

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 34, 2018, Especial N°

18

Revista de Ciencias Humanas y Sociales
ISSN 1012-1537/ ISSNe: 2477-9385
Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

La posición jerárquica y la edad afecta el compromiso organizacional de servidores públicos

Víctor Hugo Robles Francia

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Av. Universidad s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México.

vicrob13@yahoo.com.mx / victor.robles@ujat.mx

Adriana Mariela De la Cruz Caballero

Instituto Tecnológico Superior de Centla, Centla Tabasco, México. Calle Ejido S/N, Col. Siglo XXI. Frontera, Centla, Tabasco, México.

adriana18100@hotmail.com

Erika May Guillermo

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Av. Universidad s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco.

saoridenise@hotmail.com

Aida Dinorah García Álvarez

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Universidad s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México.

adgaral@gmail.com

Resumen

El propósito fue estudiar el impacto de la posición jerárquica y del género en servidores públicos sobre el compromiso organizacional, el afectivo y el de continuidad. Además, identificar la relación entre edad y compromiso. La teoría empleada fue la de Meyer y Allen. Su Escala de Compromiso Organizacional ECO, la dimensión afectiva y la de continuidad, fue validada y aplicada. Se empleó el análisis univariado y la correlación de Pearson. Encontrándose, que el nivel jerárquico impacta al compromiso organizacional y la edad de los servidores públicos se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional y con el compromiso afectivo.

Palabras clave: Compromiso organizacional, servidores públicos, posición jerárquica, género, edad.

The organizational commitment of public servants is Influenced by the hierarchical position and the age

Abstract

The objective was to study the impact of the hierarchical position and the gender of public servants on organizational, affective and continuity commitment. Also, to identify the relationship between age and commitment. It was based on Meyer and Allen's OCS Organizational Commitment Scale, the affective dimension and continuity dimension, was validated and applied. The univariate analysis and the Pearson correlation were used. Finding that the hierarchical level impacts on the organizational commitment and the public servants' age correlate positively with organizational commitment and affective commitment.

Keywords: Organizational commitment, public servants, hierarchical position, gender, age.

1. INTRODUCCIÓN

Los servidores públicos suelen no comprometerse más allá de sus mínimos deberes, como lo muestra Lizote, Verdinelli, y do Nascimento (2017) en sus resultados. Además, estos autores señalan que el rol dentro de la organización, el nivel ejecutivo, y el género inciden en el compromiso organizacional. Al respecto, Loong (2011) alude, que en una organización, se espera que sus miembros actúen congruentemente con los roles asumidos y, Seong, Hong, y Park (2012) afirman, que la edad incide importantemente en el compromiso organizacional.

El compromiso organizacional, según Meyer, Allen y Smith (1993), es el lazo entre el trabajador y la organización, que integra un

deber de continuidad o instrumental, emocional y normativo. Estudios previos de Lizote, Verdinelli, y do Nascimento (2017) muestran, que servidores públicos tienen un nivel bajo en el compromiso instrumental y alto en el afectivo. Asimismo, ellos señalan, que los empleados con mayor vinculación instrumental no desean darle a la organización nada más allá de sus simples obligaciones (Lizote, Verdinelli, & do Nascimento, 2017)

El compromiso ocupacional, que se refiere a la carrera profesional del trabajador, apuntan Major, Morganson, y Bolen (2013), se relaciona con el compromiso organizacional. En este mismo sentido, los trabajadores expresan diversos niveles de compromiso conforme a las características organizacionales. Estos mismos autores, encuentran diferencias significativas en el compromiso ocupacional conforme al tipo de organización (Major, Morganson, & Bolen, 2013).

En el ámbito público, Lizote, Verdinelli, y do Nascimento (2017) arguyen, que faltan investigaciones sobre el efecto de la posición institucional en el compromiso organizacional que faciliten el mejoramiento del desempeño del servidor público (Lizote, Verdinelli, & do Nascimento, 2017).

Esta investigación resalta la importancia de la posición jerárquica y el género, además de la edad, sobre el compromiso organizacional, el afectivo y el de continuidad. En una institución pública se estudió el compromiso organizacional mediante la teoría de Meyer y Allen (1993). La Escala de Compromiso Organizacional *ECO* de estos autores, la dimensión afectiva y la de continuidad fue validada y aplicada. Se discute lo establecido por Major, Morganson, y Bolen (2013), que los trabajadores

tienen diferente compromiso con relación a las características organizacionales y al tipo de organización. Además se debate lo aseverado por Lizote, Verdinelli, y do Nascimento (2017), que trabajadores públicas tienen un nivel bajo en el compromiso instrumental. Para demostrar la hipótesis se empleó el análisis univariado y la correlación de Pearson. Se presentan los resultados obtenidos, su discusión y las conclusiones. Para ello, se expone la generalidad teóricas a continuación.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Compromiso Organizacional

El Compromiso Organizacional es un constructo abstracto que ha generado múltiples debates sobre la definición que mejor lo puntualiza y que ha sido confundido con otros términos estudiados por el comportamiento organizacional (Gomes y Bittencourt, 2009). A su vez Guerreiro, Rocha y Rodríguez (2015), sostienen que diversos investigadores han desarrollado instrumentos para medirlo en distintos contextos.

El compromiso organizacional es un concepto que analiza en conjunto los aspectos personales de empleado, características del trabajo, ambiente laboral y roles de los empleados, que tratan de explicar la forma en que el empleado se compromete con la organización (Betanzos, Andrade y Paz, 2006). Se ha encontrado que los empleados con altos niveles de compromiso organizacional tienen menor probabilidad de dejar

o ausentarse de su trabajo, así como mayor motivación y conductas adecuadas en el ambiente laboral (Villalba, 2001).

