. Relación entre Compromiso organizacional- Edad.

		COI			Total
		1	2	3	1
ER	1.00	5	72	19	96
	2.00	3	56	27	86
	3.00	3	45	6	54
	4.00	1	20	8	29
Total		12	193	60	265

Relación entre Compromiso organizacional- Dependientes económicos

De acuerdo al análisis de los resultados no hay una relación significativa entre número de dependientes económicos y el compromiso organizacional con aproximadamente 65% de confianza.

Tabla 4. Relación entre Compromiso organizacional- Dependientes económicos.

		COI			Total
		1	2	3	1
DER	1.00	10	129	44	183
	2.00	2	64	16	82
Total		12	193	60	265

Relación entre Compromiso organizacional- Estado civil

Como se observa en la tabla 5, no hay una relación significativa entre estado civil (1 solteros, 2 casados y 3 otros) y el compromiso organizacional, con aproximadamente 49% de confianza.

Tabla 5. Relación entre Compromiso organizacional- Estado civil.

		COI			Total
		1	2	3	
ECR	1.00	6	77	29	112
	2.00	5	98	29	132
	3.00	1	18	2	21
Total		12	193	60	265

Relación entre Compromiso organizacional- Antigüedad en la organización

De acuerdo al análisis de los resultados los cuales pueden observarse en la tabla 6, no hay una relación significativa entre la antigüedad en la organización y el compromiso organizacional, con aproximadamente 73% de confianza.

Tabla 6. Relación entre Compromiso organizacional- Antigüedad en la organización.

		COI			Total
		1	2	3	
AOR	1.00	3	21	7	31
	2.00	5	90	25	120
	3.00	3	29	17	49
	4.00	1	42	9	52
	5.00	0	11	2	13
Total		12	193	60	265

Relación entre Compromiso organizacional- Ingresos

De acuerdo al análisis de los resultados mostrados en la tabla 7, no hay una relación significativa entre el salario y el compromiso organizacional, con aproximadamente 87% de confianza.

Tabla 7. Relación entre Compromiso organizacional- Ingresos.

		COI			Total
		1	2	3	
INGR	1.00	1	28	4	33
	2.00	7	64	15	86
	3.00	1	37	10	48
	4.00	3	29	14	46
	5.00	0	20	12	32
	6.00	0	15	5	20
Total		12	193	60	265

4.3 Grado de Apoyo organizacional percibido

La tabla 1 muestra en términos generales que el mayor porcentaje de personas se ubica dentro de una categoría media de apoyo organizacional percibido (49.91%), seguida de un 25.66% que se ubica en la categoría baja, y por último, encontrándose en la categoría alta, un 24.53%.

4.4 Relación entre Compromiso organizacional- Apoyo organizacional percibido

De acuerdo al análisis de los resultados que pueden observarse en la tabla 8, hay una relación significativa entre el compromiso organizacional percibido y el compromiso organizacional, con aproximadamente 99.9% de confianza.

Tabla 8. Relación entre Compromiso organizacional- Apoyo organizacional percibido.

		COR			Total
		1.00	2.00	3.00	
AOPR	1.00	13	23	7	43
	2.00	11	47	59	117
	3.00	2	28	75	105
Total		26	98	141	265

4.5 Comparativo de correlaciones de los campus Tijuana, Ensenada y Mexicali

Los resultados arrojan que en el campus Tijuana la existencia de una correlación positiva entre el compromiso organizacional y los tres componentes del compromiso, como lo son el CA (.487**), CC (.630**) y CN (.619**). Así mismo, la correlación que tiene con respecto a al Apoyo Organizacional Percibido es de (.368**). En lo que a las variables demográficas se refiere, con la única que presenta relación positiva pero muy leve (.154*) al nivel de significancia de 0.05, es con antigüedad en la organización.

En el campus Ensenada aparece la existencia de una correlación positiva entre el compromiso organizacional y los tres componentes del compromiso, CA (.538**), CC (.638**) y CN (.674**). Así mismo, la correlación que tiene con respecto a al Apoyo Organizacional Percibido es de (.420**). En lo que a las variables demográficas se refiere, con la única que presenta relación positiva pero muy leve (.105*) al nivel de significancia de 0.05, es ingresos.

A su vez en el campus Mexicali aparece la existencia de una correlación positiva entre el compromiso organizacional y los tres componentes del compromiso, CA (.509**), CC (.539**) y CN (.593**). Así mismo, la correlación que tiene con respecto a al Apoyo Organizacional Percibido es de (.250**). En lo que a las variables demográficas se refiere, con la única que presenta relación positiva pero muy leve (.129*) al nivel de significancia de 0.05, es edad.

4.6 Contraste de los resultados con las hipótesis planteadas

H1. *Los docentes de UABC se encuentran altamente comprometidos con la Organización.*

Derivado de los hallazgos en la investigación encontramos que en términos generales el mayor porcentaje de personas se ubica dentro de una categoría media de compromiso organizacional, por lo tanto, rechazamos la primera hipótesis. Tabla No. 1.

H2. *Los docentes de la UABC muestran un compromiso afectivo alto.*

Los datos de la Tabla 1 permiten confirmar la hipótesis dado que en la investigación encontramos que el componente del compromiso organizacional que presenta la media más alta es el compromiso afectivo, por lo tanto, aceptamos la segunda hipótesis.

