

O efecto do xénero no compromiso organizacional do persoal docente de institucións de educación superior públicas e privadas

The Effect of Gender on the Organizational Commitment of Teaching Staff in Public and Private Higher Education Institutions

MARTHA RÍOS MANRÍQUEZ

Profesora investigadora do Campus Celaya-Salvatierra da Universidade de Guanajuato, Guanajuato, México
<mrm2000mx@gmail.com>

MARÍA-DOLORES SÁNCHEZ-FERNÁNDEZ

Universidade da Coruña, Departamento de Empresa, Facultade de Economía e Empresa,
Elviña, 15071 A Coruña, España
<maria.sanchezf@udc.gal>

LIZBETH PÉREZ RENDÓN

Docente do programa de Enxeñaría de Xestión Empresarial, Instituto Tecnolóxico Superior de Purísima del Rincón, Guanajuato, México
<liperez@tecpurissima.edu.mx>

JULIÁN FERRER GUERRA

Profesor investigador do Instituto Tecnolóxico de Celaya, Guanajuato, México
<julian.ferrer@itcelaya.edu.mx>

Recibido: 13/03/2017

Aceptado: 31/03/2017

Resumo

Neste traballo estúdanse as diferenzas de xénero entre os docentes de institucións de educación superior públicas e privadas da zona metropolitana de Laja-Bajío, no estado de Guanajuato, México, no tocante ás dimensións do compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso normativo e compromiso continuo), incluídos aspectos como as formas de remuneración e a xornada laboral. Cunha mostra de 209 docentes, realizouse unha análise descritiva e correlacional. Os resultados suxiren que existen factores que inflúen en que actualmente homes e mulleres amosen diferentes niveis de compromiso afectivo e normativo, mais non se atopou evidencia de que o xénero en por si explique o compromiso organizacional dos docentes de institucións públicas e privadas.

Palabras chave: compromiso organizacional, persoal docente, educación superior, xénero.

Abstract

In this paper, we analyse the differences that are manifested in the dimensions of organizational commitment (emotional, normative and ongoing commitment) of the teaching staff at public and private higher education institutions in the Laja-Bajío Metropolitan Area in the state of Guanajuato, Mexico. In a sample of 209 teachers, a general analysis was performed and then analysed by equating one of the conditions (remuneration form and weekly hours), finding insufficient evidence to say there are differences in organizational commitment based on the gender of teachers.

Keywords: *Organizational commitment, Teachers, Higher education, Gender.*

1. Introducción

Unha vez se recoñeceu que as persoas que forman parte dunha organización son as responsables dos seus resultados, e, daquela, a principal fonte de vantaxe competitiva son os traballadores leais e comprometidos (Chiang *et al.*, 2010), o exame do compromiso organizacional resultou de grande interese para os estudosos do comportamento, pero especialmente para os administradores das empresas, polo que se realizaron importantes esforzos para explicar este construto de maneira teórica, así como para determinar os elementos que o orixinan e o seu impacto nas organizacións (Balay e İpek, 2010). Como consecuencia, arestora as empresas agardan que os seus empregados e colaboradores identifiquen a filosofía da organización, xa que isto permite que a axuden a atinxir as súas metas, mais tamén porque doutro xeito a relación entre ambas as partes resultaría conflitiva, ao motivar que os traballadores desenvolvesen sentimentos de frustración e fracaso (Blanco e Castro, 2011).

De por parte, é de suma importancia recoñecermos o papel fundamental que as institucións de educación superior xogan no desenvolvemento social de México, pois é a través da preparación que proporcionan aos estudantes que o país poderá responder ás oportunidades que implica coexistir nun mundo globalizado, tal e como xa prevía a UNESCO (1998) hai cerca de vinte anos.

2. Marco teórico

2.1. Compromiso organizacional

Explicar con exactitude que é o compromiso organizacional resulta unha tarefa titánica por mor das diferenzas que existen entre as definicións que os autores deron desde que foi obxecto de estudo (Coğaltay, 2015). No entanto, dun modo xeral, podemos dicir que é un mecanismo que produce a adopción de condutas que benefician o desempeño dos empregados en liñas consistentes de actividade que relacionan os obxectivos da organización a que pertencen e os propios (Blanco e Castro, 2011). Así mesmo, caracterízase por un alto desexo de permanecer na organización, a predisposición positiva a realizar grandes esforzos no beneficio desta e a aceptación dos seus valores e metas, que se intercambian cos do individuo (Betanzos e Paz, 2007). Lonxe da simple vontade de manter un posto, os colaboradores adquiren un sentimento de responsabilidade polo feito de formaren parte da empresa (Arias, 2001), o que xera neles unha predisposición

positiva, sentimentos de apego e a súa identificación coa filosofía da organización (Passarelli, 2011).

A definición en que se apoia esta investigación considera o compromiso organizacional o «estado psicolóxico que un traballador manifesta mediante unha predisposición positiva ao traballo que o fai sentir responsabilidade pola organización alén do cumprimento das actividades para as que é contratado e que produce beneficios para a organización» (Ríos, Pérez e Ferrer, 2015, p. 39). Así mesmo, tomamos de Meyer e Allen (Meyer, Stanley e Herscovitch, 2002) as tres dimensións que estableceron do compromiso organizacional:

- a) o compromiso afectivo, que representa o afecto e os lazos emocionais que os traballadores experimentan cara á organización (Arias, 2001; Meyer, Stanley e Herscovitch, 2002);
- b) o compromiso normativo, que está relacionado coa lealdade e o sentido de obriga (Meyer e Allen, 1997);
- c) e o compromiso continuo, que ten a ver coa necesidade dos traballadores de contaren cun emprego (Meyer e Allen, 1997).