En el presente consideramos lo establecido por Major, Morganson, y Bolen (2013), que el compromiso organizacional refiere a las actitudes de uno hacia su organización empleadora. Asimismo, tales autores indican, que el compromiso organizacional está negativamente relacionado con las intenciones de renunciar a la organización y la ocupación de uno, y que el compromiso se relaciona positivamente con la retención organizacional (Major, Morganson, & Bolen, 2013). Meyer, Allen y Smith (1993) describen el compromiso organizacional, como la atadura psicológica existente entre el empleado y la organización; además refieren un compromiso de continuidad o instrumental, normativo y emocional.

El compromiso de continuidad se relaciona con la necesidad del trabajador de permanecer en el puesto, el normativo señala la obligación percibida por el trabajador de permanecer en la organización y el emocional señala el grado de identificación desarrollado por los trabajadores. (Mañas, Salvador, Boada, González y Argulló, 2007). En este sentido Meyer, Allen y Smith (1993), construyeron a partir perspectiva multidimensional el modelo en el que se incluyen las tres dimensiones. Siendo este modelo el más aceptado actualmente (Dávila y Jiménez, 2014). De esta forma, con el modelo tridimensional propuesto, los autores ampliaron la visión que predominaba en el estudio del compromiso organizacional, que solo se limitaba a su comprensión desde la perspectiva actitudinal. (Bachion y Rodrigues, 2016).

2.1. La Escala de Compromiso Organizacional ECO de Meyer y Allen

La gran aceptaci3n de la escala de Meyer y Allen para explicar y evaluar el compromiso organizacional ha generado estudios empíricos en varios contextos. Las dimensiones que incluye el modelo han sido analizadas con la finalidad de corroborar la conveniencia y efectividad de ECO en cualquier ámboto. A continuaci3n, se describen las dimensiones de la ECO que permiten su estudio en el constructo sobre compromiso organizacional.

La dimensi3n afectiva. Ésta surge a partir de la teoría del v́nculo afectivo o psicol3gico (Buchanan, 1974; Kanter, 1968; Mowday et al., 1979; O'Reilly y Chatman, 1986; Salancik y Pfeffer, 1977). En esta dimensi3n el compromiso organizacional se define como el deseo del empleado por permanecer y aportar su esfuerzo en pro de los objetivos organizacionales (Meyer & Allen, 1991). Este deseo surge por el grado de identificaci3n con la filosofía organizacional, por lo cual el individuo experimenta agrado hacia su centro de trabajo y anhela ser partícipe de los logros alcanzados (Betanzos & Paz, 2007).

Los instrumentos que se han utilizado para medir esta dimensi3n son el Organizational Commitment Questionery OCQ de Mowday et al. (1979), el SOCQ Mowday et al. (1982) y el OCS Meyer y Allen (1990) a través de la subescala de Compromiso Afectivo (ACS), construida en 1984 (Vanhala et al., 2016). Por otro lado Salvador y García-L3pez (2010) identifican la importancia de esta dimensi3n debido a que, implica el contrato psicol3gico en el que las emociones, los afectos, las

expectativas y sentimientos positivos del trabajador deben ser entendidos y atendidos para que al sentirse parte de la organización, mantengan o incrementen el rendimiento y conductas a favor de la organización.

La dimensión de continuidad. También denominada instrumental, surge integrando las aportaciones de la Teoría del intercambio social en la que Becker (1960) sostiene, que los individuos tienen vínculos de carácter material con la organización en la que trabajan. En esta dimensión el nivel de compromiso está determinado por la seguridad laboral que el individuo tiene ante los incentivos y retribuciones que recibe de la empresa. Mc Gee y Ford (1987), complementan ésta dimensión al proponer una subdivisión que converge en dos sentidos: el primero denominado alto sacrificio personal que refleja el temor del individuo de perder lo que ya ha generado en la empresa y el segundo conocido escasez de alternativas que denota la preocupación latente de la persona de no encontrar otras posibilidades de empleo en caso de abandonar el actual (De Frutos, Ruiz, & San Martín, 1998). Esta dimensión implica el análisis costo beneficio que hace el empleado de permanecer en el empleo actual y es evaluada por la escala de compromiso de continuidad (CCS) contemplada desde la primera versión del instrumento OCS de Meyer y Allen (1984).

Manriquez, Rendón, Sánchez-Fernández, y Guerra (2017), explican que la dimensión de continuidad debe estar presente en el personal, pero en grados moderados, de lo contrario podría generar sentimientos negativos como la frustración que lo llevaría a permanecer únicamente por necesidad económica. A su vez, se reflexiona sobre su pertinencia en el constructo del CO debido a que ésta dimensión no

representa un verdadero compromiso, ya que el individuo permanece laborando por resignación y no por deseo (Omar & Florencia, 2008); (Gallardo, 2008); (Gallardo, 2008).

La dimensión normativa. Es la tercera y última dimensión de Meller y Allen, la que menor cantidad de estudios empíricos ha generado (Salvador-Ferrer, 2012). Esta dimensión se basa en la moralidad del individuo, pues el empleado siente que está en deuda con la organización que le ha provisto de un empleo, de oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otros beneficios laborales (Araque, Sánchez, y Uribe, 2017). Es medida por la escala de compromiso normativo (NCS) y se le ha cuestionado la relación tan cercana que tiene con la dimensión afectiva de este mismo modelo (Gallardo, 2008).