H3. *Los docentes perciben a la UABC como una organización que los apoya constantemente.*

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación encontramos que el mayor porcentaje de personas se ubica dentro de una categoría media-alta de apoyo organizacional percibido, por lo tanto, se confirma la tercera hipótesis. Tabla 1.

H4. *El compromiso organizacional se relaciona con el apoyo organizacional percibido.*

Podemos afirmar que existe una correlación positiva y moderada-alta (.368**) entre el compromiso organizacional y el apoyo organizacional percibido, por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis.

H5. *El compromiso organizacional se relaciona con las variables edad, género, antigüedad en la organización, dependientes económicos, estado civil e ingreso.*

La quinta hipótesis no se confirma ya que la relación de los índices obtenidos para la relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas no resultó significativa. Con respecto a la variable ingresos, el compromiso organizacional muestra una relación positiva pero moderada (.133**).

5. CONCLUSIONES

La presente investigación aporta dos elementos a la discusión: a) en primer lugar, los docentes presentan un compromiso organizacional moderado-alto, asimismo, se reafirma la prevalencia de la dimensión normativa del compromiso organizacional entre los docentes, y b) en segundo lugar, se sigue presentando una relación poco clara y con alta variabilidad entre la variable compromiso organizacional y las variables sociodemográficas, por lo que se hace necesario continuar la investigación al respecto.

Respecto al rol del apoyo organizacional en el entorno laboral, los docentes consideran que las acciones que realiza la organización enfocadas a su bienestar y valoración de su contribución a las metas son satisfactorias y aumentan la satisfacción con el trabajo y la intención de permanencia. Por un lado, el apoyo de la organización contribuye a que el trabajador se considere una parte importante de la empresa, favorece que se sienta con mejor estado de ánimo y perciba su trabajo como una actividad más agradable lo que resulta en beneficio para su desempeño laboral.

- a) En función de los resultados obtenidos se derivan las siguientes conclusiones:
- b) Un importante porcentaje (73.96%) de los docentes se encuentra en las categorías media y alta del compromiso organizacional, indicando que tienen una actitud favorable hacia él, lo que muestra que existe un comportamiento comprometido con su organización. Sin embargo, hay un porcentaje de docentes a los que hay que prestar atención dado que su compromiso con la organización es bajo. (26.04%).
- c) La dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes de la UABC es el normativo, mientras que la que se manifiesta con menor intensidad es el afectivo.
- d) En términos generales el 74.34% de los docentes se ubica dentro de las categorías media y alta en lo que respecta a la variable apoyo organizacional percibido, lo que indica que los docentes perciben a la UABC como una organización que los apoya constantemente. Es decir, desde la perspectiva de intercambio, todo trabajador proporciona lealtad y compromiso a cambio de aspectos tales como salarios, prestaciones, así como reconocimiento, respeto y apoyo.
- e) En cuanto a la relación con el Apoyo organizacional percibido y Compromiso organizacional, se encontró que la relación obtenida fue positiva y significativa,

explicándose ello como que, a un elevado nivel de Apoyo organizacional percibido por los docentes, el compromiso organizacional también lo será.

- f) Respecto a la relación del compromiso organizacional con algunas variables demográficas (género, edad, dependientes económicos, estado civil y antigüedad) se puede decir que no presentan relación significativa, lo que indica que no se consideran un elemento diferenciador cuando se trata del compromiso organizacional, por lo que se recomienda seguir investigando al respecto.

6. REFERENCIAS

- [1]Loli, A. & Cuba E. (2007). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de Provincias. *Rev. Investig. Psicol. (Online)*. [online]. jun. 2007, vol.10, no.1, p.103-108. Disponible en la red: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752007000100006&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1609-7475.
- [2]Edel, R.; García, A. & Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional, < riqueza, producción práctico. Edición electrónica gratuita. Disponible en: www.eumed.net/libros/2007c/340/.
- [3]Meyer, J. & Allen, N. (1990). Commitment in the Workplace. Theory, research and application. *Sage Publications*,
- [4]Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- [5]Ojeda, E. & Plazola, T. (2009). *Relación entre la motivación y el compromiso individual hacia la organización*. México: Academia Journals, Universidad Veracruzana, Vol. III, Educación B, pp. 76-80. Publicado en: <http://congreso.academiajournals.com/downloads/Volumen%20III%20Educacion%20C.pdf>
- [6]Ojeda, E.; Bernal, B. & Ramírez, C. (2009). Identificación con los objetivos organizacionales y su relación con algunas variables demográficas. México: *Congreso de investigación AcademiaJournals.com*, Vol. III Educación C, pp. 9-13. Publicado en: <http://congreso.academiajournals.com/downloads/Volumen%20III%20Educacion%20C.pdf>
- [7]Eisenberger, R., Vandenberghe S., Vandenberghe, C. & Sucharski, I. (2002). Perceived supervisor support: Contributions
- [8]Littlewood, H. (2000). Compromiso organizacional: Un estudio comparativo entre seis universidades. *Investigación al día*. Disponible en: <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n6/investigacion/hlittlewood.html>