Un aspecto importante que cómpre ter en conta é que, cando o compromiso continuo é alto e os compromisos afectivo e normativo son baixos, resulta prexudicial para a empresa. Isto é indicativo de que os colaboradores só permanecen na organización debido a que non son capaces de obter outro emprego, e consecuentemente non se beneficiarán da produtividade da organización (Nehmeh, 2009).

Por outra banda, entre os beneficios que o compromiso organizacional achega, atopouse que existe unha relación directa entre o compromiso dos empregados e o esforzo que fan na execución das súas tarefas, así como no tocante aos índices de absentismo, que son menores se aquel é alto, pola predisposición positiva que se xera; existe daquela, tamén, unha relación directa entre o compromiso e a efectividade organizacional (Sharma, 2016). De igual maneira, a intención dos traballadores de permanecer en na organización incrementase, e con iso maximízase o beneficio dos investimentos realizados no desenvolvemento do capital humano. Tamén se atopou que os traballadores cun alto compromiso contan cun maior grao de autocontrol, polo que se reduce a necesidade de supervisión. Finalmente debemos sinalar que, debido ao alto compromiso afectivo dos traballadores, existe un menor nivel de tensión e de conflito laboral-familiar entre eles (Nehmeh, 2009).

Xa que logo, un alto nivel de compromiso organizacional entre os traballadores permítalle á empresa gozar de niveis de produtividade altos e baixos índices de absentismo (Edel, García e Casiano, 2007). No entanto, debe terse en consideración que deberá ser o resultado da xestión e non da selección, pois os esforzos enfocados neste último aspecto terán efectos invariablemente inferiores aos obtidos a través da xestión (Meyer, Stanley e Herscovitch, 2002).

De por parte, en ocasións, o compromiso afectivo pode chegar constituír un obstáculo para o cambio, xa que os traballadores tenderán a querer manter intacto o conxunto de obxectivos e valores determinados que está na base do apego que desenvolven cara á organización. Neste caso, calquera cambio suscitará unha incerteza que deberá ser abordada polos líderes da organización mediante prácticas de traballo xustas e razoables, co fin de vencer a resistencia dos traballadores (Nehmeh, 2009). Para que os empregados poidan manifestar un compromiso organizacional alto, é necesario que a contorna laboral sexa propicia, polo que a organización debe tratalos de maneira xusta; en especial, o compromiso afectivo relaciónase coas diferentes formas de xustiza organizacional. Ademais disto, requírese que exista un liderado forte, xa que cando os traballadores perciben o apoio da organización tamén se incrementa o seu compromiso afectivo (Meyer, Stanley e Herscovitch, 2002).

Desde a premisa de que os xerentes entenden que, como líderes, teñen a capacidade de influír nos niveis de motivación e compromiso, así como no rendemento, dos colaboradores, Longenecker (2011) establece que existen seis principios que os directivos deben atender para aumentar a responsabilidade dos empregados no tocante aos resultados da empresa:

a) **Coñecer o seu cadro de persoal.** Implica que, ademais de coñecer as súas fortalezas e debilidades, os líderes deben desenvolver unha relación laboral produtiva con cada un dos seus subordinados.

Con este fin, deberán comunicarlles aos empregados de maneira constante o que se espera deles, cunha retroalimentación que lles permita gozar a estes dun nivel de información axeitado. Así mesmo, trátase de que aproveiten os talentos individuais dos traballadores, para o que cómpre que os coñezan, co que os líderes poderán incrementar o sentido de pertenza dos membros do seu equipo.

b) **Aclarar as expectativas de rendemento.** É necesario que os directivos se aseguren de que os empregados coñecen as funcións, os obxectivos e as responsabilidades do

seu posto, para que poidan comprometerse con eles. Se os xerentes dan por feito que se sobreentenden as implicacións dun posto, perderase a participación dos empregados.

c) **Formar, capacitar e proporcionar o equipo necesario para actuar.** Se os colaboradores están debidamente capacitados e equipados, serán quen de se comprometeren cos resultados das actividades que lles sexan asignadas. En caso contrario, buscarán pretextos para evitar facer as tarefas que se lles piden ou simplemente non se responsabilizarán dos resultados.

d) **Escoitar e compartir información.** Se os empregados teñen liberdade para opinar sobre as situacións que inflúen no seu rendemento e os líderes contan con capacidade de escoitar e actuar en consecuencia, créase unha cultura de comunicación que lles ofrece acceso aos xerentes a unha gran cantidade de información, a cal posibilita mellorar a eficiencia e eficacia da empresa.

e) **Fomentar o desenvolvemento dos empregados e investir nel.** Isto fai propensos os traballadores a se comprometeren coa organización. Téndoos en conta, os directivos deben deseñar plans de desenvolvemento significativos, que lles permitan aos empregados mellorar os seus talentos, para xerar neles un maior apego á empresa.

f) **Recoñecer o desempeño exitoso.** Trátase de celebrar o éxito e facelo con incentivos significativos. Deste xeito a relación entre o rendemento individual no traballo e os resultados da organización no individual e no colectivo farase patente para os colaboradores, o que aumentará o seu desexo de pertencer á organización e esforzarse, participar.