En este sentido Arciniega y González (2012), realizaron un estudio empírico con 100 muestras de 250 elementos cada una, encontrando que la dimensión normativa abona a la estabilidad del modelo de CO y además debe subdividirse en dos aspectos: deber moral y sentimiento de deuda moral.

2.2. El Efecto del Género, Estatus Laboral y Edad en el Compromiso Organizacional

Major, Morganson, y Bolen (2013) apuntan, que el compromiso ocupacional, referido a la carrera profesional del trabajador, se relaciona con el compromiso organizacional, y que las mujeres manifiestan un menor compromiso que los hombres, donde la edad se relaciona

negativamente con el compromiso (Major, Morganson, & Bolen, 2013). En este mismo sentido, los trabajadores expresan diversos niveles de compromiso conforme a las características organizacionales. Estos mismos autores, encontraron diferencias significativas en el compromiso ocupacional conforme al tipo de organización (Major, Morganson, & Bolen, 2013).

Lizote, Verdinelli, y do Nascimento (2017) muestran, que trabajadores en organizaciones públicas tienen un nivel bajo en el compromiso instrumental y el valor más alto en el compromiso afectivo. Asimismo, ellos señalan, que la dimensión instrumental del compromiso de los servidores públicos se relaciona negativamente con la satisfacción laboral, lo que expresaría, que los empleados con mayor vinculación instrumental no desean darle a la organización nada más allá de sus simples obligaciones (Lizote, Verdinelli, & do Nascimento, 2017).

En una organización, se espera que sus miembros se comporten en concordancia con los roles asumidos. Al respecto, Loong (2011) estudió el compromiso organizacional en ejecutivos altos, medios y novatos o juniors, quienes inciden respectivamente en las decisiones organizacionales. Este autor encontró que el género y su posición definida tienen un efecto sobre el compromiso organizacional (Loong, 2011).

Seong, Hong, y Park (2012) arguyen, que las mujeres han tenido menor poder, menor estatus, y menores remuneraciones que los hombres, aunque ellas tengan idénticas habilidades y desempeños en los mismos trabajos que los hombres. Estos investigadores encontraron, que la edad incide importantemente en el compromiso organizacional, y hallaron un

escore ligeramente más alto en los trabajadores masculinos que en los femeninos en su nivel de compromiso organizacional, diferencia que no es estadísticamente significativa (Seong, Hong, & Park, 2012). En el ámbito público, arguye Lizote y colegas (2017), que faltan investigaciones sobre el efecto, en el compromiso organizacional, de la posición del empleado en la jerarquía de la institución pública, posibilitando así, el mejoramiento de su desempeño laboral (Lizote, Verdinelli, & do Nascimento, 2017).

La hipótesis del presente artículo es: el género y la posición jerárquica tienen un efecto en el compromiso organizacional, en el afectivo y en el de continuidad, de los servidores públicos; además, existe una relación positiva entre la edad de los servidores públicos y su compromiso organizacional, el afectivo y el de continuidad.

La hipótesis general fue especificada en cuatro hipótesis de la siguiente manera:

H: 1. El nivel jerárquico, el género y la edad tienen un efecto simple y combinado sobre el compromiso organizacional de los servidores públicos.

H: 2. El nivel jerárquico, el género y la edad tienen un efecto simple y combinado sobre el compromiso afectivo de los servidores públicos.

H: 3. El nivel jerárquico, el género y la edad tienen un efecto simple y combinado sobre el compromiso de continuidad de los servidores públicos.

H: 4. La edad de los servidores públicos se relaciona positivamente con el compromiso organizacional, con el compromiso afectivo y con el compromiso de continuidad.

3. MÉTODO

Enfoque y alcance de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que comprende la recolección de datos, así como el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y comprobar o rechazar la teoría consultada. El alcance es descriptivo - correlacional en este sentido se identifican las características del fenómeno analizado y las tendencias de los participantes del estudio. Por otra parte se establecieron correlaciones para identificar el grado de asociación de las variables de estudio.

Participantes y materiales

Participantes. La muestra se integró por 198 servidores públicos de diferentes secretarías de la administración pública en un municipio del sureste mexicano, durante el mes de noviembre de 2017. La muestra fue calculada a través de un muestreo probabilístico estratificado, conformada por 110 masculinos, 83 femeninos, 5 no establecieron su género. Respecto a la toma de decisiones: 55 tuvieron un nivel alto, 41 medio, 101 bajo y 1 no estableció su nivel. La edad media de 194 participantes válidos fue de

39.37 años, con una desviación estándar de 11.474, un mínimo de 20 y un máximo de 79 años. La antigüedad media de 192 participantes válidos fue de 8.26 años, con una desviación de 8.106, un mínimo de 1 y un máximo de 34 (véase tabla 1).

Tabla 1. *Género, posición jerárquica, edad y antigüedad de los servidores públicos*

Género	Nivel Jerárquico		Edad	Antigüedad	
	Frecuencia	Frecuencia			Estadístico
Masculino	110	Alto	55	Media 39.37	8.26
Femenino	83	Medio	41	Desv. estándar 11.47	8.10
Total	193	Bajo	101	Varianza 131.66	65.70
Perdidos	5	Total	197	Mínimo 20	1
		Perdidos	1	Máximo 79	34
		Total Perdidos	4	194	192
Total	198		198	198	198

Fuente: Elaboración propia

Instrumento. El antecedente del instrumento aplicado fue la ECO de Allen y Meyer (1993), adaptado a su vez, de la versión realizada por De Frutos, Ruiz y San Martín (1998). El instrumento aplicado se integró por 21 ítems en la escala tipo Likert del 1 al 7 sobre dos dimensiones del comportamiento organizacional: la afectiva y la de continuidad. Además, se realizó la prueba de confiabilidad en el entorno sociocultural de la muestra, como lo sugiere Farooq y Zia (2013). En este sentido, la confiabilidad del instrumento arrojó una Alfa de Cronbach general de .712; esta Alfa tuvo un valor de 0.718 en la dimensión de continuidad y un valor de 0.704 para la dimensión afectiva; reconociéndose tales valores recomendables y superiores a los encontrados por Farooq y Zia (2013). véase Tabla 2.

