SATISFACCION LABORAL, COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS DE PROFESORES UNIVERSITARIOS

JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF UNIVERSITY PROFESSORS

Jijena Michel Robert Daniel[1], Jijena Michel Carlos Eduardo[2]

[1]Departamento de Administración Facultad de Ciencias Económicas y Financieras
Universidad Autónoma Juan Misael Saracho,
[2]Universidad de Lérida, España

Dirección para correspondencia: Prof. Ph.D. Robert Daniel Jijena Michel. Avenida Horacio Aramayo # 1212, Barrio Luis de Fuentes, Tarija, Bolivia.
Correo electrónico: daniel.jijena@uajms.edu.bo

RESUMEN

El propósito de esta investigación es analizar la influencia de aspectos demográficos (como ser: género, lugar de nacimiento y universidad de origen) en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores universitarios. Los constructos fueron medidos en base a escalas científicamente validadas y contrastadas. Se recogió información primaria por medio de cuestionarios aplicados a docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (UAJMS). Se obtuvo una tasa de respuesta del 95%, es decir, 125 formularios debidamente cumplimentados de 131 entregados. Los resultados presentan importantes implicaciones prácticas. El lugar de nacimiento determina niveles diferentes de satisfacción laboral y compromiso organizacional, la universidad de origen muestra diferencias en cuanto a satisfacción laboral, mientras que el género refleja diferencias de compromiso organizacional. Finalmente, el compromiso organizacional presenta una correlación positiva con la satisfacción laboral. Los hallazgos resaltan la importancia de considerar las diferencias demográficas del profesorado, entonces, las autoridades universitarias precisan desarrollar estrategias para gestionar las necesidades de aquellos profesores que experimentan menor satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso organizacional, características demográficas

ABSTRACT

This paper aims to analyze the influence of demographic characteristics (like gender, birth place and home university) on job satisfaction and organizational commitment of university professors. Constructs were measured based on validated and contrasted scientific scales. Data were collected through surveys applied to university professors from Economics and Finance Faculty of Juan Misael Saracho Autonomous University (UAJMS). The response rate was 95%, this is 125 well done forms from 131delivered. Results show important practical implications. Birth place determines different levels of job satisfaction and organizational commitment, home university shows differences on job satisfaction, while gender reflects differences on organizational commitment. Finally, organizational commitment is positively related to job satisfaction. Findings highlight the importance to consider demographic differences of university professors, then university authorities should develop strategies to manage the needs of those teachers who experience less job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, demographic characteristics.

INTRODUCCION

El objetivo de esta investigación es analizar la influencia de aspectos demográficos (como ser: género, lugar de nacimiento y universidad de origen) en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores universitarios. Entonces el problema de investigación se expresa de la siguiente manera: ¿afectarán variables demográficas como género, lugar de nacimiento y universidad de origen en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores universitarios dentro de nuestro contexto de estudio? Asimismo, se verifica la correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, con el fin de resaltar la relevancia mutua de estos dos importantes constructos organizacionales. Abordamos el estudio de satisfacción laboral y compromiso organizacional desde la perspectiva del modelo de Comportamiento Organizacional (C.O.), donde éstos elementos se conciben entre las variables dependientes más relevantes de dicho enfoque organizacional (Robbins, 2004).

Spitzer y Perrenoud (2006) mencionan que durante las últimas tres décadas, la educación se ha desarrollado rápidamente,

junto con la expansión económica mundial. Según estos autores, muchos países han experimentado una reforma considerable en los sistemas educativos y sus instituciones han centrado esfuerzos en la gestión de recursos humanos, su satisfacción laboral y compromiso organizacional, con el fin de afrontar con eficacia y eficiencia los cambios y desafíos que se presentan en el nuevo escenario. El aporte práctico de este trabajo repercute en la gestión de educación superior, específicamente en el área de dirección de recursos humanos.

Los hallazgos resaltan la importancia de considerar las diferencias demográficas de los profesores, con el fin de formular e implementar estrategias y políticas para gestionar las necesidades de aquellos profesores que experimentan menor satisfacción laboral y compromiso organizacional. Reconocer los antecedentes cruciales de la satisfacción docente y el compromiso organizacional, permite a los directores/gerentes universitarios entender mejor dichos fenómenos para adoptar decisiones y acciones, que optimicen la aplicación de los recursos humanos en el logro de los propósitos organizacionales.