2.2. Relación entre o xénero e o compromiso organizacional

Existen diversos estudos cuxo propósito foi buscar a relación existente entre o compromiso organizacional e o xénero, mais a variedade das conclusións a que chegaron converte esta relación nun tema de investigación aínda aberto (Coğaltay, 2015). Repasaremos a seguir os principais resultados daqueles traballos, ao noso entender, máis importantes:

a) Chiang *et al.* (2010), nun estudo empírico transversal, descritivo e correlacional do compromiso e o clima organizacional, cunha mostra de 62 traballadores de institucións públicas de saúde de Chile, conclúen que non existen diferenzas significativas entre homes e mulleres respecto do compromiso organizacional.

b) En Turquía, Balay e İpek (2010) realizaron un estudo correlacional sobre o modo en que o compromiso e a cultura organizacional se relacionan cos seguintes factores demográficos: xénero, nivel educativo, estado civil e experiencia laboral. A investigación

tivo como universo de estudo docentes de escolas primarias. Atoparon que non existen diferenzas significativas no compromiso organizacional segundo o xénero.

c) Pola súa banda, Seong, Hong e Park (2012), na investigación que levaron a cabo entre traballadores coreanos, determinan que non existen diferenzas significativas do punto de vista estatístico respecto do compromiso organizacional entre homes e mulleres.

Con todo, nos resultados que obtiveron os homes tenderon a presentar puntuacións máis altas. De feito, acharon que no caso dos homes o status laboral estaba relacionado de maneira directa co seu grao de compromiso, mentres que entre as mulleres non existía evidencia desta relación. En particular, os homes contratados por tempo indeterminado mostraban maiores niveis de compromiso organizacional que aqueles con contratos flexibles. Esta última relación non se atopa entre os resultados da condición de xénero: mulleres.

d) Pérez (2014), nun estudo en que aplicou a metodoloxía da análise factorial, mediante o método de chi cadrado, e realizou enquisas a 41 directivos de empresas do municipio de Colima, Col (México), atopou que existe unha relación significativa entre as utilidades netas dunha empresa e o feito de que os seus directivos sexan do sexo feminino. Tamén estableceu nos seus resultados que as directivas presentan niveis de lealdade máis altos que os seus análogos masculinos.

e) A investigación de Sharma (2016) tivo como mostra 196 traballadores da industria de procesamento de alimentos dos sectores público e privado nos estados de Punjab e Haryana (India), entre os cales non observou diferenzas significativas nas dimensións do compromiso organizacional relacionadas co xénero. Porén, cabe mencionarmos que unha das conclusións a que chega este autor é que hai unha importante relación entre o compromiso dos empregados e a efectividade da organización, tanto entre os traballadores do sector público como entre aqueles do sector privado.

f) Cunha mostra de 11 724 docentes de educación básica e media-superior turcos, os resultados do estudo de Coğaltay (2015) apuntan a que non existen diferenzas no compromiso organizacional que teñan a ver co sexo.

g) Por último, no sector hoteleiro da baía de Edremit, en Turquía, cunha mostra de 120 empregados de 24 establecementos, Kaya (2012) atopou diferenzas segundo o xénero aplicando a técnica de análise da varianza (ANOVA). De acordo cos seus resultados, existen diferenzas significativas na dimensión do compromiso continuo entre homes e mulleres, non así nas dimensións dos compromisos afectivo e normativo. Cabe salientarmos que as mulleres tenden a mostrar maiores niveis de compromiso organizacional nas tres dimensións.

2.3. As institucións de educación superior e o persoal docente

Blanco e Castro (2011, p. 216), citando a Chiavenato, afirman que, dado que os bens e servizos non poden crearse por si mesmos, as persoas teñen que investir grandes cantidades de tempo para encargarse da produción dentro das organizacións, o cal causa un impacto notable na súa vida. Daquela, como as organizacións dependen en gran medida do esforzo e a dedicación que os colaboradores lles dediquen ás actividades do seu posto, os directivos teñen polo xeral a necesidade de implementar estratexias dirixidas ao conxunto de traballadores co fin de promover un alto compromiso entre eles e aumentar seu o desempeño no traballo. Isto é así tamén nas institucións de educación superior.

Recentemente as universidades deixaron de definirse nun contexto nacional ou rexional, para dar paso a unha crecente mobilidade de estudantes, académicos e investigadores que flúen a través de redes flexibles e imbricadas de ámbito internacional. Como consecuencia deste movemento, téndese á estandarización curricular e aos sistemas de créditos que facilitan a comparación e o recoñecemento bivalente de estudos. Igualmente, seguindo esta liña, os sistemas de calidade tenden á adopción de normas internacionais, o que mesmo chega a causar o xurdimento de bloques rexionais. Desde o punto de vista do mercado identifícanse franquías educativas, filiais e servizos que, ofrecidos a través de Internet, traspasan facilmente as fronteiras (Brunner e Uribe, 2007). Isto fai da educación un mercado competitivo que obriga as institucións de educación superior privadas, tamén as públicas, a realizaren actividades de mercadotecnia cuxos destinatarios se encontran alén da súa zona de influencia. Estas entidades deben enfocar os seus esforzos cara á flexibilidade e comparabilidade e non necesariamente á pertenza.

Ao mesmo tempo a estas organizacións esíxelles producir profesionais capaces de responderen ás necesidades do aparello produtivo nacional que terán que competir con outros provenientes de todo o mundo. Todo isto provoca que se incrementen as diferenzas entre as persoas e entre os países, pois diminúen as oportunidades de quen non pode acceder aos beneficios da globalización, mentres se lles ofrece unha maior capacitación a aqueles que teñen acceso aos recursos. Xa que logo, para asegurar a permanencia das institucións de educación superior en México cómpre dar coa maneira de maximizar o uso dos seus recursos, entre os cales o capital humano é un dos máis importantes para este fin (Robles e Garza, 2009).