Tabla 2. *Confiabilidad de la ECO aplicada.*

	Alfa de Cronbach	No. de elementos
Compromiso organizacional	.712	21
Dimensión Continuidad	.718	14
Dimensión Afectiva	.704	7

Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento estadístico. El software estadístico SPSS versión 22.0 fue empleado para el análisis estadístico. Para la muestra de servidores públicos se ejecutó una estadística descriptiva sobre el compromiso organizacional, el compromiso afectivo, el de continuidad, la posición jerárquica, el género, la antigüedad y la edad. Para las 3 primeras hipótesis se aplicaron pruebas univariadas. Donde se establecieron como variables dependientes: el compromiso organizacional, el compromiso afectivo y el de continuidad; como factores fijos, la posición jerárquica y el género. Para la hipótesis 4 se aplicó la prueba de correlación de Pearson entre la edad y el compromiso organizacional, el compromiso afectivo y el de continuidad.

4. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Estadística descriptiva

Compromiso organizacional. La media del compromiso general de los servidores públicos participantes fue de 4.43, que implica un

compromiso general vacilante entre estar obligado o no con la organización; el valor medio en el de continuidad fue muy cercano, 4.05; y solamente el compromiso afectivo registró un valor de 5.17, que refiere un compromiso ligeramente acorde a un sentimiento de pertenencia (véase tabla 3).

Tabla 3. Compromiso organizacional, afectivo y de continuidad.

Estadístico	Continuidad	Afectividad	Compromiso
N Válido	197	198	198
N Perdidos	1	0	0
Media	4.0496	5.1746	4.4348
Desv. estándar	1.04395	1.29388	.87046
Varianza	1.090	1.674	.758

Fuente: Elaboración propia.

La media del compromiso organizacional de los participantes masculinos fue de 4.44, que implica un compromiso general indeciso, entre estar obligado o no con la organización. Los masculinos con nivel jerárquico alto presentaron una media de 4.36, los de un nivel medio de 4.31, y los de bajo rango de 4.57. Un compromiso general indeciso del grupo masculino y casi igual que en los femeninos, en el que se observa un valor medio ligeramente menor, 4.40. Nuestros resultados muestran diferencias mínimas de compromiso a favor de los hombres sobre las mujeres, lo que coincide con lo encontrado por Seong, Hong, y Park (2012).

Asimismo, los resultados responde a la solicitud de Lizote, Verdinelli, y do Nascimento, (2017), que se requieren estudios sobre la jerarquía. Al respecto, los resultados sobre el compromiso

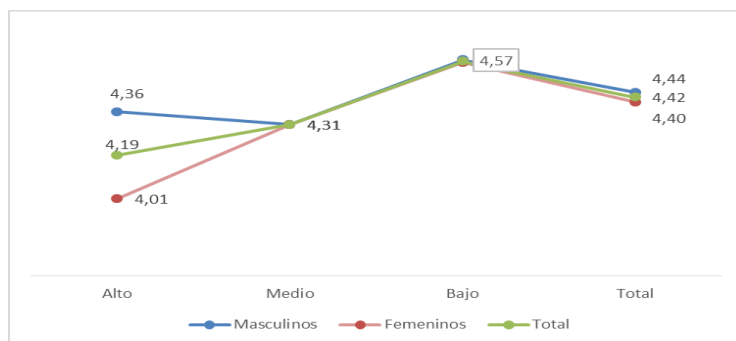
organizacional dieron los siguientes valores: que los femeninos con nivel alto tienen un compromiso de 4.01, los de un nivel medio de 4.3, y los de bajo rango de 4.56 (véase Tabla 4). Los niveles entre géneros y jerarquía se ilustra en una línea superior en los masculinos sobre los femeninos, particularmente en la jerarquía alta (véase Figura 1). Observando que la jerarquía tiene un efecto sobre el compromiso como lo señala Loong (2011).

Tabla 4. *Compromiso organizacional jerárquico medio de hombres y mujeres.*

Masculino				Femenino		
<u>Jerarquía</u>	<u>Media</u>	<u>Desv. estándar</u>	<u>N</u>	<u>Media</u>	<u>Desv. estándar</u>	<u>N</u>
Alto	4.36	.93	36	4.01	1.07	18
Medio	4.31	.77	25	4.31	.83	13
Bajo	4.57	.82	49	4.56	.85	51
Total	4.44	.86	110	4.40	.92	82

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. *Compromiso organizacional jerárquico por género.*



Fuente: Elaboración propia.