SATISFACCION LABORAL

La literatura especializada en dirección y gestión de recursos humanos postula que disponer de trabajadores satisfechos y comprometidos será uno de los factores determinantes del éxito empresarial, mientras que, si el personal no se siente satisfecho ni identificado con la organización, la empresa no podrá alcanzar niveles competitivos de calidad, ni en el producto ni en el servicio al cliente (Stewart, 1996). Según López-Guzmán et al. (2010), la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional se han convertido en los objetivos básicos para la dirección de recursos humanos en las organizaciones, puesto que se ha constatado su influencia en aspectos como la productividad, el absentismo, la rotación de personal o la satisfacción de los clientes. La prestación de servicios suele ser fácilmente imitable por los competidores, de modo que la lealtad del usuario ha de sustentarse en elementos distintos a los atributos tangibles del servicio. Entre estos factores intangibles están la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, cuestiones que a su vez repercuten de manera considerable en la productividad, afectando al desempeño organizacional. Si se considera que los recursos humanos constituyen un factor clave en la competitividad de las organizaciones, es muy importante que el empleado esté satisfecho y comprometido con su trabajo, ya que ello implicará llevar a cabo sus funciones con mayor calidad. Así pues, resulta esencial el estudio de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores, en el caso de centros universitarios, para que las instituciones educativas puedan alcanzar óptimos niveles de competitividad y prestación de servicios (Chiang et al., 2007).

Desselle y Conklin (2010) mencionan que las estrategias administrativas para crear un departamento académico o un entorno institucional que favorezca la satisfacción del profesorado y el compromiso organizacional, requieren de enfoques basados en la evidencia. Es así que el estudio de la satisfacción, el compromiso y los factores que componen dichos aspectos, es un pre-requisito para realizar cambios positivos en una institución o centro universitario. Sin embargo, a lo largo de la literatura científica se observa una carencia de trabajos sobre satisfacción laboral en las empresas de la economía social (Gargallo y Freundlich, 2010), como por ejemplo las instituciones de educación superior.

La satisfacción laboral es una de las variables organizacionales más frecuentemente medidas en la investigación, ha sido ampliamente estudiada en el comportamiento organizacional y la psicología organizacional (Spector, 1997), ya que la satisfacción laboral es un importante indicador de cómo los empleados se sienten en sus puestos de trabajo y un predictor de conductas laborales, tales como ciudadanía organizacional, ausentismo y rotación de personal (Mount, 2006). La satisfacción laboral es conceptualizada como un juicio valorativo positivo o negativo de las experiencias personales en el trabajo (Locke, 1976) y se refiere a las auto-evaluaciones que realizan las personas sobre el grado en que les gusta o no les gusta su trabajo (Spector, 1997). Podría incluir interacciones específicas relacionadas con comportamientos afectivos tales como: salarios, promoción, supervisión, prestaciones sociales, recompensas contingentes, condiciones de trabajo, compañeros de trabajo, naturaleza del trabajo y comunicación (Spector, 1997; Wegge et al, 2007). Buitendach y De Witte (2005) indican que la satisfacción laboral se refiere a las percepciones y evaluaciones del individuo con respecto a su trabajo, y estas percepciones están a su vez influenciadas por sus circunstancias, incluyendo necesidades, valores y expectativas.

El compromiso organizacional tiene también un lugar importante en el estudio del comportamiento organizacional, ya que estudios han encontrado relaciones entre el compromiso organizacional y las actitudes y comportamientos en el lugar de trabajo (Koch y Steers, 1978; Angle y Perry, 1981). Mowday et al. (1979) definen el compromiso organizacional como una fuerte creencia en los objetivos y valores organizacionales, y una disposición a ejercer considerable esfuerzo en beneficio de la organización. El compromiso con la organización está vinculado a importantes factores relacionados con el trabajo: rotación de personal, ausentismo y rendimiento (Mowday et al., 1979; Walton, 1985). El compromiso organizacional se conceptualiza regularmente como un vínculo afectivo hacia la organización, como consecuencia de compartir individualmente los valores de la organización, el deseo de permanecer en ella y la disposición de ejercer esfuerzo en beneficio de la misma (Mowday et al., 1979). Estudios previos de compromiso revelan que dicho concepto trata de identificación e implicación con la organización (Porter et al., 1974). Entonces, el compromiso organizacional va más allá de la lealtad pasiva, implica una relación activa

en la que los individuos están dispuestos a dar de sí mismos para contribuir al bienestar de la organización (Mowday et al., 1979). Los pensamientos más comúnmente aceptados sobre compromiso organizacional establecen que se trata de un indicador que mide el grado en que los empleados están fuertemente comprometidos con una organización y son menos propensos a abandonarla, por lo que se trata de un estado psicológico que une a una persona con una organización (Meyer et al., 2002). En calidad de estado psicológico, el compromiso entonces se caracteriza por una relación de los empleados con la organización y una decisión por parte de ellos, de continuar perteneciendo a la misma (Meyer y Allen, 1991).

Varios estudios han identificado la satisfacción laboral como un antecedente del compromiso organizacional (Vandenberg y Lance, 1992). Nguni et al. (2006) señalaron que las investigaciones no son concluyentes en el orden causal de satisfacción laboral y compromiso organizacional. A su vez, investigaciones previas han reconocido que variables demográficas como género, lugar de origen y universidad de origen son posibles predictores del compromiso organizacional y la satisfacción laboral (Johns, 2001; Walumbwa et al., 2008; Yucel y Bektas, 2012). Por lo tanto, se postula que:

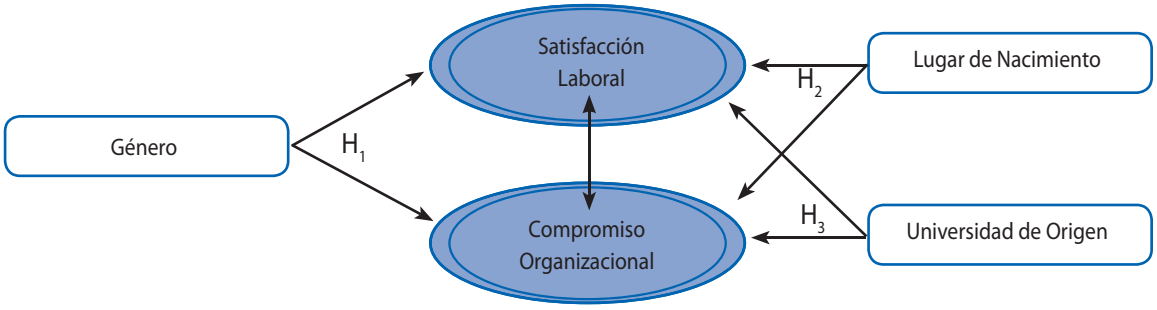
H1: El género determina diferentes niveles medios de satisfacción laboral y compromiso organizacional entre los profesores universitarios.

H2: El lugar de nacimiento determina diferentes niveles medios de satisfacción laboral y compromiso organizacional entre los profesores universitarios.

H3: La universidad de origen determina diferentes niveles medios de satisfacción laboral y compromiso organizacional entre los profesores universitarios.

El modelo propuesto a partir del problema, objetivo, revisión de la literatura e hipótesis de investigación, se representa en la Figura 1.

Figura 1. Modelo de Investigación: Satisfacción Laboral Compromiso Organizacional Características Demográfica



MATERIALES Y METODOS

La investigación se llevó a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (ciudad de Tarija, Bolivia). Para contrastar las hipótesis, se desarrolló y contextualizó un cuestionario en base a escalas de medición científicamente probadas y validadas, con el fin de medir las variables del modelo. Se utilizaron cuatro ítems de la escala de Agho et al. (1992) para valorar la satisfacción laboral, por ejemplo: "me gusta mi trabajo más que a la persona promedio". El compromiso organizacional se midió a través de tres ítems de la escala de Meyer et al. (1993), un ejemplo de ítem es: "no siento un fuerte sentido de pertenencia a la Facultad". Los distintos ítems se cuantificaron a través de medidas de percepción, utilizando escalas de Likert del 1 al 7. Asimismo, también se recabaron datos demográficos de los encuestados, de tipo personal, como ser: género, lugar de nacimiento y universidad de origen.

Se recogió información primaria a través de la aplicación directa del cuestionario al total de la población de docentes de la Facultad, durante los meses de septiembre y octubre de 2010. Se entregaron 131 formularios y se recuperaron 125 encuestas debidamente cumplimentadas, equivalentes a una tasa de respuesta del 95%. El error muestral es del 2% para un nivel de confianza del 95% y 2,2% para 97%.

En cuanto al análisis estadístico, inicialmente se realizó el correspondiente estudio exploratorio, utilizando el software estadístico SPSS 18.0. Se efectuó el análisis factorial y de fiabilidad de los distintos datos, para identificar y validar los constructos que representan a las variables del modelo de investigación. Asimismo, se procedió al análisis descriptivo y de correlación de la información. Posteriormente, se desarrolló el estudio confirmatorio para contrastar las hipótesis, a través del análisis de diferencia de medias.

La muestra está conformada por 45 mujeres (36 por ciento) y 80 varones (64 por ciento). El 77% de los encuestados ha nacido en la ciudad de Tarija, mientras que el 23% no. Por último, el 88% de los profesores se graduó de UAJMS, mientras que el 12% no.

RESULTADOS

La Tabla 1 indica la escala y el número de ítems utilizados para medir las variables del estudio, además muestra la respectiva varianza explicada. Los resultados del análisis factorial identifican los correspondientes constructos, en ese sentido, la fiabilidad permite comprobar la consistencia interna de la escala. Es decir, si la escala se encuentra libre de error aleatorio y es capaz de ofrecer resultados estables. Así, una escala va a ser fiable si los individuos han contestado de forma coherente y consistente a todos los indicadores que la componen, y de esta manera, los indicadores se encuentran altamente correlacionados (Chandler y Lyon, 2001).

Para analizar la consistencia interna de la escala disponemos de dos instrumentos bastante utilizados en ciencias empresariales: el estadístico Alpha de Cronbach y la correlación ítem-total. El estadístico Alpha de Cronbach es el parámetro más frecuentemente utilizado para analizar la consistencia interna de la escala y su fiabilidad (Chandler y Lyon, 2001). En general, se puede garantizar la fiabilidad de la escala si el valor de este indicador es superior a 0,8; aunque en estudios de carácter exploratorio, un valor superior a 0,6 se considera ya aceptable (Grande y Abascal, 2003). Los índices de fiabilidad de los constructos del estudio presentan valores aceptables, los Alpha de Cronbach son mayores que 0,8 en ambos casos.

La Tabla 1 también muestra información descriptiva de cada variable latente o constructo: la medida más importante de tendencia central (M: media) y de dispersión ó variabilidad de datos (DE: desviación estándar). Finalmente, se provee información sobre la correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Nótese que dichos constructos presentan una correlación positiva y significativa.

Tabla 1. Información del Estudio Exploratorio

Variable	Nro. de Ítems / Escala	Varianza Explicada	Fiabilidad (Alpha de Cronbach)	Media (M)	Desviación Estándar (DE)	Correlación con Satisfacción Laboral (Rho Spearman)
Satisfacción Laboral	4 / Agho et al. (1992)	73,385%	0, 874	6,03	0,880	—
Compromiso Organizacional	3 / Meyer et al. (1993)	78,036%	0, 845	5,25	1,454	0,204 **

** Correlación significativa al nivel de confianza del 95%

La Tabla 2 recoge los resultados del análisis de diferencia de medias, a través de la prueba T para muestras independientes. Inicialmente, se presenta el factor de agrupación (género, lugar de nacimiento o universidad de origen), seguidamente se observa la variable (satisfacción laboral o compromiso organizacional) cuya diferencia de medias será contrastada en base a cada factor de agrupación.

El estadístico de Levene proporciona información acerca de la prueba para igualdad de varianzas, donde, H0: Varianzas Homogéneas y H1: Varianzas No Homogéneas. Si el nivel de significancia del estadístico de Levene es grande (mayor que 0,10 para un nivel mínimo de confianza de 90%), entonces se acepta H0, dado que su valor caería dentro de la región de aceptación.

Si el nivel de significancia del estadístico de Levene es pequeño (menor que 0,10), entonces se rechaza H0, dado que su valor caería dentro de la región de rechazo.

Entonces, la finalidad de la prueba de igualdad de varianzas es ubicarnos en el escenario correcto para identificar el correspondiente valor del nivel de significancia de la prueba T para igualdad de medias de muestras independientes. La Tabla 2 proporciona los valores de ambos estadísticos, tanto de la prueba de Levene como de la prueba T.

El estadístico T proporciona información acerca de la prueba para igualdad de medias, donde, H0: Medias Iguales y H1: Medias No Iguales. Si el nivel de significancia del estadístico T es grande (mayor que 0,10 para un nivel mínimo de confianza de 90%), entonces se acepta H0, dado que su valor caería dentro de la región de aceptación. Si el nivel de significancia del estadístico T es pequeño (menor que 0,10), entonces se rechaza H0, dado que su valor caería dentro de la región de rechazo.

En la columna de Observaciones, se puede identificar los casos significativos de diferencia de medias, a un nivel del confianza del 90%.

Tabla 2. Análisis de Diferencia de Medias

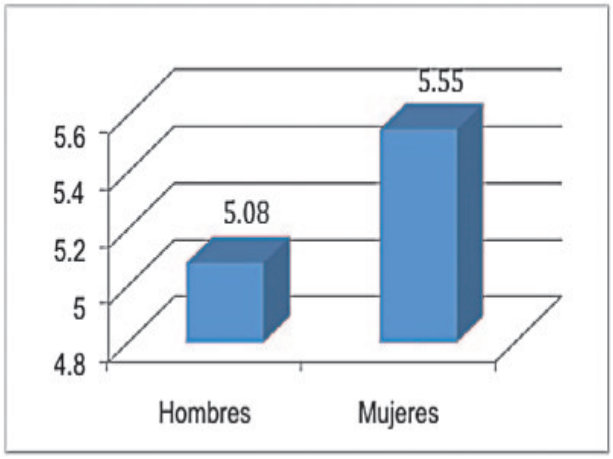
Factor de Agrupación	Media (Variable)	Levene (Sig.)	Diferencia de Medias (Sig.)	Observaciones
Género	Satisfacción Laboral	0,674	0,784	
Hombre (64%)	6,05			
Mujer (36%)	6,00			
	Compromiso Organizacional	0,845	0,083 *	Dif. de Medias Significativa
Hombre (64%)	5,08			
Mujer (36%)	5,55			
Lugar de Nacimiento	Satisfacción Laboral	0,275	0,071*	Dif. de Medias Significativa
Tarijeños (77%)	5,95			
No Tarijeños (23%)	6,69			
	Compromiso Organizacional	0,331	0,093*	Dif. de Medias Significativa
Tarijeños (77%)	5,37			
No Tarijeños (23%)	4,85			
Universidad de Origen	Satisfacción Laboral	0,337	0,087 *	Dif. de Medias Significativa
UAJMS (88%)	5,98			
No UAJMS (12%)	6,40			
	Compromiso Organizacional	0,830	0,784	
UAJMS (88%)	5,26			
No UAJMS (12%)	5,16			

* Correlación significativa al nivel de confianza del 90%

Entonces, los resultados del análisis de diferencia de medias reflejan que:

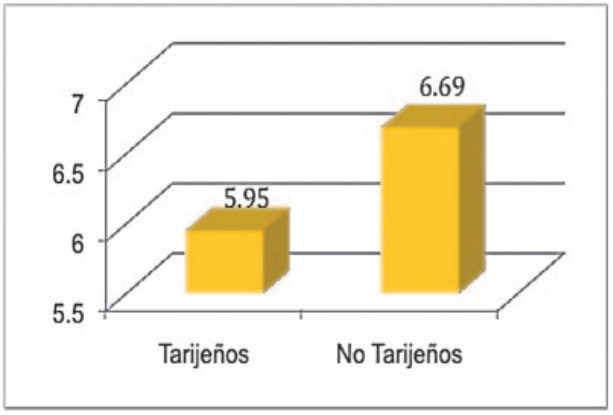
El género determina diferentes niveles medios de compromiso organizacional entre los profesores universitarios, más no de satisfacción laboral. Por lo que H1 se acepta solo parcialmente. El Gráfico 1 muestra que en promedio los hombres se encuentran menos comprometidos con la organización (5,08) que las mujeres (5,55).

Figura 1. Compromiso organizacional promedio del profesorado universitario según género.



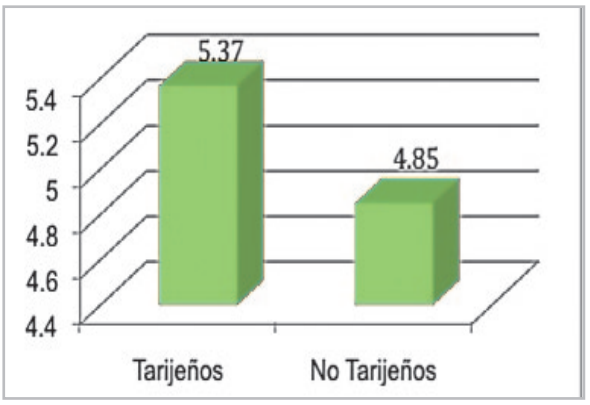
El lugar de nacimiento determina diferentes niveles medios tanto de satisfacción laboral como de compromiso organizacional, entre los profesores universitarios. Por lo que H2 se acepta plenamente. La Figura 2 muestra que en promedio los profesores tarijeños presentan menor satisfacción laboral (5,95) que los profesores que no son oriundos de Tarija (6,69).

Figura 2. Satisfacción laboral promedio del profesorado universitario según lugar de nacimiento.



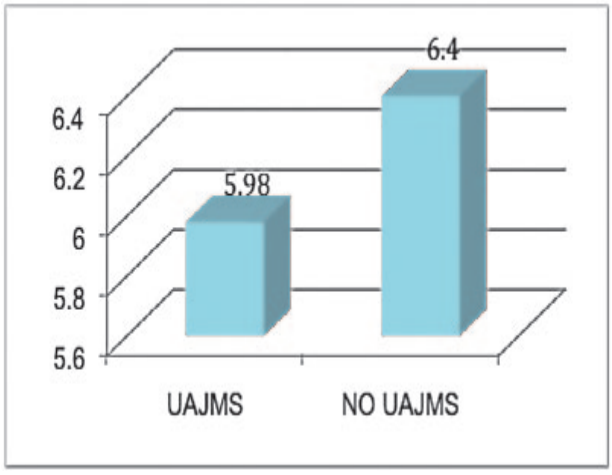
Mientras que la Figura 3 se observa que en promedio los tarijeños se encuentran más comprometidos con la organización (5,37) que los profesores que no son oriundos de Tarija (4,85).

Figura 3. Compromiso organizacional promedio del profesorado universitario según lugar de nacimiento



La universidad de origen determina diferentes niveles medios de satisfacción laboral entre los profesores universitarios, más no de compromiso organizacional. Por lo que H3 se acepta solo parcialmente. La Figura 4 muestra que en promedio los profesores graduados de UAJMS se encuentran menos satisfechos en el trabajo (5,98) que quienes no se graduaron en esta universidad (6,40).

Figura 4. Satisfacción laboral promedio del profesorado universitario según universidad de origen.



DISCUSION

Se logró el objetivo de analizar la influencia de aspectos demográficos (como ser: género, lugar de nacimiento y universidad de origen) en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores universitarios. Los hallazgos resaltan la importancia de considerar las diferencias demográficas de los profesores, entonces, las autoridades universitarias precisan desarrollar estrategias para gestionar las necesidades de aquellos profesores que experimentan menor satisfacción laboral y compromiso organizacional, como así también para mantener o potenciar los niveles de satisfacción y compromiso de los segmentos que expresan indicadores mayores.

El hecho que los profesores varones indiquen estar menos comprometidos que las mujeres, permite identificar un primer grupo humano donde dirigir políticas y prácticas de recursos humanos, con el propósito de incrementar dicho estado psicológico. Desde otra perspectiva demográfica, que los profesores oriundos de Tarija presenten menor satisfacción laboral, pero mayor compromiso organizacional que los no tarijeños, es otro dato importante; donde el sentimiento de pertenencia y arraigo a un lugar geográfico, pudiera influir en el compromiso de los profesores hacia una de las instituciones más representativas de la región, sin embargo, dicho fenómeno no implica similar efecto en cuanto a satisfacción laboral se refiere. Resulta imprescindible identificar los factores que impiden que el compromiso organizacional venga acompañado de un nivel de satisfacción laboral en el mismo sentido, dentro de este particular contexto de recursos humanos. Por otro lado, que los profesores no oriundos de Tarija expresen menor compromiso con la institución, pero una mayor satisfacción laboral con respecto a los profesores nacidos en Tarija, puede suponer dos escenarios. Primero, la mayor satisfacción pudiera ser una vía que facilite el mejoramiento del compromiso organizacional en el caso de los profesores no tarijeños. Segundo, el hecho de que los docentes tarijeños expresen menor satisfacción laboral que los no tarijeños, induce a especular que los primeros presentan mayores expectativas acerca de la experiencia de trabajo en la institución más representativa de su lugar de origen. Similar especulación pudiera surgir para el escenario donde las personas graduadas en Juan Misael Saracho presentan menores niveles promedio de satisfacción con respecto a quienes no se graduaron de esa universidad. Entonces, quienes forjaron su preparación profesional en la misma institución donde actualmente desempeñan sus funciones, puede que posean mayores expectativas en cuanto a experiencias laborales y profesionales

Todos los anteriores insumos permiten retroalimentar las acciones y decisiones de quienes son responsables en materia de dirección de recursos humanos dentro de dicha Facultad. Por lo tanto y considerando los resultados obtenidos, se comprueba que en este caso específico, los niveles de satisfacción y compromiso presentan diferencias significativas según el género, el lugar de nacimiento y la universidad de origen.

Por lo tanto, dichas variables demográficas se convierten en materia prima útil e importante para diferenciar los grupos o segmentos de profesores que surgen en función de los distintos niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Sin el análisis empírico-cuantitativo desarrollado en torno al modelo hipotético propuesto de comportamiento organizacional, dichos postulados serían simples apreciaciones subjetivas acerca de la conducta humana en la organización. Sin embargo, la aplicación de herramientas científicas y matemáticas permite abordar el estudio de dos variables fundamentales en materia de gestión de recursos humanos, desde una perspectiva estadística y probabilística que permite comprobar con mayor objetividad, los supuestos planteados acerca de aspectos relacionados con factores de naturaleza humana.

Para obtener mejoras de satisfacción laboral y compromiso organizacional es recomendable destinar iniciativas, recursos, políticas y prácticas organizacionales dirigidas a los grupos de profesores que presentan menores niveles medios. Así también, se debe mantener y potenciar la satisfacción y el compromiso de los grupos humanos que presentan valores superiores. Identificar segmentos de trabajadores con distintos tipos de actitudes y/o comportamientos permitirá reducir costos, tiempo y esfuerzos en materia de mantenimiento y gestión del talento humano, dado el estrecho vínculo de los

aspectos demográficos estudiados y las variables de interés. Es así que, si los responsables son capaces de gestionar las necesidades y motivaciones de tales grupos, de manera que el individuo perciba que su organización se preocupa por sus demandas y expectativas, entonces, la organización habrá identificado un elemento clave para la dirección óptima de los recursos humanos, su satisfacción y compromiso. He aquí, algunos insumos útiles para la gestión del comportamiento humano dentro de este centro universitario, que facilitarían el logro de objetivos y el uso óptimo de recursos (principal dilema de la gestión de las organizaciones), en la medida que el profesorado alcance niveles adecuados de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Para terminar, resaltamos las principales limitaciones y futuras líneas de investigación que propone el presente estudio. Nuestro trabajo utiliza información de corte transversal, útil para contrastar el modelo propuesto. Sin embargo, futuras investigaciones podrían analizar las relaciones dinámicas de las variables, a través de información longitudinal.

El trabajo se enfocó en el estudio del comportamiento humano dentro una sola unidad organizacional, por lo que futuros emprendimientos podrían considerar muestras más amplias, superando las restricciones presupuestarias y logísticas que dicha iniciativa implica. En ese sentido, el estudio de una diversidad de unidades u organizaciones en diferentes escenarios permitiría establecer comparaciones de resultados y generalizaciones. Sería interesante investigar el rol de los valores y la cultura organizacional en la percepción de las variables organizacionales de estudio (satisfacción laboral y compromiso organizacional). Próximos estudios podrían analizar modelos más integrales, donde se puedan incluir otros aspectos organizacionales clave, en calidad variables dependientes, como ser: desempeño individual, productividad, rotación de personal, iniciativa, innovación, espíritu emprendedor, etc. De esta manera será posible analizar el rol de éstas u otras variables demográficas en resultados organizacionales distintos.

Los hallazgos identifican los grupos humanos cuyos comportamientos promedio son distintos en cuanto a satisfacción laboral y compromiso organizacional, sin embargo, futuras investigaciones pudieran profundizar a acerca de los factores que motivarían la variación en los niveles de satisfacción y compromiso en cada uno de los segmentos identificados. Asimismo, también se pudiera estudiar el efecto marginal sobre otros resultados organizacionales importantes, ocasionado por niveles adicionales de satisfacción y compromiso en aquellos grupos que en principio presentan indicadores menores.

BIBLIOGRAFIA

Agho, A.O.,Price, J.L. y Mueller, C.W. (1992).Discriminant Validity of Measures of Job SatisfactionPositive Affectivity and Negative Affectivity. En: Journal of Occupational and Organizational Psychology, Nº 65, Volume 3, pp. 185-196.

Angle, H.L. y Perry, J.L. (1981) AnEmpirical Assessment of Organization Commitment and Organizational Effectiveness. En: Administrative Science Quarterly, Nº 26, pp. 1-13.

Buitendach, J.H. y De Witte, H. (2005). Job Insecurity, Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment of Maintenance Workers in a Parastatal. En: South African Journal of Business Management, Nº 36, Volume 2, pp. 27-37.

Chandler, G.N. y Lyon, D.W. (2001). Issues of Research Design and Construct Measurement in Entrepreneurship Research: The Past Decade. En: Entrepreneurship Theory and Practice, Nº 24 Volume 4, pp. 101-113.

Chiang-Vega, M.M., Nuñez-Partido, A. y Huerta-Rivera, P.A. (2007). Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral con los Resultados, en Grupos de Docentes de Instituciones de Educación Superior. En: Icade – Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, Nº 72, pp. 49-74.

Desselle, S. y Conklin, M. (2010). Predictor of Pharmacy Faculty Work Satisfaction. En: Currents in Pharmacy Teaching and Learning, Nº 2, pp. 20-30.

Gargallo-Castel, A. y Freundlich, F. (2010). Percepciones de los Socios y no Socios Cooperativistas sobre la Satisfacción Laboral. En: REVESCO, Nº 103, pp. 33-58.

Grande, I. y Abascal, E. (2003). Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial. 7ma ed., ESIC, Madrid.

Johns, G. (2001). In Praise of Context. En: Journal of Organizational Behavior, Nº 22, pp. 31-42.

Koch, J. y Steers, R. (1978). Job Attachment, Satisfaction, and Turnover AmongPublic Sector Employees. En: Journal of Vocational Behavior, Nº 12, pp. 119-128.

Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. En: M. D. Dunnette (Ed). Handbook of Industrial and Organizational Behavior. Rand McNally, Chicago.

López-Guzmán, T.J., Sánchez Cañizares, S.M. y Nascimento-Jesus, M.M. (2010). La Satisfacción Laboral como Valor Intangible de los Recursos Humanos: Un Estudio de Caso en Establecimientos Hoteleros. En: Teoría y Praxis, Nº 7, pp. 35-53.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. En: Human Resource Management Review, Nº 1, pp. 64-89.

Meyer, J.P., Allen, N.J. y Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a

Three Component Conceptualization. En: Journal of Applied Psychology, Nº 78, pp. 538-551.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: a Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. En: Journal of Vocational Behavior, Nº 61, pp. 20-52.

Mount, G. (2006). The Role of Emotional Intelligence in Developing International Business Capability: EI provides traction. En V.U. Druskat, F. Sala y G. Mount (Eds.). Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups. Erlbaum, Mahwah-NJ.

Mowday, R.T., Steers, R.M. y Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. En: Journal of Vocational Behavior, Nº 14.

Nguni, S., Sleegers, P. y Denessen, E. (2006). Transformational and Transactional Leadership Effects on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools: the Tanzanian Case. En: School Effectiveness and School Improvement, Nº 17, Volumen 2, pp. 145-177.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. y Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover AmongPsychiatric Technicians. En: Journal of Applied Psychology, Nº 59, pp. 603-609.

Robbins, S.P. (2004). ComportamientoOrganizacional. 10ma ed., Pearson, México

Spector, P.E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences. Sage Publications Inc., Thousand Oaks-CA.

Spitzer, A. y Perrenoud, S. (2006). Reforms in Nursing Education Across Western Europe: From Agenda to Practice. En: Journal of Professional Nursing, Nº 22, pp. 150-161.

Stewart, T.A. (1996). La Satisfacción de los Empleados en España. UnaPerspectivaEuropea. En: Capital Humano, Nº 93, pp. 16-22.

Vandenberg, R.J. y Lance, C.E. (1992). Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. En: Journal of Management, Nº 18, pp. 153-167.

Walton, R.E. (1985). From Control to Commitment in the Workplace. En: Harvard Business Review, Nº 63.

Walumbwa, F.O., Wu, C. y Orwa, B. (2008). Contingent Reward Transactional Leadership, Work Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Procedural Justice Climate Perceptions and Strength. En: Leadership Quarterly, Nº 19, pp. 251-265.

Wegge, J., Schmidt. K., Parkes, C. y Van Dick, K. (2007). Taking a Sickie: Job Satisfaction and Job Involvement as Interactive Predictors of Absenteeism in a Public Organization. En: Journal of Occupational and Organizational Psychology, Nº 80, pp. 77-89.

Yucel, I. y Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics AmongTeachers in Turkey: Young is Better? En: Procedia-Social and Behavioral Sciences, Nº 46, pp. 1598-1608.