Os docentes atópanse nunha complexa situación. Dunha banda, o sistema educativo está masificado desde a educación básica (Chavoya e Reynaga, 2011); e, da outra, a educación superior medrou desmesuradamente, sen textos operativos ou normativos que regulen de maneira efectiva a súa calidade (De Garay, 2013). Desta forma, a eficiencia terminal converteuse no principal indicador de calidade, sen tomar en conta a calidade do nivel de aprendizaxe (Martínez, 2009).

Asemade, a calidade das condicións laborais e de vida dos docentes foron deteriorándose debido a que cada vez se ven sometidos a maiores esixencias e menores recompensas intrínsecas, cunhas modalidades de contratación máis inestables e irregulares (Vaillant, 2006); isto é, case de maneira xeneralizada, a relación laboral dos docentes encóbrese con contratos civís ou subcontratacións. Esta tipoloxía de relación laboral fai que o persoal docente estea privado dos dereitos que lle serían inherentes, como por exemplo o dereito á seguridade social, ademais das prestacións que por lei deberían estipular estes contratos: vacacións, aguinaldo, vivenda e a posibilidade de acceder a unha pensión unha vez concluída a vida laboral (Añez, 2016; Baeza e Quiroga, 2013; Vanegas, 2015; Millones, 2012).

2.4. O compromiso organizacional do persoal docente

O labor do persoal docente tamén se ve afectado polos tres compoñentes do compromiso organizacional (afectivo, normativo e continuo), que gardan unha importante relación coa súa permanencia no centro de traballo.

En concreto, semella que o compromiso afectivo é o que máis incide nesta decisión, tal e como se reflicte no estudo de Chiang *et al.* (2010), que acharon que o compromiso dos docentes ten compoñentes emocionais de identificación e perceptivos no tocante a se entenderen acollidos. Inflúen ademais os sentimentos de lealdade moral cara á escola. Esta lealdade non é percibida como unha carga, senón como unha expresión de agarimo ou de apego sentimental cara ao centro de traballo. De forma paralela ao desenvolvemento destes sentimentos de agarimo e lealdade, os docentes non deixan de avaliar a conveniencia e o custo de permanecer nunha institución específica, o cal podería explicar que nalgúns casos se continúe dentro dunha institución con malas condicións laborais (Zamora, 2009). Non obstante, no estudo de Durgapal (2015), realizado na India, conclúese que existen importantes implicacións nos docentes respecto ao compromiso organizacional.

3. Marco empírico

3.1. Metodoloxía

Nesta investigación levamos a cabo unha análise descritiva e correlacional cuxo obxectivo foi pescudarmos o posible efecto do xénero sobre o compromiso organizacional do persoal docente de institucións de educación superior públicas e privadas, de acordo coas seguintes hipóteses:

- a) **H1:** existen diferenzas nas dimensións do compromiso organizacional entre homes e mulleres.
- b) **H2:** existen diferenzas nas dimensións do compromiso organizacional segundo o xénero de acordo coas formas de contratación e a xornada laboral.

A través dun estudo empírico, non experimental, transversal, aplicouse o instrumento proposto por Meyer e Allen (1997) a 209 docentes pertencentes a institucións de educación superior públicas e privadas da zona metropolitana de Laja-Bajío, no estado de Guanajuato, México. Esta zona atópase composta polos municipios de Apaseo el Alto, Apaseo el Grande, Celaya, Comonfort, Cortázar, Jaral del Progreso, Santa Cruz de Juventino Rosas, Tarimoro e Villagrán. Realizouse unha análise do alfa de Cronbach para medir a fiabilidade do instrumento, en cada unha das dimensións, que obtivo en todos os casos valores superiores a 0,78. Por tanto, pódese asumir que a aplicación do instrumento atinxiu resultados confiables, e que unha gran proporción da varianza do instrumento é atribuíble ao factor principal.

Para a elección dos suxeitos de estudo efectuouse unha mostraxe estratificada, logo da cal se pasou un total de 209 enquisas a docentes provenientes de doce universidades. O número de enquisas que se aplicou en cada unha delas foi función do número de docentes e a proporción de homes (58%) e mulleres (42%). Canto á preparación académica dos docentes, o 34,4% declarou ter un título de licenciatura como máximo nivel de estudos, mentres que o 59,8% conta con estudos de posgrao.

3.2. Resultados

3.2.1. A forma de remuneración e a dedicación dos docentes

O 38,8% dos docentes é contratado por soldos e ten as prestacións indicadas pola lei, mentres o 31,1% se atopa baixo o réxime de honorarios asimilados a salarios e non conta con prestacións, alén de que normalmente a empresa é quen se encarga da súa declaración de impostos; por último, o 29,7% traballa con contratos civís, non goza de prestacións e ten que xestionar as súas declaracións de impostos.

No relativo á dedicación, o 43,5% dos docentes enquisados só ten un emprego, mentres que o 56,5% desempeña outra actividade laboral: ben imparte clases noutras institucións educativas, ben está empregado fóra do ámbito educativo ou ben se trata de emprendedores de negocios propios ou da familia. Cabe salientarmos que só o 13,9% dos docentes está contratado a tempo completo na universidade a que pertence. Os contratos da gran maioría son a tempo parcial, o 48,3% deles de menos de 20 horas á semana. Non se ten coñecemento de se traballar a tempo completo é unha escolla dos docentes ou unha decisión das institucións.