Compromiso organizacional de continuidad. La media del compromiso de continuidad de los participantes masculinos fue de 3.98, que implica un compromiso de continuidad indeciso entre estar obligado o no con la organización. Los masculinos con nivel jerárquico alto presentaron una media de 3.81, los de un nivel medio de 3.95, y los de bajo rango de 4.12. Un compromiso de continuidad dudoso del grupo masculino y casi igual que en los femeninos. Estos últimos registraron un valor medio ligeramente mayor, 4.10. Los femeninos con nivel jerárquico alto presentaron una media de 3.74, los de un nivel medio de 3.89, y las de bajo rango de 4.29. (Véase tabla 5)

Tabla 5. *Estadísticos descriptivos de la variable dependiente: compromiso de continuidad.*

Sexo	Nivel jerárquico	Media	Desviación estándar	N
Masculino	Nivel alto	3.8143	.99883	35
	Nivel medio	3.9514	1.05215	25
	Nivel bajo	4.1152	1.00887	49
	Total	3.9810	1.01480	109
Femenino	Nivel alto	3.7460	1.25146	18
	Nivel medio	3.8960	1.01640	13
	Nivel bajo	4.2923	1.02337	51
	Total	4.1096	1.08901	82
Total	Nivel alto	3.7911	1.07953	53
	Nivel medio	3.9325	1.02656	38
	Nivel bajo	4.2055	1.01506	100
	Total	4.0362	1.04644	191

Fuente: Elaboración propia.

Compromiso organizacional afectivo. La media del compromiso afectivo de los participantes masculinos fue de 5.32, que implica un compromiso afectivo de sentirse ligeramente ligado a la organización.

Los masculinos con nivel jerárquico alto presentaron una media de 5.28, los de un nivel medio de 5.03, y los de bajo rango de 5.50. Un compromiso de sentirse emocionalmente ligado levemente a la organización del grupo masculino y casi igual que en los femeninos. Estos últimos registraron un valor medio, un poco menor, 5.00. Los femeninos con nivel alto de 4.56, los de un nivel medio de 5.16, y las de bajo rango de 5.11. (Véase Tabla 6)

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la variable dependiente: *compromiso afectivo*.

Sexo	Ocupación	Media	Desviación estándar	N
Masculino	Nivel alto	5.2778	1.28001	36
	Nivel medio	5.0343	1.38829	25
	Nivel bajo	5.4985	1.13581	49
	Total	5.3208	1.24588	110
Femenino	Nivel alto	4.5635	1.55682	18
	Nivel medio	5.1648	1.26012	13
	Nivel bajo	5.1092	1.28177	51
	Total	4.9983	1.34621	82
Total	Nivel alto	5.0397	1.40531	54
	Nivel medio	5.0789	1.33008	38
	Nivel bajo	5.3000	1.22209	100
	Total	5.1830	1.29614	192

Fuente: Elaboración propia.

Nuestros resultados sobre el mayor compromiso afectivo que el de continuidad coincide con lo expuesto por Lizote, Verdinelli, y do Nascimento (2017), que trabajadores públicos tienen mayor compromiso afectivo que instrumental.

Análisis univariado

Las pruebas univariadas se ejecutaron para las tres primeras hipótesis. Se establecieron las variables dependientes: el compromiso organizacional, el compromiso afectivo y el de continuidad y como factores fijos, la posición jerárquica y el género.

Hipótesis 1. El nivel jerárquico y el género tienen un efecto simple y combinado sobre el compromiso organizacional. La prueba univariada del compromiso organizacional general arrojó un valor $p = 0.194$, que el modelo corregido no es explicado por el género ni por el nivel jerárquico. Sin embargo, se muestra que el efecto simple del nivel jerárquico con un valor $p = 0.036$ menor a 0.05 , sí es una variable que incide en el compromiso organizacional general. Contrariamente, el efecto combinado del género y el nivel jerárquico no inciden en el compromiso organizacional debido a que se obtuvo un valor mayor a 0.5 (véase Tabla 7). Se puede afirmar que la hipótesis uno fue soportada parcialmente, que solo el nivel jerárquico tiene un efecto en el compromiso organizacional. La interacción es ilustrada en la figura 2. En el sentido de presentar las interacciones intuitivamente, se llevó a cabo un análisis de inclinación para cada grupo. Conforme a ello, la jerarquía alta tiene un efecto importante en el compromiso organizacional de las mujeres.

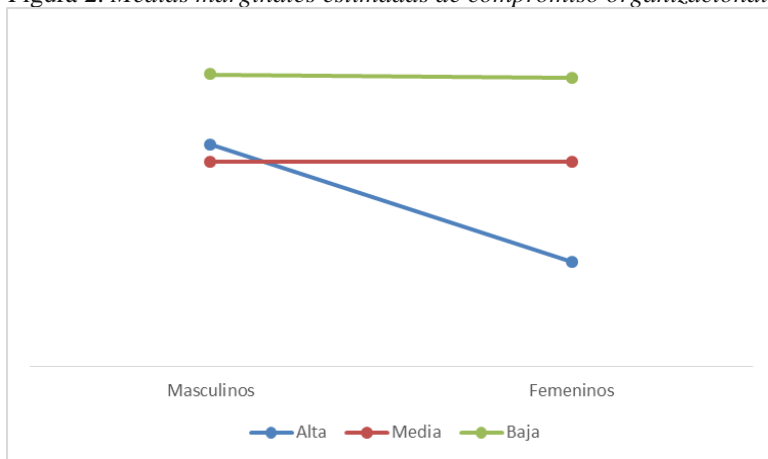
Tabla 7. *Prueba de efectos inter-sujetos, variable dependiente: compromiso organizacional.*

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Cuadrático promedio	F	Sig.
Modelo corregido	5.711 ^a	5	1.142	1.493	.194
Interceptación	2846.766	1	2846.766	3722.141	.000
Sexo	.499	1	.499	.652	.420
Ocupación	5.191	2	2.596	3.394	.036

Sexo *	1.003	2	.501	.655	.520
Ocupación					
Error	142.256	186	.765		
Total	3914.376	192			
Total corregido	147.967	191			
a. R al cuadrado = .039 (R al cuadrado ajustada = .013)					

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Medias marginales estimadas de compromiso organizacional.



Fuente: Elaboración propia

Hipótesis 2. El nivel jerárquico y el género tienen un efecto simple y combinado sobre el compromiso de Continuidad. La hipótesis 2 no fue soportada. La prueba univariada del compromiso de continuidad mostró un valor $p = 0.245$, que el modelo corregido no es explicado por el género ni por el nivel jerárquico. Se observa, que el nivel jerárquico con un valor $p = 0.056$ apenas es mayor a 0.05. De esta forma, el nivel jerárquico, el género y el efecto combinado no inciden en el compromiso de continuidad con la organización. La interacción es ilustrada en la Figura 3. En el sentido de

presentar las interacciones intuitivamente, se llevó a cabo un análisis de inclinación para cada grupo. Conforme a ello, el nivel jerárquico y el género no tienen un efecto en el compromiso de continuidad.

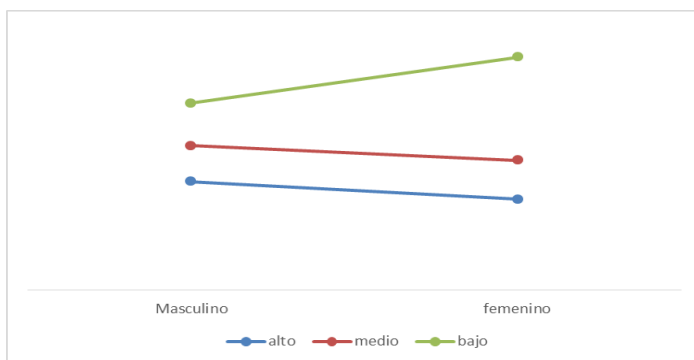
Tabla 8. *Prueba de efectos inter-sujetos, variable dependiente: compromiso de continuidad*

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Cuadrático promedio	F	Sig.
Modelo corregido	7.326 ^a	5	1.465	1.350	.245
Interceptación	2352.745	1	2352.745	2168.376	.000
Sexo	.012	1	.012	.011	.917
Nivel jerárquico	6.353	2	3.177	2.928	.056
Sexo *					
Nivel jerárquico	.649	2	.324	.299	.742
Error	200.730	185	1.085		
Total	3319.622	191			
Total corregido	208.055	190			

a. R al cuadrado = .035 (R al cuadrado ajustada = .009)

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Medias marginales estimadas del compromiso de continuidad.



Fuente: Elaboración propia

Hipótesis 3. El nivel jerárquico y el género tienen un efecto simple y combinado sobre el compromiso afectivo. La hipótesis 3 no fue soportada. La prueba univariada del compromiso afectivo mostró un valor $p = 0.172$. Así, el género ($p = 0.125$), el nivel jerárquico ($p = 0.228$), y el efecto combinado de ambos ($p = 0.342$), al tener un valor mayor a 0.05, no tienen un efecto en el compromiso afectivo. (Véase tabla 9). Lo anterior se encuentra representado en la figura 4.

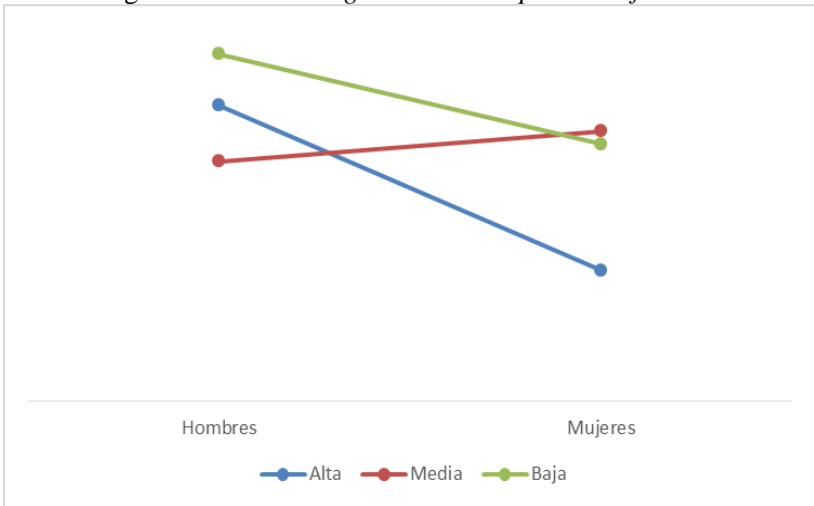
Tabla 9. Pruebas de efectos inter-sujetos, variable dependiente: *compromiso afectivo.*

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Cuadrático promedio	F	Sig.
Modelo corregido	12.945 ^a	5	2.589	1.564	.172
Interceptación	3909.357	1	3909.357	2361.392	.000
Sexo	3.941	1	3.941	2.380	.125
Nivel jerárquico	4.941	2	2.471	1.492	.228

Sexo *					
Nivel jerárquico	3.572	2	1.786	1.079	.342
Error	307.929	186	1.656		
Total	5478.735	192			
Total corregido	320.874	191			
a. R al cuadrado = .040 (R al cuadrado ajustada = .015)					

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. *Medias marginales del compromiso afectivo*



Fuente: Elaboración propia

Hipótesis 4. El compromiso general, el compromiso afectivo y de continuidad, se relacionan positivamente con la edad. Esta hipótesis fue confirmada parcialmente. Pues el valor de correlación de 0.150 fue significativo en el nivel 0.05 (dos colas) entre el compromiso organizacional y la edad. La correlación igualmente fue significativa

en el compromiso afectivo y la edad con un valor de 0.170 fue significativo en el nivel 0.05 (dos colas). Por el contrario, el valor de 0.087 de la correlación entre el compromiso de continuidad y la edad no fue significativo. (Véase tabla 10).