3.2.2. O compromiso organizacional dos docentes

No tocante ás dimensións que conforman o compromiso organizacional, o compromiso afectivo ou apego emocional que desenvolven os docentes cara á institución en que traballan maniféstase cunha alta intensidade ($x = 4,63$). Os compromisos normativo e continuo, pola súa vez, danse cunha intensidade media: $x = 4,16$ e $x = 3,17$, respectivamente. Daquela, aínda que os docentes senten lealdade cara ás súas organizacións, é maior o afecto que estas espertan neles. Destaca ademais o feito de que cando se refiren a sentimentos de dependencia cara ás súas institucións, a percepción dos docentes varía notablemente ($\sigma = 1,19$) (véxase a Táboa 1).

Táboa 1. Estatística descritiva das dimensións que conforman o compromiso organizacional

Dimensión	Media	Desviación estándar
Compromiso afectivo	4,63	0,95
Compromiso normativo	4,16	1,00
Compromiso continuo	3,17	1,19

Fonte: elaboración propia.

3.2.3. Análise das diferenzas de xénero no compromiso organizacional

Tal e como pode apreciarse na Táboa 2, na nosa mostra achamos diferenzas significativas no compromiso organizacional dos docentes de acordo co xénero. O compromiso afectivo ($F = 6,61$; $p < 0,05$) é maior nos homes ($x = 4,76$) que nas mulleres ($x = 4,43$). No tocante ao compromiso normativo ($F = 12,52$; $p < 0,01$), tamén os homes teñen un maior grao de lealdade cara á súa institución ($x = 4,35$) que as mulleres ($x = 3,87$). Esta situación revértese na dimensión do compromiso continuo, pois son as mulleres ($x = 3,24$) as que teñen unha maior dependencia do seu actual emprego que os homes ($x = 3,11$), aínda que esta diferenza non é significativa ($F = 0,644$; $p > 0,05$).

Estes resultados opóñense aos de Chiang *et al.* (2010), Balay e İpek (2010), Sharma (2016) e Coğaltay (2015), que non atoparon diferenzas significativas entre homes e mulleres a respecto do compromiso organizacional. Así mesmo difiren dos de Pérez (2014), que observou diferenzas positivamente significativas no xénero feminino canto ao compromiso normativo; e dos de Kaya (2012), que non obtivo diferenzas significativas nos compromisos afectivo e normativo, mais si no compromiso continuo, xusto ao revés que nos achados deste estudo.

Táboa 2. Comparación das medias da intensidade con que se manifestan as dimensións do compromiso organizacional nos docentes de acordo co xénero

Xénero	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso continuo	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Feminino	4,43	1,14	3,87	1,06	3,24	1,18
Masculino	4,76	0,75	4,35	0,90	3,11	1,19
ANOVA	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
dun factor	6,61	0,011	12,52	0,000	0,644	0,423

Fonte: elaboración propia.

Para medir a correlación existente entre as dimensións do compromiso organizacional e o xénero calculouse o coeficiente de correlación de Pearson, do cal se colixe que nos resultados deste estudo as dimensións dos compromisos afectivo e normativo mostran unha relación significativa moi feble (véxase a Táboa 3).

Táboa 3. Correlación de Pearson das dimensións do compromiso organizacional e o xénero nos docentes

		Xénero	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso continuo
Xénero	Correlación de Pearson Sig.	1			
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson Sig.	0,176 0,011	1		
Compromiso normativo	Correlación de Pearson Sig.	0,239 0	209 0,661	1	
Compromiso continuo	Correlación de Pearson Sig.	-0,056 0,423	209 0,02	0,771 209	1

Fonte: elaboración propia.

3.2.4. Diferenzas de xénero no compromiso organizacional, a forma de remuneración e a xornada laboral dos docentes

Dous aspectos sumamente importantes que afectan ao desempeño dos docentes son a súa forma de remuneración e a súa xornada laboral. Canto aos salarios, os docentes poden ser remunerados vía salarios, honorarios ou honorarios asimilados. A xornada laboral na institución refírese ao número de horas semanais polas cales son contratados os docentes na institución.

3.2.4.1. Docentes asalariados

Tal e como se reflicte na Táboa 4, entre os docentes que perciben a súa remuneración a través de soldos e salarios e que adquiren os dereitos relacionados coa relación laboral (seguridade social, vivenda, aguinaldo etc.), atopouse que os homes ($x = 4,69$) tenden a desenvolver menores lazos emocionais coa institución en que traballan que as mulleres ($x = 4,87$), isto é, menor compromiso afectivo. Ao contrario de na análise xeral, as diferenzas non son significativas ($F = 0,73$; $p > 0,05$). O mesmo sucede na dimensión do compromiso normativo, na cal as mulleres ($x = 4$) presentan valores máis altos que os homes ($x = 3,99$), malia esta diferenza non ser significativa ($F = 0$; $p > 0,05$). Porén, na dimensión do compromiso continuo os docentes homes ($x = 3,04$) atinxen maiores valores que as mulleres ($x = 2,99$), aínda que esta diferenza tampouco é significativa ($F = 0,03$; $p > 0,05$).

Táboa 4. Comparación das medias da intensidade con que se manifestan as dimensións do compromiso organizacional nos docentes asalariados de acordo co xénero

Xénero	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso continuo	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Feminino	4,8661	1,0720	4,0045	1,0756	2,9900	1,0129
Masculino	4,6934	0,7361	3,9997	0,9127	3,0356	1,2369
ANOVA dun factor	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
	0,729	0,396	0	0,983	0,983	0,873

Fonte: elaboración propia.

Con base nos resultados deste estudo, atópase que non existe unha relación significativa entre o xénero e as dimensións do compromiso organizacional (véxase a Táboa 5).

Táboa 5. Correlación de Pearson das dimensións do compromiso organizacional e o xénero nos docentes que perciben a súa remuneración por salarios

		Xénero	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso continuo
Xénero	Correlación de Pearson Sig.	1			
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson Sig.	-0,096 0,396	1		
Compromiso normativo	Correlación de Pearson Sig.	-0,002 0,983	81 0,632	1	
Compromiso continuo	Correlación de Pearson Sig.	0,018 0,873	81 -0,14	0,214 81	1

Fonte: elaboración propia.

3.2.4.2. Docentes contratados por honorarios

No caso dos docentes que perciben a súa remuneración por honorarios (véxase a Táboa 8), atopouse que o compromiso afectivo dos homes ($x = 4,68$) é maior que o das mulleres ($x = 4,02$), cunha diferenza significativa ($F = 6,16$; $p < 0,05$). De igual maneira, as mulleres ($x = 3,66$) mostran niveis de compromiso normativo menores que

os homes ($x = 4,51$), cunha diferenza que pode considerarse significativa ($F = 10,01$; $p < 0,05$). Finalmente, no caso do compromiso continuo non se atoparon diferenzas significativas ($F = 0,55$; $p > 0,05$), malia que os homes ($x = 3,51$) tenden a presentar niveis máis altos que as mulleres ($x = 3,28$).

Táboa 6. Comparación das medias da intensidade con que se manifestan as dimensións do compromiso organizacional nos docentes que perciben a súa remuneración por honorarios de acordo co xénero

Xénero	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso continuo	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Feminino	4,0189	1,2571	3,6629	1,1732	3,2828	1,3159
Masculino	4,6833	0,7897	4,5125	0,9298	3,5120	1,1293
ANOVA dun factor	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
	6,163	0,016	10,011	0,002	0,545	0,463

Fonte: elaboración propia.

Ao calcular o coeficiente de correlación atopouse que as relacións son moi febles, aínda que significativas nos eixes xénero-compromiso afectivo e xénero-compromiso normativo.

Táboa 7. Correlación de Pearson das dimensións do compromiso organizacional e o xénero nos docentes que perciben a súa remuneración por honorarios

		Xénero	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso continuo
Xénero	Correlación de Pearson Sig.	1			
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson Sig.	0,303 0,016	1		
Compromiso normativo	Correlación de Pearson Sig.	0,375 0,002	63 0,761	1	
Compromiso continuo	Correlación de Pearson Sig.	0,094 0,463	63 -0,246	0,051 63	1

Fonte: elaboración propia.

3.2.4.3. Docentes contratados por honorarios asimilados

En México, a lei permite contratar e remunerar por honorarios asimilados a salarios, o cal implica que os colaboradores non adquiren os dereitos establecidos na relación laboral que proporciona o esquema de salarios. Na Táboa 8 pode observarse que neste caso os homes ($x = 4,94$) mostran un maior compromiso afectivo que as mulleres ($x = 4,48$), e que a diferenza é significativa ($F = 4,98$; $p < 0,05$). A mesma situación repítese na dimensión do compromiso normativo, en que as mulleres ($x = 4$) manifestaron valores máis baixos que os homes ($x = 4,74$) coa mesma situación contractual, cunha diferenza significativa ($F = 14,66$; $p < 0,05$). Pola contra, son as mulleres ($x = 3,46$) as que presentan maiores valores de compromiso continuo que os homes ($x = 2,89$), aínda que esta diferenza non é significativa ($F = 3,74$; $p > 0,05$).

Táboa 8. Comparación das medias da intensidade con que se manifestan as dimensións do compromiso organizacional nos docentes que perciben a súa remuneración por honorarios asimilados de acordo co xénero

Xénero	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso continuo	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Feminino	4,4815	0,9138	4,0093	0,8845	3,4609	1,1607
Masculino	4,9430	0,7502	4,7420	0,6593	2,8999	1,1471
ANOVA dun factor	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
	4,980	0,029	14,658	0	3,739	0,058

Fonte: elaboración propia.

Ao analizar a correlación que existe entre o xénero e as dimensións do compromiso organizacional, obsérvase que só existe unha relación significativa, mais esta relación é moi débil (véxase a Táboa 9).

Táboa 9. Correlación de Pearson das dimensións do compromiso organizacional e o xénero nos docentes que perciben a súa remuneración por honorarios asimilados

		Xénero	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso continuo
Xénero	Correlación de Pearson Sig.	1			
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson Sig.	0,303 0,016	1		
Compromiso normativo	Correlación de Pearson Sig.	0,375 0,002	63 0,761	1	
Compromiso continuo	Correlación de Pearson Sig.	0,094 0,463	63 0,246	0,051 63	1

Fonte: elaboración propia.

3.2.4.4. Docentes contratados a tempo parcial

Integrouse neste grupo os docentes que estivesen contratados por 29 horas semanais ou menos. Na Táboa 10 pode observarse que na dimensión do compromiso afectivo os homes ($x = 4,82$) tenden a acadar valores maiores que as mulleres ($x = 4,41$), aínda que as diferenzas atopadas non son significativas ($F = 0,29$; $p > 0,05$). Igualmente, no tocante ao compromiso normativo vemos que os homes ($x = 4,48$) teñen maiores puntuacións que as mulleres ($x = 3,87$), e neste caso a diferenza é significativa ($F = 16,43$; $p < 0,05$). O oposto sucede no compromiso continuo, en que foron as mulleres ($x = 3,27$) as que presentaron maiores niveis en comparación cos homes ($x = 3,12$); no entanto, as diferenzas non son significativas ($F = 0,67$; $p > 0,05$).

Táboa 10. Comparación das medias da intensidade con que se manifestan as dimensións do compromiso organizacional nos docentes que traballan a tempo parcial de acordo co xénero

Xénero	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso continuo	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Feminino	4,4063	1,1144	3,8663	1,04135	3,2701	1,1322
Masculino	4,8223	0,7225	4,4818	0,8958	3,1146	1,2538
ANOVA dun factor	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
	0,290	0,453	16,428	0	0,673	0,413

Fonte: elaboración propia.

Respecto da correlación entre as dimensións do compromiso organizacional e o xénero dos docentes contratados a tempo parcial, achamos que a relación para cada unha das dimensións é moi feble. Por tanto, non pode considerarse que se atopen relacionadas (véxase a Táboa 11).

Táboa 11. Correlación de Pearson das dimensións do compromiso organizacional e o xénero nos docentes contratados a tempo parcial

		Xénero	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso continuo
Xénero	Correlación de Pearson Sig.	1			
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson Sig.	0,221 0,453	1		
Compromiso normativo	Correlación de Pearson Sig.	0,304 0	163 0,648	1	
Compromiso continuo	Correlación de Pearson Sig.	-0,064 0,4613	163 0,057	0,471 163	1

Fonte: elaboración propia.

3.2.4.5. Docentes contratados cando menos 30 horas semanais

No caso dos docentes que son contratados pola institución por 30 horas semanais ou máis, na dimensión de compromiso afectivo as mulleres ($x = 4,62$) tenden a ter maiores puntuacións que os homes ($x = 4,61$), mais a diferenza atopada non é significativa. Na dimensión do compromiso normativo, os homes ($x = 3,99$) mostran valores menores que as mulleres ($x = 4,05$), sen que a diferenza sexa significativa. No compromiso continuo sucede a mesma situación, sen ser significativos os resultados, existen diferenzas de acordo co xénero, pois as mulleres ($x = 3,16$) manifestan un maior compromiso que os homes ($x = 3,10$).

Táboa 12. Comparación das medias da intensidade con que se manifestan as dimensións do compromiso organizacional nos docentes contratados polo menos 30 horas por semana de acordo co xénero

Xénero	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso continuo	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Feminino	4,6176	1,3121	4,0515	1,2516	3,1569	1,3727
Masculino	4,6083	0,8457	3,9905	0,8291	3,1005	1,0265
ANOVA dun factor	F 0,001	Sig. 0,977	F 0,040	Sig. 0,842	F 0,026	Sig. 0,874

Fonte: elaboración propia.

Entre os docentes que se atopan contratados por máis de trinta horas semanais, a relación entre xénero e as dimensións do compromiso organizacional é tan feble que se atopa moi próxima a ser nula, ademais de non resultar significativa (véxase a Táboa 13).

Táboa 13. Correlación de Pearson das dimensións do compromiso organizacional e o xénero nos docentes contratados por tempo parcial

		Xénero	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso continuo
Xénero	Correlación de Pearson Sig.	1			
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson Sig.	-0,0004 0,977	1		
Compromiso normativo	Correlación de Pearson Sig.	-0,03 0,842	47 0,725	1	
Compromiso continuo	Correlación de Pearson Sig.	-0,024 0,874	47 -0,095	0,525 47	1

Fonte: elaboración propia.

4. Conclusións

Neste estudo realizouse unha análise das diferenzas segundo o xénero do compromiso organizacional de docentes de institucións de educación superior públicas e privadas na zona metropolitana de Laja-Bajío, no estado de Guajanato, México. Os resultados non reflicten diferenzas significativas no compromiso organizacional que poidan atribuírselle ao xénero dos docentes, pois a relación entre o xénero e as dimensións do compromiso organizacional, en todos os casos, foi feble. En relación en concreto co tipo de contratación e remuneración dos docentes e a súa dedicación, os resultados foron variados e inconsistentes, excepto para a dimensión do compromiso continuo, en que en ningún dos casos se presentaron diferenzas significativas. Por tanto as hipóteses que formulamos ao inicio (H1: existen diferenzas nas dimensións do compromiso organizacional entre homes e mulleres; e H2: existen diferenzas nas dimensións do compromiso organizacional segundo o xénero de acordo coas formas de contratación e a xornada laboral) son rexeitadas.

Con todo, de os examinarmos polo miúdo, os resultados máis relevantes do estudo indican que hai diferenzas que poden considerarse significativas nas dimensións do compromiso afectivo e do compromiso normativo, en que os homes atinxen valores máis positivos que as mulleres. Estes achados suxiren que existen factores que inflúen en que homes e mulleres mostren diferentes niveis de compromiso afectivo e normativo,

malia non atopamos evidencia científica de que o xénero en por si explique o compromiso organizacional dos docentes que traballan en institucións públicas e privadas. Este traballo de investigación está limitado pola mostra e a área xeográfica de estudo, o que puido afectar aos resultados. Por tanto, cumpriría ampliar a mostra a nivel de estado e país. Tamén se recomenda realizar estudos con mostras homoxéneas, que permitan igualar todas as condicións laborais de maneira simultánea e determinar de forma máis certa se o xénero pode ser un predictor do compromiso organizacional. Outra liña de investigación de interese tería a ver con realizar comparacións a nivel de estado, agregando variables como o desempeño empresarial e a responsabilidade social corporativa.

Referencias bibliográficas

- AÑEZ, C. (2016) «Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?» *Telos* 18(2), pp. 250-265.
- ARIAS, F. (2001) «El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento» *Contaduría y Administración* 200, pp. 5-12.
- BAEZA, F. e QUIROGA, L. (2013) [en liña] *Precarización en el campo de los trabajadores a honorarios en el area social*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2CRtiwy>>.
- BALAY, R. e ÍPEK, C. (2010) «Teachers' perception of organizational culture and organizational commitment in Turkish primary schools» *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks* 2(1), pp. 363-384.
- BETANZOS, N. e PAZ, F. (2011) *El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: una revisión en América Latina durante la última década*. Relatorio presentado no XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, que tivo lugar en México DF os días 5-7 de outubro de 2011.
- BETANZOS, N. e PAZ, F. (2007) «Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal» *Anales de Psicología* 23(2), pp. 207-215.
- BETANZOS, N.; ANDRADE, P. e PAZ, F. (2006) «Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores» *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 22(1), pp. 25-43.
- BLANCO, M. e CASTRO, P. (2011) «Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos» *Ajayu* 9(2), pp. 215-233.
- BRUNNER, J. J. e URIBE, D. (2007) *Mercados universitarios: el nuevo escenario de la educación superior*. Santiago de Chile: Universidade Diego Portales.

- CHAVOYA, M. L. e REYNAGA, S. (2011) «Las licenciaturas en Jalisco, México: crecimiento, diversificación y complejización de la educación superior y su impacto en la pertinencia» *Espacio Abierto* 20(2), pp. 289-311.
- CHIANG, M.; NÚÑEZ, A.; MARTÍN, M. J. e SALAZAR, M. (2010) «Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad» *Panorama Socioeconómico* 28(40), pp. 92-103.
- COĞALTAY, N. (2015) «Organizational Commitment of Teachers: A Meta-Analysis Study for the Effect of Gender and Marital Status in Turkey» *Educational Sciences: Theory & Practice* 15(4), pp. 911-924.
- DE GARAY, A. (2013) «La expansión y diversificación de la educación superior privada en México en los primeros diez años del siglo XXI» *Espacio Abierto* 3, pp. 413-436.
- DURGAPAL, B. P. (2015) «Organizational commitment of teachers in higher education with special reference to Kumaun University» *International Journal of Research in Commerce & Management* 6(10), pp. 61-65.
- EDEL, R.; GARCÍA, A. e GUZMÁN, F. (2007) [en línea] *Clima y compromiso organizacional*, vol. I. Disponible no endereço web <<https://bit.ly/2Ai3kQq>>.
- KAYA, I. (2012) «Analyzing the relationship between organizational commitment and demographic characteristics: an empirical study» *Balikesir University Journal of Social Sciences* 15(27), pp. 319-337.
- LONGENECKER, C. O. (2011) «How the best motivate workers» *Industrial Management Journal* 53(1), pp. 8-13.
- MALDONADO, S. E.; GUILLÉN, A. M. e CARRANZA, R. E. (2012) «El compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública» *Revista Internacional Administración & Finanzas* 5(4), pp. 135-142.
- MARTÍNEZ, F. (2009) «La evaluación de la calidad de los sistemas educativos. Propuesta de un modelo» en ídem e Martín, E. (coords.) *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. Madrid, Organización de Estados Iberoamericanos para a Educação, a Ciencia e a Cultura/Fundación Santillana, pp. 27-40.
- MEYER, J. P.; STANLEY, D. J. e HERSCOVITCH, L. (2002) «Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences» *Journal of Vocational Behavior* 61, pp. 20-52.
- MEYER, J. P. e ALLEN, N. (1997) *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. Thousand Oaks (CA)/Londres/Nova Delhi, Sage Publications.
- MILLONES, M. (2012) «Límites del trabajo decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina» *Revista Gaceta Laboral* 18(1), pp. 87-106.

- NEHMEH, R. (2009) [en liña] *What is organizational commitment, why should managers want it in their workforce and is there any cost effective way to secure it?* Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2Ozg9i8>>.
- PASSARELLI, G. (2011) «Employees' skills and organisational commitment» *International Business Research* 4(1), pp. 28-42.
- PÉREZ, O. A. (2014) «Compromiso organizacional, género y su relación con las utilidades de la empresa» *Tecnistecatl* 6(17), 1-17.
- RÍOS, M.; PÉREZ, L. e FERRER, J. (2015) «Impacto de las variables moderadoras en las dimensiones del compromiso organizacional» *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis* 11(1), pp. 37-58.
- ROBLES, J. A. e GARZA, M. (2009) «El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económico-administrativas de las IES públicas frente a las necesidades de capacitación institucionales» *CIENCIA@UAQ* 2(2), pp. 69-78.
- SEONG, J. Y.; HONG, D.-S. e PARK, W.-W. (2012) «Work status, gender, and organizational commitment among Korean workers: The mediating role of person-organization fit» *Asian Pacific Journal of Management* 29(4), pp. 1105-1129.
- SHARMA, D. (2016) «Organizational Commitment and Organizational Effectiveness» *International Journal of Research in Commerce & Management* 7(1), pp. 22-28.
- SOBERANES, L. T. e DE LA FUENTE, A. H. (2009) «El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones» *Revista Internacional La Nueva Gestión Empresarial* 5(9), pp. 120-127.
- UNESCO (1998) *Mujeres y educación superior: cuestiones y perspectivas*. París, UNESCO.
- VAILLANT, D. (2006) «Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica» *Revista de Educación* 340, pp. 117-140.
- VANEGAS, J. (2015) «Tercerización como forma de simulación o fraude en la legislación laboral venezolana» en Inciarte, V. (comp.) *Tercerización en Venezuela, simulación y fraude*. Maracaibo, Inver-E-Group Venezuela, pp. 13-56.
- ZAMORA, G. (2009) «Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas» *Revista Latinoamericana de Psicología* 41(3), pp. 445-460.