Tabla 10. *Relación entre el compromiso general, afectivo y de continuidad*

Correlaciones de Pearson			
	<u>Continuidad</u>	<u>Afectividad</u>	<u>Compromiso</u>
Edad	.087	.170*	.150*

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

5. CONCLUSIONES

En los servidores públicos estudiados, se demostró que el nivel jerárquico incide en el compromiso organizacional. Se encontró un comportamiento inverso entre jerarquía y compromiso, a mayor jerarquía menor compromiso organizacional. Particularmente, el nivel alto impactó negativamente en el género femenino, provocando un bajo compromiso organizacional en las mujeres. En este sentido, el compromiso organizacional de los servidores públicos no estuvo en concordancia con el nivel jerárquico ni guardó el mismo nivel en hombre y mujeres con jerarquía alta como lo sugiere Loong (2011).

Este autor establece que la posición definida afecta el compromiso organizacional, pero en los servidores públicos encuestados el efecto fue negativo.

Por otro lado, no se encontraron diferencias de compromiso organizacional entre hombres y mujeres, solamente en la jerarquía alta, los hombres mantenían un nivel alto de compromiso sobre el registrado por las mujeres. Esto parcialmente ligado a lo argüido por Farooq y Zia (2013), que los hombres tienen un mayor compromiso organizacional al manifestado por las mujeres. Conforme a estos autores, que usaron la ECO de Allen y Meller de 1991, se cuestiona si el diferente nivel de compromiso entre géneros es causado por elementos socioculturales, donde se exige a las mujeres una mayor dedicación al hogar y a los hombres a lo laboral (Farooq & Zia, 2013).

En tal muestra, el compromiso afectivo fue mayor al de continuidad, mostrando mayor apego emocional que la simple persistencia de intercambio laboral. Lo que corresponde a los hallazgos en servidores públicos de Lizote, Verdinelli, y do Nascimento (2017), que muestran valores promedios bajos en la dimensión de continuidad y altos en el compromiso afectivo.

Además, existe una correlación positiva entre el compromiso general, el compromiso afectivo y la edad de las personas. Mostrando que la madurez de vida otorga mayor compromiso organizacional y afectivo. El compromiso afectivo mayor que el de continuidad, la relación positiva entre la edad y el compromiso organizacional y con el

compromiso afectivo de los servidores públicos estudiados, parece ser congruentes con los resultados de Baba (2017), que indican una relación entre la habilidad emocional y el compromiso organizacional. Asimismo señala, que la edad tiene un impacto en la inteligencia emocional y en el compromiso organizacional (Baba, 2017). Sin embargo, los presentes resultados sobre la relación positiva entre la edad y el compromiso contradicen lo encontrado por Major, Morganson, y Bolen (2013), que la edad relaciona negativamente con el compromiso (Major, Morganson, & Bolen, 2013). En este sentido pareciera que el compromiso organizacional depende más de factores particulares y contextuales de la organización que de la edad.

REFERENCIAS

- ARAQUE-JAIMES, Diana. SÁNCHEZ-ESTEPA, Julián, y URIBE-RODRIGUEZ, Ana. 2017. “Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos”. **Estudios Gerenciales**. Vol. 33, 95-101. Universidad ICESI. Santander (Colombia).
- ARCINIEGA-RUIZ DE ESPARZA, Luis y GONZÁLEZ-FERNÁNDEZ, Luis. 2012. “Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional”. **Revista de Psicología Social**. Vol. 27, No. 3: 273–285. Fundación Infancia y Aprendizaje. Madrid (España).
- BACHION-CERIBELI, Harrison. RODRIGUES-FERREIRA, Fábio. 2016. “Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, comprometimento organizacional e intenção de permanência na organização” **Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad**. Vol. 10. No.:3: 37-56. GCG Georgetown University (España).
- BECKER-SAUL, Howard. 1960. “Notes on the Concept of Commitment”. **The American Journal of Sociology**. Vol. 66, No.:1: 32-40.

University of Chicago Press. Chicago (Estados Unidos de América).

- BETANZOS-DIAZ, Norma. PAZ- RODRIGUEZ, Francisco. 2007. "Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal". **Anales de Psicología**. Vol. 23, No.:2: 207-215. Universidad de Murcia. Madrid (España).
- BETANZOS-DÍAZ, Norma. ANDRADE-PALOS, Patricia. PAZ-RODRÍGUEZ, Francisco. 2006. "Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos". **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**. Vol. 22, No.: 1: 25-43. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (España).
- BUCHANAN, Bruce. 1974. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations". **Administrative Science Quarterly**. Vol.19, No.:4: 533-546. Johnson Graduate School of Management, Cornell University. Nueva York (Estados Unidos de América).
- DAVILA DE LEÓN, Celeste. JIMÉNEZ-GARCÍA, Gemma. 2014. "Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar". **Psicología**. Vol. 32, No.: 2: 272-302. Universidad de Chile (Chile).
- DE FRUTOS-TORRES, Belinda. RUIZ-DÍAZ, Miguel. SAN MARTÍN-CASTELLANOS, Rafael. 1998. "Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones". **Psicológica**. Vol. 19, 345-366. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid (España).
- FAROOQ, Naveed. YORID-AHSAN, Zia. 2013. "Gender and Organizational Commitment." **Putaj Humanities & Social Sciences**. Vol. 20, 273-281. (Pakistán).
- GOMES-MENEZES, Igor. BITTENCOURT-BASTOS, Antonio. 2009. "Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional". **Psicologia Em Revista**. Vol.15, No.:3: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte (Brasil).
- GUERREIRO-FIGUEROA, Dora. ROCHA-PEREIRA DO NASCIMENTO, José. RODRIGUES-GUTTA DE ALMEIDA, María. 2015. "Relation Between Organizational Commitment and Professional Commitments: an Exploratory Study Conducted With Teachers". **Universitas Psychologica**. Vol.14, No.:1: 15-28. Universidad Javeriana. Bogotá (Colombia).

- KAH-LOONG, Leow. 2011. "The Organizational Commitment: The Study of Mentoring and Leader-member Exchange (Lmx) Among Auditors in Malaysia-moderating Effects of Gender." **International Journal Of Interdisciplinary Social Sciences**. Vol. 6, no. 1: 123-146. (Estados Unidos de América).
- KANTER-MOSS, Rosabeth. 1968. "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities". **American Sociological Review**. Vol. 33, No.:4: 499-517. University of Chicago. Chicago (Estados Unidos de América).
- LIZOTE- Antonieta. VERDINELLI, Miguel. Do NASCIMENTO, Sabrina. "Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants." **RAP: Revista Brasileira De Administração Pública**. Vol. 51, no. 6: 947-967. (Brazil).
- MAJOR, Debra. MORGANSON, Valerie and BOLEN, Heather. 2013. "Predictors of Occupational and Organizational Commitment in Information Technology: Exploring Gender Differences and Similarities." **Journal Of Business & Psychology**. Vol. 28, no. 3: 301-314. (Estados Unidos de América).
- MAÑAS-RODRIGUEZ, Miguel Ángel. SALVADOR, Carmen. BOADA, Joan. GONZÁLEZ, Esperanza. AGULLÓ, Esteban. 2007. "La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional". **Psicothema**. Vol. 19. No.: 3: 395-400. Colegio Oficial de Psicólogos del Principado de Asturias (España).
- McGEE-WILLIAMS, Gail. FORD-C, Robert. 1987. "Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 72, No.:4: 638-642. American Psychological Association. (Estados Unidos de América).
- MEYER, John y ALLEN, Natalie Jean. 1991. "A three-component conceptualization of organizational commitment". **Human Resource Management Review**. Vol. 1, No.: 1: 61-89. Elsevier Ltd. (Reino Unido).
- MEYER, John. ALLEN, Natalie y SMITH, Catherine. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". **Journal of Applied Psychology**. Vol.78, No.: 4, 538-551. American

Psychological Association. (Estados Unidos de América).

- MOWDAY, Richard. STEERS, Richard y PORTER, Lyman. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". **Journal of Vocational Behavior**. Vol. 14, 224–247. University of Wisconsin-Milwaukee. Wisconsin (Estados Unidos de América).
- MUBASHIR-MAJID, Baba. 2017. "Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction: A Study of Higher Learning Institutions." **Amity Global Business Review**. Vol. 12, no. 2: 51-60. (India)
- O'REILLY, Charles y CHATMAN, Jennifer. 1986. "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 71, No.: 3:492–499. American Psychological Association. (Estados Unidos de América).
- OMAR, Alicia Graciela y FLORENCIA-URTEAGA, Alicia. 2008. "Valores personales y compromiso organizacional". **Enseñanza e Investigación en Psicología**. Vol. 13, No.: 2: 353–372. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Distrito Federal (México).
- RIOS- MANRIQUEZ, Martha. PÉREZ-RENDÓN, Lízbeth.SÁNCHEZ-FERNÁNDEZ, María Dolores y FERRER-GUERRA, Julián. "Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México". **Revista Ibero-Americana de Estrategia**. Vol.16, No.: 2: 90–103. Universidad de Sao Paulo. Sao Paulo (Brasil).
- SALANCIK, Gerald y PFEFFER, Jeffrey. 1977. "An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes". **Administrative Science Quarterly**. Vol. 22, No.:3: 427–456. Johnson Graduate School of Management, Cornell University. Nueva York (Estados Unidos de América).
- SALVADOR-FERRER, Carmen. 2012. "El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional". **Interamerican Journal of Psychology**. Vol. 46, No.: 2: 255–260. Interamerican Society of Psychology. (Estados Unidos de América).
- SALVADOR- FERRER, Carmen. GARCÍA-LÓPEZ, Eric. 2010.

“Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca”. **Revista Diversitas Perspectivas en Psicología**. Vol. 6, No.: 2: 375–387. Universidad Santo Tomás. Bogotá (Colombia).

SEONG- YOUNG, Jee. DOO-SEUNG, Hong. WON-WOO, Park. 2012. "Work status, gender, and organizational commitment among Korean workers: The mediating role of person-organization fit." **Asia Pacific Journal Of Management**. Vol. 29, no. 4: 1105-1129. (Estados Unidos de América).

VILLALBA-MORENO, Olivia. 2001. “Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo”. **Revista latinoamericana de administración**. No.: 26: 5-17. Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (Bogotá).



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 34, Especial N° 18, 2018

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.
Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve