



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CÁTEDRA SEMINARIO DE TÍTULO**



**RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO
ORGANIZATIVO EN LA INTENCIÓN DE ROTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA
“RED β” PERTENECIENTE A UN DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE
EDUCACIÓN MUNICIPAL DE LA V REGIÓN**

AUTORES

**JAVIERA ACUÑA GONZÁLEZ
NATALIA GUERRA MAJUL
ANGÉLICA LIZANA ESCOBAR
NELSON LÓPEZ LEIVA**

PROFESOR GUÍA

GUIDO DEMICHELI MONTECINOS

**SEMINARIO DE TÍTULO DE PSICOLOGÍA PRESENTADO A LA ESCUELA DE
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO, COMO REQUISITO PARA
OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

VALPARAÍSO, 22 DE ENERO DEL 2015

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS	4
2.1. Compromiso Organizativo	4
2.2. Satisfacción Laboral	8
2.3. Intención de Rotar	11
III. INVESTIGACIÓN	16
3.1. Fundamentos de la Investigación	16
3.2. Pregunta de Investigación	19
3.3. Objetivo General	19
3.4. Objetivos Específicos	20
3.5. Hipótesis	20
3.6. Método	21
3.6.1. Participantes	21
3.6.2. Instrumentos y Materiales	21
3.6.2.1 Escala de Rafferty y Griffin.....	21
3.6.2.2 Cuestionario de Compromiso Organizacional	23
3.6.3. Diseño de Investigación	23
IV. ANÁLISIS DE DATOS	25
4.1. Procedimiento	25
4.2. Requerimientos Éticos.....	28
4.2.1 Consentimiento Informado.....	28
V. RESULTADOS	29
5.1.Resultados Según en Hipótesis.....	29
5.2. Resultados Adicionales Según las Variables en Estudio	32
5.2.1 Análisis de Frecuencia de las Variables en Estudio.....	32

5.2.2 Análisis Según Sexo.....	35
5.2.2.1 Análisis de Frecuencias según Sexo	35
5.2.2.2 Análisis de Correlaciones no parametricas: Rho de Spearman según Sexo	36
5.2.3 Análisis según Antigüedad en el Cargo.	38
5.2.3.1 Análisis de Frecuencias Según Antigüedad en el Cargo.....	38
VI. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y PROYECCIONES.....	54
5.1. Conclusiones y Discusión.....	54
5.2. Limitaciones.....	57
5.3 Proyecciones.....	57
VII. REFERENCIAS.....	59
VIII. ANEXOS.....	61

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la educación municipal de nuestro país enfrenta serios cuestionamientos; los bajos resultados obtenidos en las mediciones de la calidad educacional y los serios problemas financieros, han puesto en entredicho la capacidad de los municipios para destinar esfuerzos y recursos en pos del mejoramiento de la calidad educativa.

A la consabida falta de recursos económicos, se adhiere la creencia injusta de que lo público es sinónimo de mala calidad, lo que ha llevado a una fuerte disminución de la matrícula en los colegios municipalizados. Bajo este panorama, no es de extrañar que la educación municipal en un corto plazo baje aún más la cantidad de alumnos en sus niveles de básica y media. Por lo que, en este eventual escenario, las necesidades presentes en la educación pública se verían menos atendidas.

Por otro lado, diversos estudios nacionales han dado a conocer un gran malestar laboral por parte de los docentes. Las cifras indican que seis de cada diez profesores manifiestan un claro rechazo o decepción hacia su trabajo. Esta información se condice con la de otros estudios nacionales (Cifuentes, 1997; Selamé, 1998; en Zamora, 2009) que concluyen que la profesión docente se establece como una actividad de fuerte desgaste emocional, disconformidad, agotamiento físico y mental.

De este modo, se debe prestar especial atención a la educación municipal en Chile y a la calidad que presentan los profesores y asistentes de la educación de nuestro país, quienes requieren mejores condiciones laborales a fin que se puedan sentir satisfechos en su trabajo y comprometidos con sus labores, pudiendo realizarlas más eficazmente.

Las investigaciones sugieren que la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizativo poseen un alto potencial para reducir la intención de rotación, el ausentismo y mejorar el desempeño organizacional (Rodríguez, 2004). Otros estudios (Hecht, 1978; Wanous, 1980; en Hetch, 2006), han afirmado que los empleados que experimentan desgaste físico y emocional tienden a estar menos satisfechos con su trabajo, son menos productivos, y tienen más probabilidades de abandonar voluntariamente sus

organizaciones. Por lo que la intención de rotación en las organizaciones es consecuencia de múltiples factores que deben ser estudiados con el fin de aportar más elementos que contribuyan a su explicación, y por ende, a sus posibles soluciones.

Sentado esto, cobra relevancia conocer los antecedentes necesarios para incitar a los docentes y asistentes de la educación a que se vean motivados en el ejercicio de su profesión, y que la realicen de la mejor manera posible. Es por eso que a través de este estudio se abordó cómo la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizativo influyen en la Intención de Rotación de los trabajadores.

Por su parte, el constructo de Intención de Rotación se relaciona con la decisión de permanecer en una institución, constituyendo la primera y fundacional decisión de la persona en su lugar de trabajo (Luhmann y De Georgi, 1993; en Zamora, 2009). Esta decisión hace posible y configura, a modo de premisa, otras múltiples elecciones personales y organizacionales, por consiguiente, examinar por qué los profesores permanecen en sus establecimientos de trabajo, podría ayudar a comprender mejor sus decisiones pedagógicas y laborales, así como las relaciones que establecen con otros integrantes de la comunidad educativa.

Con lo anteriormente expuesto, se trabajó en conjunto con el Departamento de Educación de una Municipalidad de la V Región, con el fin de indagar sobre cómo se comportan estas variables en sus trabajadores, quienes se encuentran ampliamente dispuestos e interesados en generar soluciones pedagógicas a través del sistema educacional implementado y denominado "Red β ".

La unidad departamental DAEM (Departamento de Administración Educacional Municipal) tiene como principal propósito alcanzar un mayor desarrollo y así competir mejor en el actual escenario educacional de la zona. Además, está fundamentada en el compromiso que tiene con los actores de la comunidad educativa, centrados en la excelencia de los procesos pedagógicos, con el fin de entregar una educación humanista, inclusiva, democrática y de calidad, que promueva el desarrollo de las potencialidades de sus estudiantes y principalmente orientada a su inserción en una sociedad globalizada, tecnificada y cambiante.

Con el fin de contribuir de forma representativa en la mejora del funcionamiento de “Red β ”, es que se determinó estudiar el total de la población. De este modo, poder entregar información acerca de la percepción organizacional para que la institución pueda generar planes y diseñar intervenciones en un mediano a largo plazo de acuerdo a los resultados que se obtengan.

A continuación, se presenta el sustento teórico de cada una de los constructos utilizados en esta investigación; posteriormente, se exponen los fundamentos del estudio, los objetivos, las hipótesis de la investigación y el método utilizado y en un tercer apartado, se explicitan los participantes, los instrumentos utilizados, el diseño de investigación, el análisis de los datos y el procedimiento realizado. En un cuarto apartado, se indican los requerimientos éticos considerados que entregan respaldo a través de la responsabilidad académica. Para finalizar, se expone el análisis de los resultados del estudio, conclusiones, discusión y las proyecciones del mismo.

II. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS

En el presente apartado se exponen los antecedentes teóricos y empíricos de las variables Compromiso Organizativo, Satisfacción Laboral e Intención de Rotación, y se realiza una revisión y vinculación de los conceptos en estudio.

2.1 Compromiso Organizativo

El Compromiso Organizativo se ha centrado en estudiar los vínculos que se generan entre los empleados y la organización. La importancia de este constructo radica principalmente en su incidencia directa sobre las intenciones y conductas de los empleados, por lo que se ha considerado como predictor de diversos comportamientos organizacionales, por ejemplo, el ausentismo, la rotación de personal, el desarrollo de los empleados, la intención de renuncia, los resultados financieros de la organización y la productividad de los empleados (Betanzos, Andrade y Paz, 2006).

El Compromiso Organizativo ha sido definido y medido en múltiples formas, no siendo todas ellas complementarias o compatibles. A continuación detallaremos algunas definiciones:

El estudio del Compromiso Organizativo, comienza con la concepción del constructo realizado por Becker (1960; en Betanzos y Paz, 2011), quien lo definió como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo.

Mowday, Porter y Steers (1982; en Giraldo, 2012) describieron este constructo como la fuerza relativa a la identificación de un individuo y su participación en una organización en particular, por tanto esta definición propone que el compromiso del empleado no depende exclusivamente de sus percepciones y actitudes, sino que debería estar evidenciado en sus acciones y contribuciones a la organización. Asimismo, refirieron que aquellos empleados que se encuentran fuertemente comprometidos con la organización incluyen en sus funciones actividades que van más allá de sus obligaciones.

Por otro lado, Allen y Meyer (1991; en Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010) conceptualizaron el compromiso como un estado psicológico que entrelaza a una persona y su organización, generando así una relación dinámica entre las partes. Estos autores señalan que si existe compromiso por parte de los empleados se genera una mejor sinergia, y en consecuencia se ejecutan estrategias de consecución de objetivos y se crean planes deliberados para alcanzarlos. Por otra parte, si los empleados se vuelven menos comprometidos con su organización, pueden encauzar sus obligaciones en otras direcciones externas al puesto de trabajo, lo cual traerá implicaciones negativas para la relación que desarrollan con sus organizaciones y la consecuencia más próxima será la intención de abandonarla.

Del mismo modo, Allen y Meyer (1991; en Chiang, et al., 2010) construyeron un modelo multidimensional de Compromiso Organizativo, en que distinguen tres tipos de compromiso: afectivo, normativo y de continuidad o costes. Esta concepción tridimensional del compromiso es la que prevalece en la investigación hasta la actualidad.

Asimismo, señalaron que si bien el concepto de compromiso hace referencia a la relación que el trabajador establece con su organización, este vínculo difiere en su naturaleza a partir de la identificación que se pueda hacer de alguno de los tres componentes mencionados, y que es más apropiado hablar de componentes, en lugar de tipos de compromiso, puesto que un trabajador puede experimentar cada uno de estos estados psicológicos en diversos grados (Allen y Meyer, 1990; en García y García, 2009).

El Compromiso Afectivo ha sido el más investigado, existiendo una amplia evidencia de su validez (Bergman, 2006; en García y García, 2009). Esta dimensión del compromiso organizativo es considerada como un vínculo afectivo que tiene relación con los valores compartidos, la motivación intrínseca y el reconocimiento de la propia identidad como parte de la organización. Se relaciona directamente con los lazos emocionales que las personas crean al percibir la satisfacción de sus requerimientos, expectativas y el deseo de permanecer en la institución, obteniendo así, un sentido de pertenencia hacia la institución, que pone en manifiesto la inversión de esfuerzos hacia la consecución de los objetivos organizacionales y metas comunes.

Por otra parte, el compromiso de continuidad se fundamenta en la necesidad de permanecer en la organización, y guarda amplia relación con las inversiones en tiempo y energía que se desperdiciarían en caso de dejar la organización, o con las pocas posibilidades para encontrar otro trabajo. Se enfatiza un aspecto calculador, pues se refiere a la prosecución de inversiones acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización. Por ende, los individuos que presentan compromiso de continuidad o compromiso de costes, sienten la necesidad de pertenecer a la organización, sin que existan necesariamente vínculos emocionales con ésta, es decir, un individuo con compromiso de continuidad elevado percibe que necesita permanecer en la organización. Asimismo, los individuos pueden percibir diferentes costes asociados a abandonar la organización, a los que pueden reaccionar de forma diferente: las consecuencias derivadas de percibir que se ha realizado un esfuerzo notable por acceder a un puesto de trabajo pueden no ser las mismas que las derivadas de percibir unos elevados costes de búsqueda de un nuevo puesto de trabajo si se abandona la organización. Por otra parte, el compromiso de continuidad está asociado a esquemas motivacionales diferentes a los del compromiso afectivo (Powell y Meyer, 2004; en García y García, 2009).

Finalmente, el componente normativo está relacionado con el deber moral y con el nivel de gratitud con que el trabajador siente debe responder a su organización a partir de los beneficios que ha obtenido a lo largo del tiempo (Giraldo, 2012). Wiener (1982; en Rodríguez y Betanzos, 2011) definen compromiso como “la totalidad de presiones normativas internalizadas para actuar de una manera que cumpla con los objetivos e intereses de la organización”. No obstante esto, este constructo ha evolucionado en su conceptualización, puesto que originalmente se entendía como un compromiso basado en la internalización de normas referidas a lo que se considera una conducta apropiada, asociándose posteriormente a la creencia de lealtad a la organización y haciendo hincapié en el sentido moral del compromiso. Por ejemplo, al recibir beneficios por parte de la organización, se conduce a un sentimiento de deber proporcionar una correspondencia hacia ésta: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante. Además, se propone que este componente se verá influenciado por experiencias previas del individuo a nivel social (como la familia, la cultura y la socialización), tanto antes como después de haber ingresado a la organización, los cuales servirán como antecedentes para determinar la probabilidad de que un individuo adquiera un mayor o menor grado de compromiso normativo con su institución.

Ahora bien, entender el Compromiso Organizativo desde esta perspectiva permite comprender más amplia y detalladamente los diversos factores que pueden incidir en cómo los trabajadores adoptan un mayor o menor nivel de compromiso con su organización, para posteriormente vislumbrar de mejor manera si existen diferencias en relación a factores demográficos como el sexo, la edad y la antigüedad en el cargo, en línea con uno de los objetivos de la presente investigación.

En un estudio realizado por Arias, Varela, Loli y Quintana (2003), los resultados revelaron que el compromiso organizativo está estrechamente relacionado con las variables demográficas de edad, sexo y antigüedad en el puesto, así como también con la variable psicológica de satisfacción en el trabajo. La correlación más alta en este estudio se presentó entre el Compromiso Afectivo y la Satisfacción General con el trabajo.

En otra investigación realizada por Barraza y Acosta (2008) se estudió el Compromiso Organizativo en los docentes. Los resultados revelaron que existe una alta correlación entre el Compromiso Organizativo y la intención de permanencia en la institución. El sexo resultó ser una de las variables demográficas más significativas, donde los docentes hombres presentaron un mayor nivel de Compromiso Organizativo autoinformado.

Al mismo tiempo, se ha encontrado un gran volumen de trabajos respecto al Compromiso Organizativo en la actualidad, y cada vez se centran más en la relación de éste con la Satisfacción Laboral. Cabe señalar aquí sus diferencias; el primero resulta de la evaluación de partes específicas del trabajo, mientras el segundo es una reacción global hacia la organización considerándola como un todo. Por lo que, según esto, un empleado puede estar insatisfecho con su trabajo, pero igualmente conservar sentimientos positivos hacia la organización y viceversa, por lo que si bien son constructos ampliamente relacionados apuntan en distintas direcciones (Sánchez, López-Guzmán y Millán, 2007).

2.2 Satisfacción Laboral

La Satisfacción laboral es uno de los constructos más estudiados en el ámbito del comportamiento organizacional, principalmente debido a que tanto los aspectos individuales como los contextuales inciden directa o indirectamente en las percepciones que poseen los individuos en relación a ésta. No obstante lo anterior, aún no existe unanimidad en cuanto a su definición, por lo que se puede definir desde múltiples perspectivas (Harpaz, 1983; en Alonso, 2006). A continuación, se exponen algunas de estas definiciones.

En primer lugar, existen una serie de conceptualizaciones que hacen referencia a la Satisfacción Laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas y en segundo lugar, una serie de autores considera este constructo como un concepto que va más allá de las respuestas afectivas o emocionales, por tanto conciben la Satisfacción Laboral como una actitud generalizada ante el trabajo.

En un principio, Hoppock (1935; en Parra y Paravic, 2002) abarcando variados grupos de investigación, desarrolló las primeras publicaciones sobre esta materia, donde define el término como una combinación de circunstancias ambientales, psicológicas y fisiológicas que causan que el individuo considere que se encuentra satisfecho con su trabajo definición que dice relación con la multiplicidad de factores que influyen en la Satisfacción Laboral, pero no advierte acerca de su naturaleza.

Así pues, a partir de las diferentes definiciones revisadas sobre Satisfacción Laboral, Harpaz (1983; en Alonso, 2006), deduce que ésta se compone de factores tanto afectivos, cognitivos como conductuales. Sin embargo, la relevancia de cada uno de éstos varía en cuanto a la magnitud y consistencia, por lo que este autor señala que estas tres dimensiones estarían presentes, pero participarían con intensidades distintas en el comportamiento.

Asimismo, el fenómeno de la Satisfacción Laboral en las organizaciones se define como el resultado de la evaluación que realiza el empleado acerca del grado en que el ambiente laboral satisface sus necesidades (Dawis y Lofquist, 1984; en Marques y Marcano, 2010), por lo que logran incorporar aspectos del empleo al constructo de

Satisfacción Laboral, integrándose de esta forma, tanto facetas extrínsecas del trabajo como la remuneración, las condiciones generales de trabajo, la seguridad y la naturaleza misma del cargo, como también aspectos intrínsecos, como la autonomía, los logros y desafíos personales, los sentimientos de reconocimiento, entre otros.

Por su parte, Peiró (1984; en Alonso, 2006), sostiene que la Satisfacción Laboral corresponde a una variable que va más allá del comportamiento laboral, por tanto incluye tanto aspectos cognitivos como afectivos, y señala que el pilar central para estudiarla radica en reconocer las actitudes que posee el empleado hacia su trabajo y el compromiso con el mismo. En este sentido, cabe destacar que el Compromiso Organizativo está ampliamente ligado a la percepción de Satisfacción en el trabajo según este autor, lo que hace suponer que las variables de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizativo se asocian positivamente.

Asimismo, Spector (1985; en Cifuentes, 2012) propone dos dimensiones del término; la primera, entendida como una actitud en relación al trabajo en general, utilizada cuando se desea conocer básicamente si a las personas les agrada o desagrada su trabajo, y la segunda, caracterizada por ser multidimensional y más específica, por lo que la satisfacción se derivaría de un conjunto de factores asociados al trabajo, pudiéndose medir en relación con cada uno de esos factores por separado.

Por otro lado, Griffin y Bateman (1986; en Alonso, 2006) señalan que la Satisfacción Laboral es un estado integral que se logra a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el salario, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

Por su parte, Kreitner y Kinicki (1997; en Caballero, 2002) definieron la Satisfacción Laboral “como una respuesta afectiva o emocional hacia varios ámbitos del trabajo del individuo” (p. 5). Por su parte, Lawler y Boudreau (2012) plantean que la Satisfacción laboral puede estar determinada por la sumatoria de todas las facetas existentes correspondientes a satisfacción sentidas por los individuos pertenecientes a una organización. Ambas conceptualizaciones poseen en común el no ser definiciones estáticas, puesto que apuntan a que la Satisfacción Laboral puede proyectarse desde

diversos aspectos y subjetividades, produciendo satisfacción en áreas concretas de ese trabajo e insatisfacción en otras.

A partir de lo anterior, en general, se entrevé que las áreas de Satisfacción mencionadas se relacionan fundamentalmente con el contenido del trabajo (interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje o la dificultad), con el salario, con las condiciones de trabajo (horario, descansos, condiciones ambientales) y con la empresa en general.

Por su parte Rafferty y Griffin (2006; en Quadros, De Olivera y Valverde, 2014) definen la Satisfacción Laboral como la forma en que los individuos se sienten en relación a sus puestos de trabajo y lo que significan sus empleos para sus vidas. Asimismo señalan que es posible observar que todas las definiciones de este constructo convergen en que corresponde a un estado conductual o cognitivo.

Investigaciones sugieren que un alto nivel de Satisfacción Laboral en el lugar de trabajo guarda una fuerte y consistente relación con la decisión del empleado de no dejar la organización. El proceso de decisión de abandono sugiere que el pensar en salir de la organización es el siguiente paso lógico después de experimentar insatisfacción en el trabajo (Vázquez, 2001; en Marques y Marcano, 2010).

Estudios realizados han establecido una relación entre la Satisfacción Laboral y las Intenciones de Rotación: la Satisfacción Laboral general parece estar asociada con las intenciones de abandonar la organización, y además se han reportado significativas correlaciones entre las intenciones de dejar la organización y la satisfacción con el trabajo en sí mismo, las remuneraciones, y la promoción. Igualmente, señala que las intenciones de dejar el trabajo han sido vinculadas con características del ambiente laboral y con respuestas afectivas hacia el trabajo (Satisfacción y Compromiso) y parecen tener un efecto más inmediato sobre la rotación de personal (Shore y Martin, 1989; Lease, 1998; en, Marques y Marcano, 2010).

En otras investigaciones se relacionó la Satisfacción Laboral con factores demográficos. En un estudio realizado por Sánchez, Artacho, Fuentes y Lopez-Guzman (2007), los resultados revelaron que existe un grado de relación o dependencia de la

Satisfacción Laboral según el Sexo de los encuestados. Este trabajo llegó a la conclusión que las mujeres tienen un valor de Satisfacción media notablemente superior al de los varones.

Tomando en consideración las diferentes descripciones anteriormente expuestas, se puede desprender que la Satisfacción Laboral es una conceptualización que debe considerarse en las investigaciones socio-laborales, puesto que tiene impactos significativos en las actuaciones de los trabajadores. Asimismo, dice amplia relación con diversos factores, siendo concebida primeramente como una actitud generalizada hacia el trabajo, y luego incorporando elementos del contexto de trabajo y, sobre las percepciones del sujeto sobre estas condiciones, lo que, a su vez, se traduce en un estado emocional positivo o negativo hacia el trabajo.

2.3 Intención de Rotación

El estudio del proceso de intención de rotación constituye un elemento importantísimo en la actualidad. Dadas las innumerables investigaciones que se han realizado a lo largo de los últimos años, se han instaurado una diversidad de modelos explicativos sobre el proceso de rotación propiamente tal, y sobre su paso previo, la intención de abandonar el lugar de trabajo, los cuales detallamos a continuación.

En primer lugar, uno de los modelos explicativos del concepto de Intención de Rotación hace referencia a la teoría de Vroom (1964; en Hernández, Hernández y Mendieta, 2013) que propone una relación consistente entre la insatisfacción en el trabajo y su relación con la rotación. Según esta teoría de expectativas y valencias se infiere que la probabilidad de que alguien abandone una organización se relaciona con el resultado de dos fuerzas opuestas. Por un lado la fuerza para quedarse, lo que se refleja en los niveles de Satisfacción Laboral, y por otro, la fuerza para marcharse, influenciada por la valencia de resultados que un individuo no puede obtener sin abandonar su puesto de trabajo, además de la expectativa de que dichos resultados puedan ser obtenidos en algún otro lugar u organización.

Por otro lado, March y Simon (1968; en Velando, 2004) hace referencia al término de bajas voluntarias, calificado como salir de la nómina de la organización, terminando

toda participación en ésta. A su vez, Prince (1977; en Velando, 2004) propone la conceptualización de rotación laboral como el tránsito entre los límites de pertenencia a diferentes sistemas sociales. Sin embargo es Mobley (1977; en Velando, 2004) quien dota de un carácter organizacional-empresarial al concepto propuesto por Prince, definiendo la rotación como la salida voluntaria de determinada organización por parte de un trabajador, en la cual se recibe compensaciones económicas por el trabajo realizado.

Prince (1977; en Hernández et. Al, 2013) agrega la existencia de criterios de voluntariedad a la rotación, clasificando esta misma desde donde inicia el movimiento de salida, es decir, si emana desde el trabajador voluntariamente (rotación voluntaria) o si, por el contrario, la empresa genera la salida (rotación involuntaria). Otro criterio de funcionalidad fue propuesto por Dalton, Krackhardt y Porter (1981; en Williams, 2000) quienes, desde la mirada organizativa, diferencian entre rotación funcional y disfuncional, esto desde el tipo de empleado que abandona la organización. Refiriendo a la rotación funcional como la salida de elementos poco valiosos o productivos, lo que podría ser beneficioso; por otro lado, aquella rotación disfuncional hace referencia a la salida de empleados valiosos, lo que podría generar consecuencias negativas, ya que estos elementos son difíciles de sustituir. Finalmente, se añade el criterio de evitabilidad (Chinchilla, 1991), el cual distingue entre evitable y no evitable por parte de la organización, todo esto en función de la capacidad que tendría la organización para evitar o no la salida de empleados.

Como se señaló anteriormente, la intención de rotación es considerada como un proceso previo a la rotación; Tett y Meyer (1993; en Chafetz, Adair y Ensell, 2009) lo conceptualizan como el deseo consciente y deliberado de un empleado a abandonar la organización dentro de un período de tiempo determinado.

Inicialmente, los modelos explicativos buscaron la relación de las variables que lograban asociar las actitudes de trabajo con la rotación, y cómo ésta a su vez se relaciona con la intención de renuncia, lo que llevó a Mobley (1977; en Velando, 2004) a pensar en una serie de pasos causales que se inician con la insatisfacción del trabajo hacia la renuncia; a esto se le adjuntaron las comparaciones que podría hacer el individuo de su trabajo con otras alternativas de empleo.

De acuerdo a Mobley (1977; en Littlewood, Mercado y Bernal, 2006) existe una diferencia entre el deseo y la intención de renunciar. El primero refleja los sentimientos del empleado hacia el acto de renunciar, mientras la intención de renunciar puede influenciar la decisión de rotación de dos maneras. Mowday (1982; en Badell y Stanchieri, 2011), estableció que en primer lugar, puede conducir la intención de abandonar directamente hacia la renuncia, incluso cuando no están disponibles otras oportunidades de trabajo, y en segundo lugar, puede ser una influencia indirecta llevando al empleado a buscar nuevas alternativas de trabajo.

Mobley (1977; en Velando, 2004), en relación a las actitudes de trabajo y la relación con la intención de renunciar, genera un modelo proponiendo específicamente que los pasos intermedios son elementos de una secuencia causal que va desde la satisfacción en el trabajo hasta renunciar o formas alternas de separación como lo es evadir el trabajo. En la misma línea Wong (1989; en Marqués y Marcano, 2010) sostiene que la intención de abandono de la institución es la propensión de dejar el empleo es que se tiene la posibilidad de hacerlo, por lo que podría definirse la Intención de Rotación como el plan que tienen los empleados para renunciar a su trabajo actual y buscar otro empleo en un futuro cercano (Purani y Sahadev, 2007; en Badell y Stanchieri, 2011).

Posteriormente, Mobley, Horner y Hollingsworth (1978; en Velando, 2004) desarrollan un modelo que da importancia a una secuencia causal, que se inicia con la insatisfacción que tiene el individuo en su puesto actual de trabajo, la que lo llevaría a formar ideas sobre abandono, provocando la intención de buscar otras alternativas, lo que a su vez, genera efectos sobre las alternativas que éste percibe sobre la posibilidad de encontrar otro trabajo. De esta manera, la intención de búsqueda de alternativas influye directamente en la intención de abandonar, generando así la rotación.

Por otro lado, Mobley, Griffeth, Hand y Meglino (1979; en Chinchilla, 1991) incluyeron en su modelo rangos de factores que pueden generar en un individuo el proceso de abandono encontrando cuatro variables principales: a) satisfacción e insatisfacción b) expectativas del sujeto sobre su puesto actual y sobre la existencia de puestos alternativos en la organización c) las percepciones sobre la existencia de alternativas de empleo atractivas fuera de la empresa d) valores y contingencias no relacionadas al trabajo.

Staw (1991; en Littlewood et al., 2006) es quien da a conocer los pasos y lineamientos del proceso de toma de decisión para el abandono voluntario de una organización. En primer lugar, está la evaluación del trabajo actual, es decir, el individuo evalúa la Satisfacción o insatisfacción laboral experimentada que genera el estado emocional resultante del grado de satisfacción o insatisfacción que presenta el individuo en su puesto de trabajo. Esta evaluación conduce a diversas formas de abandono laboral, como el ausentismo y la conducta laboral pasiva. En segundo lugar, se encuentran los primeros pensamientos en dejar la organización. Posteriormente se analiza la efectividad de búsqueda de otros empleos y el costo de abandonar, para finalmente evaluar si las alternativas seleccionadas constituyen una mejoría del empleo actual, estimulando la intención conductual de salir de la organización. Por otro lado, si la comparación favorece el trabajo actual, el individuo puede continuar buscando nuevas alternativas de empleo, reevaluando la utilidad esperada de la búsqueda y las condiciones del trabajo actual o simplemente aceptar el estado de su empleo.

Otro factor de análisis que se ha vinculado fuertemente con la intención de rotación o abandono, posee relación con lo planteado por el modelo de Jaros, Jermier, Koehler y Sincich (1993; en Juaneda y Gonzalez, 2007) quienes dan importancia a la disminución en el nivel de Compromiso Organizativo del individuo puesto que se traduce en la formación de tendencias generales del abandono.

Finalmente, otra revisión al concepto de Intenciones de Rotación fue la realizada por Porter y Lawler (1997; en Caballero, 2002), en la que se encontró suficiente soporte en la relación con la satisfacción en el trabajo de un individuo, y en cómo ésta influye en su decisión de pertenecer a una organización o dejar dicha institución. Entre los elementos que podrían influir en el conjunto de expectativas de un empleado y, consecuentemente, en abandonar la organización, se encuentran cuatro niveles: uno de ellos se relaciona directamente con la organización en su conjunto (por ejemplo, políticas salariales y de promoción); otro, es el entorno laboral inmediato (por ejemplo, el tamaño de su unidad de trabajo, el estilo de supervisión, las relaciones entre la jefatura y compañeros de trabajo, y las relaciones entre compañeros de trabajo); otro nivel corresponde al propio trabajo desempeñado (por ejemplo, su naturaleza y requisitos para

realizarlo), y finalmente el individuo (como por ejemplo, la edad y la antigüedad en el cargo).

De ahí que, la mayor parte de la literatura sobre el proceso de abandono se ha centrado en proponer y evaluar los modelos conceptuales que tratan de identificar los antecedentes de las actitudes laborales, tales como la insatisfacción laboral y la ausencia de Compromiso Organizativo, y describir las relaciones entre estas actitudes y el abandono voluntario, aspecto donde mayoritariamente se han efectuado aportaciones recientes, pasando de considerar relaciones lineales y secuenciales entre las variables a proponer una causalidad entre éstas (Velandó, 2004).

III. INVESTIGACIÓN

3.1 Fundamentos de la Investigación

Hoy en día la Rotación de Personal se ha vuelto un tema de amplio interés nacional; nuestro país lidera con la mayor tasa de rotación en América Latina, según los indicadores claves de desempeño (KPI) presentados por el Instituto Nacional de Estadísticas. Los resultados muestran que el 25% corresponde a índices de rotación de los trabajadores, mientras que un 22% de la fuerza de trabajo señala manifestar satisfacción por su actual posición. Asimismo, estos estudios indican que el 6,41%, no se encuentra conforme con sus empleos, por lo que comienza a buscar nuevas alternativas de trabajo (Instituto Nacional de Estadísticas, 2013).

En este sentido, hay varios errores de las organizaciones que aumentan las intenciones de rotación voluntaria, los cuales pueden ocurrir si no se realiza una planificación adecuada antes de implementar ciertas medidas o cambios, lo que vuelve ampliamente relevante conocer las condiciones que afectan esta decisión para evitar la pérdida de talento en las instituciones.

De este modo, un paso elemental desde el punto de vista de la organización es precisamente tener en consideración y estar alerta a las intenciones definitivas que tiene el empleado de abandonar o permanecer en la organización, puesto que tener bajo observación este fenómeno podría permitir visualizar las estrategias o formas de acción e intervención que tiene la organización para retener al personal dentro de las mismas (Marques y Marcano, 2010).

Por consiguiente, se pretende comprender de mejor modo cómo el Compromiso Organizativo y la Satisfacción Laboral influyen conjuntamente en las intenciones de rotación de los trabajadores pertenecientes a la *Red de colegios municipales ("Red β ")*, puesto que según la literatura revisada son las variables que predicen en mayor magnitud las Intenciones de Rotación. Todo esto con el propósito de contribuir en la detección de las necesidades presentes y, en consecuencia, en el diseño de futuras intervenciones según los requerimientos visualizados.

Sumado a esto, la labor de los profesionales y asistentes de la educación se contextualiza bajo una comunidad educativa, que incluye tanto a los directores de los establecimientos, como también a los profesores, profesionales y asistentes de la educación, funcionarios administrativos, apoderados y alumnos, quienes trabajan en conjunto en pos del cumplimiento de metas para el desarrollo integral y de calidad de éstos últimos. Más aún, son los profesores quienes deben crear dentro del aula una atmósfera que invite a sus alumnos a investigar, aprender y construir su aprendizaje; sin embargo, el rol de los profesores no sólo radica en proporcionar información, sino ser un mediador entre el alumno y el ambiente, dejando de ser el protagonista del aprendizaje para pasar a ser el guía del alumno. Investigaciones sugieren que la satisfacción de los docentes y el compromiso tanto con su rol como con la institución en la cual desempeñan sus funciones tiene una relación directa con la calidad de la enseñanza entregada en el aula, lo que en consecuencia explica los resultados de los alumnos (Ortúzar, Flores, Milesi, Muller y Ayala, 2011). En este contexto, se vuelve ampliamente relevante promover y trabajar por la consecución de estos objetivos con el propósito de ofrecer la mejor calidad educativa posible.

Asimismo, en este escenario, el constructo Intención de Rotación cobra amplia relevancia, puesto que las consecuencias de esta decisión afectan directamente a los estudiantes, usuarios del sistema educativo de los profesores y asistentes de la educación, por lo que intentar disminuir tanto como sea posible la intención de abandonar las instituciones educativas se vuelve un propósito trascendental.

El estudio de la permanencia de los docentes en las instituciones educativas adquiere relevancia puesto que permite comprender cómo los profesores están construyendo la relación con sus establecimientos, existiendo abundante evidencia que respalda la relación entre las condiciones de trabajo y salud laboral, la productividad y la permanencia en el empleo (Mendel, Dejours y Parra, 2001; en Cornejo y Quiñónez, 2007)

La bibliografía disponible muestra que con frecuencia las personas continúan en las organizaciones porque el trabajo realizado en su institución les identifica con sus metas personales. De hecho, muchos empleados consideran sus pérdidas y ganancias como una cuestión personal (Stoner et al., 1996; en García, 2010). De ahí que, cuando una persona comienza a cumplir labores en una institución se crean expectativas, tanto

por parte del empleado como del empleador, las que tratan sobre lo que cada una de las partes va a dar y a recibir a causa de la relación laboral. Varios autores llaman a estas expectativas "contrato psicológico", momento en el cual comienza el vínculo del empleado con la organización como miembro de ella. El rango de miembro supone la decisión a pertenecer a la organización, pero la calidad de ese rango dependerá de la lealtad, la adhesión, la involucración y el grado de compromiso y satisfacción que la persona en cuestión posea en su trabajo (Mowday et al., 1982; en Chinchilla, 1991). Varios estudios han demostrado que el tener fuertes vínculos con la organización puede tener consecuencias positivas o neutras, en cambio carecer de vínculos entre el empleado y la institución puede tener consecuencias negativas, llegando a ser una de éstas el abandono de la institución.

En consecuencia, las organizaciones que manifiesten la capacidad de otorgar un trato personal adecuado, harán que el sitio de trabajo sea más satisfactorio, conservando así al personal calificado. En relación a esto, los hallazgos generales de la literatura indican que las acciones benéficas realizadas por la organización a favor de sus empleados contribuyen en las relaciones positivas de intercambio y generan la obligación por responder de la misma manera a favor de la organización (Littlewood, 2006).

Es sabido que existe una amplia gama de factores que pueden influir en el grado e intensidad de las Intenciones de Rotación de los trabajadores, tales como: el sexo, la edad, y la antigüedad en el puesto de trabajo. Diversos estudios plantean que las asociaciones entre estas variables pueden incrementar o disminuir la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo (Littlewood, 2006).

Los hallazgos empíricos apuntan a que los principales determinantes en la intención de abandono de las organizaciones, son la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizativo (Mobley, 1982; en Chinchilla, 1991). En este sentido, las variables en su correlación positiva, además de poseer un alto potencial para reducir la Intención de Rotación, pueden también disminuir el ausentismo y mejorar el desempeño organizacional (Rodríguez, 2004; en Littlewood, 2006). En consecuencia, las organizaciones deben tener en cuenta que trabajadores satisfechos laboralmente serán trabajadores comprometidos y esto ayudará a aumentar o estimular la productividad de la

organización y el funcionamiento eficaz de ellos mismos (Herzberg, 1959; en Zurita, Ramírez, Quesada, Quesada, Ruiz y Manzano, 2014).

En cuanto a la variable de Compromiso Organizativo, ésta se ha investigado activamente en los últimos años en el campo del comportamiento en las organizaciones. Una de las líneas de investigación asociadas, ha consistido en indagar y profundizar en el compromiso de continuidad. Algunos autores han puesto de relieve que los factores más relevantes que repercuten en el compromiso son los cambios socioeconómicos, técnicos y demográficos ya que afectan el entorno laboral y en consecuencia, en el compromiso de continuar en la institución (Kerr, Yankelovich, Etzioni y Katzell, 1979; en Chinchilla, 1991). En este sentido, el meta-análisis de Griffeth, Hom y Gaertner (2000; en Sallan, Simo, Fernandez y Enache, 2009) muestra que el compromiso organizativo es uno de los predictores más destacados del abandono de la organización.

Finalmente, el presente estudio se vuelve importante puesto que examinar la decisión de permanecer en el lugar de trabajo, la satisfacción y los compromisos asociados, revela las actitudes y valoraciones que desarrollan los docentes y asistentes de la educación hacia sus escuelas, las cuales tiñen sus interacciones y su quehacer pedagógico. Asimismo, debido a que antes de realizar el diseño de cualquier intervención, se deben conocer los niveles de influencia de las variables que facilitan o limitan estas situaciones con el fin de que la institución pueda trabajar en ellas.

3.2 Pregunta de Investigación

¿En qué medida las variables de Compromiso Organizativo y Satisfacción Laboral permiten predecir la Intención de Rotación de los trabajadores de la “Red β ” pertenecientes a un Departamento de Administración de Educación Municipal de la V Región?

3.3 Objetivo General

- Establecer en qué medida las variables de Compromiso Organizativo y Satisfacción Laboral permiten predecir la intención de rotación de los trabajadores de la “Red β ”.

3.4 Objetivos Específicos

- Identificar cómo se asocian el Compromiso Organizativo y la Satisfacción Laboral con respecto a las Intenciones de Rotación de los trabajadores de la “Red β ”.
- Identificar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Afectivo presentes en los trabajadores de la “Red β ”.
- Analizar la relación entre el Compromiso de Continuidad y la Intención de Rotación de los trabajadores de la “Red β ”.
- Describir y comparar los niveles de Satisfacción Laboral, Compromiso Organizativo y el grado de Intención de Rotación según el sexo y el tiempo en el cargo de los funcionarios pertenecientes a los establecimientos que conforman la “Red- β ”.

3.5 Hipótesis

- Se espera que la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizativo correlacionen negativamente con la Intención de Rotación en los trabajadores de la “Red β ”.
- Se espera que la variable Compromiso Organizativo tendrá una mayor relación negativa que la Satisfacción Laboral en la relación a la Intención de Rotación de los trabajadores de la “Red β ”.
- Se espera que exista una relación altamente significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Afectivo en los trabajadores de la “Red β ”.
- El Compromiso de Continuidad correlacionará de manera significativamente negativa con las Intenciones de Rotación de los trabajadores de la “Red β ”.

3.6 Método

3.6.1 Participantes

La conformación de la muestra del presente estudio se realizó utilizando un muestreo no probabilístico consecutivo, puesto que se intentó incluir a todos los sujetos accesibles como parte de la muestra, la que finalmente quedó compuesta por 425 participantes, de un total de 786, correspondientes a 17 de los 18 colegios de la “Red β ”. Estuvo conformada por 135 participantes hombres, quienes componen el 31,8% de la muestra total, y 290 mujeres (68,2% restante). De la muestra total, 274 personas (64,5%) fueron Docentes y 151 (35,5%) fueron Asistentes de la Educación.

Los participantes fueron contactados a través de un Departamento de Administración de Educación Municipal de la V Región, mediante un oficio enviado a los Directores de cada Colegio Municipal de la Comuna; allí se explicaron los objetivos del estudio y se solicitó la colaboración de los docentes que, de forma voluntaria, desearan participar en la investigación. Como requisito general era preciso que se encontraran al menos durante 3 meses trabajando en la organización.

3.6.2 Instrumentos y Materiales

Se utilizaron dos sub-escalas de la Escala de Rafferty y Griffin (2006) y el Cuestionario de Compromiso Organizativo de Allen y Meyer (1997) con el fin de medir las variables de Satisfacción Laboral, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación de los trabajadores de “Red β ” pertenecientes a un Departamento de Administración de Educación Municipal de la V Región que detallamos a continuación.

3.6.2.1 Escala de Rafferty y Griffin (2006)

Primeramente, se seleccionó el cuestionario de Rafferty y Griffin (2006) (Anexo 1) del cual se utilizaron dos escalas, seleccionadas para medir las variables de Satisfacción laboral e Intención de Rotación.

Este instrumento está basado en el modelo transeccional del estrés y el afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984; en Aliaga y F., Capafóns, A., 1996), el que plantea que ante situaciones estresantes, las personas despliegan esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. Estos mecanismos de afrontamiento son esenciales para regular las respuestas emocionales que pueden aparecer ante circunstancias estresantes.

En cuanto a las características psicométricas del instrumento, en el estudio de Rafferty y Griffin (2006), utilizaron escalas para medir la Satisfacción laboral y la Intención de Rotación basadas en investigaciones anteriores de Hart, Griffin, Wearing, Cooper (1996) las que reportaron un alfa de 0.89 y 0.76.

Este cuestionario cuenta con una modalidad de respuesta con escala tipo Likert de cinco puntos que van desde Totalmente en desacuerdo (1) a Totalmente de acuerdo (5); y consta de 4 dimensiones con un total de 20 ítems. Para efectos de este estudio sólo utilizamos 2 dimensiones de esta escala, las cuales corresponden a las sub-escalas de Satisfacción Laboral y de Intención de Rotación. Ambas escalas constan de 3 ítems cada una.

Tabla 1: *Índices de confiabilidad de las escalas del instrumento original. (Fuente Rafferty y Griffin, 2006)*

Instrumento	Confiabilidad	Factores	Nº de Ítems
Satisfacción Laboral (Rafferty y Griffin,2006)	0.89	1	3
Intenciones de Rotación (Rafferty y Griffin,2006)	0.76	1	3

3.6.2.2 Cuestionario de Compromiso Organizativo (1997)

Se escogió el Cuestionario de Compromiso Organizativo (Organizational Commitment Questionnaire) elaborado por Allen y Meyer en 1997 para evaluar este constructo.

El instrumento de Compromiso Organizativo planteado por Allen y Meyer (1997), consta de 24 afirmaciones que explican las tres dimensiones de la variable (Compromiso afectivo, de continuidad y normativo), con una escala tipo likert de cinco opciones, que van desde Totalmente en desacuerdo (1) a Totalmente de acuerdo (5).

En una investigación realizada por Ceñedo y Pirela (2002), obtuvieron un nivel de confiabilidad (0.80), para este cuestionario.

Tabla 2: *Índices de confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizativo (Organizational Commitment Questionnaire) elaborado por Allen y Meyer (1997) (Fuente Ceñedo y Pirela, 2002)*

Instrumento	Confiabilidad	Factores	Nº de Ítems
Compromiso Organizativo (Allen y Meyer, 1997)	0.80	3	24

3.6.3 Diseño de Investigación

La investigación corresponde a un diseño de tipo correlacional-causal transaccional, puesto que se pretenden analizar relaciones de causalidad y, además, los datos se recolectaron en un tiempo único, con el fin de indagar las posibles relaciones entre las variables investigadas sin manipulación directa.

El propósito de este diseño consistió en pesquisar en qué medida se relacionan las variables de Compromiso Organizativo y Satisfacción Laboral sobre la variable resultado correspondiente a la Intención de rotación de los trabajadores de “Red β ”

perteneciente a un Departamento de Administración de Educación Municipal de la V Región mediante la aplicación de un cuestionario de autorreporte construido en base a las tres variables.

IV. ANÁLISIS DE DATOS

4.1 Procedimiento

La información y datos requeridos se obtuvieron en forma directa con los docentes y asistentes de la educación de cada establecimiento educacional de “Red β ” perteneciente a un Departamento de Administración de Educación Municipal de la V Región. A continuación, se detalla el procedimiento llevado a cabo en las etapas de recolección de datos y sus análisis correspondientes.

La aplicación de cuestionarios tuvo lugar en cada uno de los establecimientos. Para tales efectos, el equipo de investigación acudió a cada uno ellos en el horario correspondiente a la reunión de profesores, tardando aproximadamente treinta minutos en su aplicación. Finalmente, se consiguieron los datos de 17 de los 18 Colegios pertenecientes a la “Red β ”.

Con el propósito de otorgar mayor claridad a los participantes, se presentó un anexo correspondiente a un resumen informativo exponiendo los objetivos del estudio y el consentimiento informado. Asimismo, en conjunto con lo anterior, se entregó a cada uno de los participantes interesados el cuestionario denominado “Percepción Organizacional”, el cual contenía cada una de las tres escalas utilizadas en esta investigación. En total fueron 30 ítems, 24 correspondientes a la escala de Compromiso Organizativo segmentado en sus tres dimensiones (Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo), otros 3 ítems correspondientes a la variable de Satisfacción Laboral, y los 3 últimos ítems correspondientes a la variable de Intención de Rotación. Los participantes debían contestar de manera escrita el grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones empleando una escala de 5 puntos, donde 1 corresponde a “Totalmente en desacuerdo” y 5 corresponde a “Totalmente de acuerdo”. (Anexo 2)

El proceso de análisis de datos se desarrolló utilizando el programa de análisis estadístico SPSS en su versión 20.0. Primeramente se organizaron los ítems de las distintas escalas del cuestionario según la variable a la que correspondieran (puesto que cada una de las variables poseía distinta cantidad de ítems asociados), con el fin de poder realizar comparaciones entre éstas. Se organizaron mediante etiquetas, denominadas

“Compromiso General”, “Satisfacción General” e “Intención de Rotación General”. De igual forma se realizó este procedimiento organizando los ítems correspondientes a “Compromiso General” en “Compromiso Afectivo”, “Compromiso de Continuidad” y “Compromiso Normativo”.

Posterior a esto, se realizó el contraste de distribución de normalidad para conocer cómo se distribuían los datos, mediante la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov, la cual reveló que los datos se comportaban anormalmente. Luego de esto, se procedió a revisar la matriz de correlaciones bivariadas, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho), medida que corresponde a la fuerza de asociación lineal entre 2 variables, entregando un rango de valores entre +1 y -1, con un valor de 0 absoluto que indica la inexistencia de correlación, entre 0 y +1 una asociación positiva y entre 0 y -1 una asociación negativa. La fuerza de correlación de este índice, se presentará en virtud de cuán cerca de 0 o 1 están los valores.

Luego de los análisis de correlación simple, se realizaría un análisis de Regresión Múltiple con el fin de realizar predicciones de la variable dependiente. No obstante, esto sólo se llevaría a cabo si existía una relación de causalidad entre las variables. Sin embargo los análisis preliminares reflejaron una asociación débil entre las variables de Compromiso Organizativo y Satisfacción Laboral para explicar la Intención de Rotación, lo que no permitió incorporarlas como posibles predictores en una Ecuación de Regresión.

Posteriormente, se procedió a realizar un análisis de frecuencias de la muestra total, con la finalidad de observar las tendencias de los encuestados en relación a las variables: Compromiso Organizativo, Satisfacción Laboral e Intención de Rotación. Para ello, se recodificaron las variables cambiando los valores según el grado de acuerdo de los ítems transformándolos de continuos en discretos, vale decir, se modificaron los promedios de los valores de cada ítem de modo tal que todo valor que fuera menor a 1,49 fuese 1. De igual forma, para los valores que fluctuaran entre los rangos de 1,49 y 2,49 corresponderían 2; aquellos valores entre 2,49 a 3,49 corresponderían a 3; para los valores entre 3,49 y 4,49 corresponderían a 4, y finalmente los valores entre 4,49 y 5 corresponderían a 5, con el propósito de otorgar mayor fidelidad a lo que representa cada uno los valores entregados por los participantes. Luego de la recodificación de estas variables, adicionalmente a las variables generales, se renombraron como “Compromiso

Ordinal”, “Satisfacción Ordinal” e “Intención de Rotación Ordinal”. Lo mismo se hizo con los distintos tipos de Compromiso.

Consecutivamente al análisis anterior, se procedió a segmentar la muestra según los criterios sociodemográficos tales como Sexo (Hombre- Mujer), edad (20-30, 31- 40, 41- 50, 51- 65 años) cargo (Docente- Asistente de la Educación) y antigüedad (Hasta un año- un año a tres años- tres años hasta cinco años- Más de cinco años), con el propósito de correlacionar las variables y explorar las diferencias en la incidencia de cada uno de estos criterios en las variables analizadas.

En lo esencial, el plan de análisis y aplicación del instrumento supuso el desarrollo de las siguientes tareas en forma sucesiva:

- a) Se organizaron los ítems según las distintas variables utilizando para ello las etiquetas de: “Compromiso General”, “Satisfacción General” e “Intención de Rotación General”, y el desglose de la variable Compromiso General en: “Compromiso Afectivo”, “Compromiso de Continuidad” y “Compromiso Normativo”.
- b) Se contrastó la hipótesis de normalidad de la muestra, en la que se testeó que los datos se comportaban anormalmente a través de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov.
- c) En relación a los resultados del paso anterior, se optó por realizar las asociaciones entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman.
- d) Se establecieron las correlaciones y correspondencias en el comportamiento de las variables.
- e) Se realizó un análisis de frecuencias de la muestra total, con la finalidad de observar las tendencias de los encuestados en relación a sus características demográficas.
- f) Se reportaron los resultados más relevantes respecto de los ciclos de análisis anteriores.
- g) Se reportaron resultados adicionales a los resultados de las hipótesis, los cuales correspondieron a análisis de frecuencias generales y segmentados por criterios sociodemográficos.

Este conjunto de etapas permitió generar el contraste estadístico para dar cuenta de la prueba de hipótesis y del cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de la investigación.

4.2 Requerimiento Éticos

4.2.1 Consentimiento Informado

El consentimiento informado es el procedimiento mediante el cual una persona ratifica voluntariamente su deseo de participar en un estudio luego de haber sido informada sobre todos los aspectos relevantes de éste.

En este estudio el consentimiento informado se llevó a cabo mediante la entrega de un documento impreso que explicitaba que la información obtenida de la aplicación de los cuestionarios se mantendría de forma confidencial y sería utilizada con fines académicos y de investigación. A su vez, el documento señalaba que se realizaría un informe sobre los resultados obtenidos los que serían entregados a la institución.

V.RESULTADOS

En el siguiente apartado se reportan los resultados organizados según las hipótesis del estudio y los resultados adicionales.

5.1 Resultados según Hipótesis

En relación a la primera hipótesis propuesta:

- **Hipótesis 1:** Se espera que la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizativo correlacionarán negativamente con la Intención de Rotación en los trabajadores de “Red β ”.

Tabla 3: Correlaciones no paramétricas Compromiso General, Satisfacción Laboral e Intención de Rotación

			Compromiso General	Satisfacción Laboral	Intención de Rotación
Rho de Spearman	Compromiso General	Coefficiente de correlación	1,000	,514**	-,380**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	425	425	425
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,514**	1,000	-,427**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	425	425	425
	Intención de Rotación	Coefficiente de correlación	-,380**	-,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	425	425	425

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una correlación negativa débil entre el Compromiso Organizativo y la Intención de Rotación ($\rho=-,427$; $p=0,01$). Lo mismo ocurre entre las variables de Satisfacción Laboral y la Intención de Rotación ($\rho= -,380$; $p=0,01$).

La segunda hipótesis planteada señala lo siguiente:

- **Hipótesis 2:** Se espera que la variable de Compromiso Organizativo tendrá una mayor relación negativa que la Satisfacción Laboral con la relación a la Intención de Rotación en los trabajadores de “Red β ”.

En efecto, se aprecia una mayor asociación negativa entre el Compromiso Organizativo y la Intención de Rotación ($\rho=-,427$) que la Satisfacción Laboral y la Intención de Rotación ($\rho=,380$); sin embargo, ambas correlaciones son débiles, por lo que no constituye un resultado relevante para este estudio. (Refiérase a “Tabla 3”)

En relación a la tercera hipótesis desarrollada:

- **Hipótesis 3:** Se espera que exista una relación altamente significativa entre el Compromiso Afectivo y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de “Red β ”.

Tabla 4: *Correlaciones no paramétricas Compromiso Afectivo y Satisfacción Laboral.*

Correlaciones

			Compromiso Afectivo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		425	425
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		425	425

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Mediante el coeficiente de Spearman se observa una correlación moderada entre el Compromiso Afectivo y la Satisfacción Laboral ($\rho = ,600$; $p=0,01$), lo que sugiere una asociación considerable entre ambas variables.

La cuarta hipótesis planteada indica lo siguiente:

- **Hipótesis 4:** El Compromiso de Continuidad correlacionará de manera significativamente negativa con las Intenciones de Rotación en los trabajadores de “Red β ”.

Tabla 5: Correlaciones no paramétricas Compromiso de Continuidad e Intención de Rotación.

Correlaciones			Compromiso de Continuidad	Intención de Rotación
Rho de Spearman	Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	-,133**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	425	425
	Intención de Rotación	Coefficiente de correlación	-,133**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	425	425

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa un coeficiente de correlación entre el Compromiso de Continuidad y la Intención de Rotación de ($\rho = -,133$; $p=0,01$). Lo que sugiere ausencia de correlación.

Pese a que todas las correlaciones anteriormente señaladas resultaron ser estadísticamente significativas ($p=0,01$), esto se vuelve poco relevante debido a que se vio ampliamente influenciado por el tamaño de la muestra.

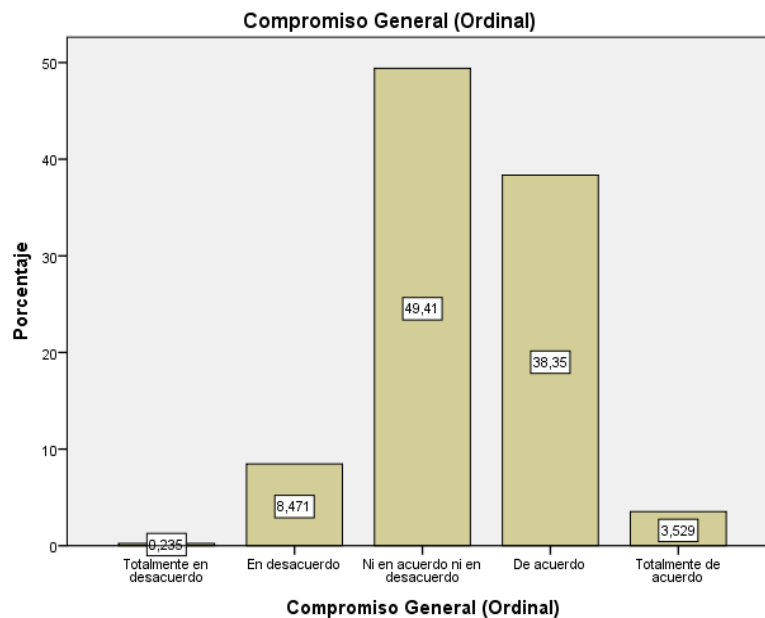
5.2 Resultados Adicionales Según las Variables en Estudio

5.2.1 Análisis de Frecuencia de las Variables en Estudio

En un segundo análisis, observamos que las tendencias según el grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados, en relación a las variables de Compromiso Organizativo, Satisfacción Laboral e Intención de Rotación.

En cuanto a los reactivos correspondientes a la variable de “Compromiso Organizativo”, observamos que la mayor proporción de la muestra se concentró en el nivel de “ni en acuerdo ni en desacuerdo” con un 49,41%.

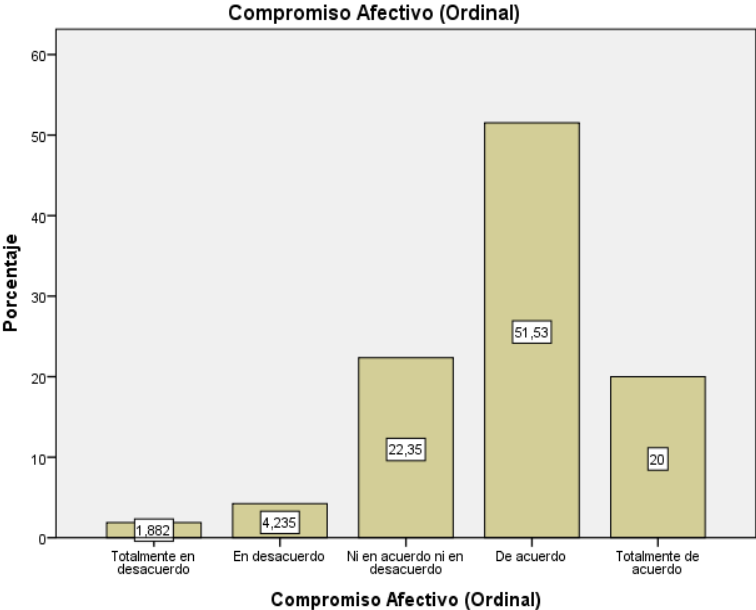
Figura 1: Frecuencias Compromiso General



Posteriormente, en el análisis por tipo de Compromiso observamos que, en cuanto al “Compromiso Afectivo”, el 71,53% se muestra en acuerdo con los ítems de esta sección, representado por reactivos del tipo “Esta organización tiene un gran significado personal para mí” y “Tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta organización”. Referente al “Compromiso de Continuidad”, más del 40% de los encuestados se mostró “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, del mismo modo, más del 30% de la muestra se manifiesta en acuerdo. Luego, en cuanto al “Compromiso Normativo”, un 44,24% de los

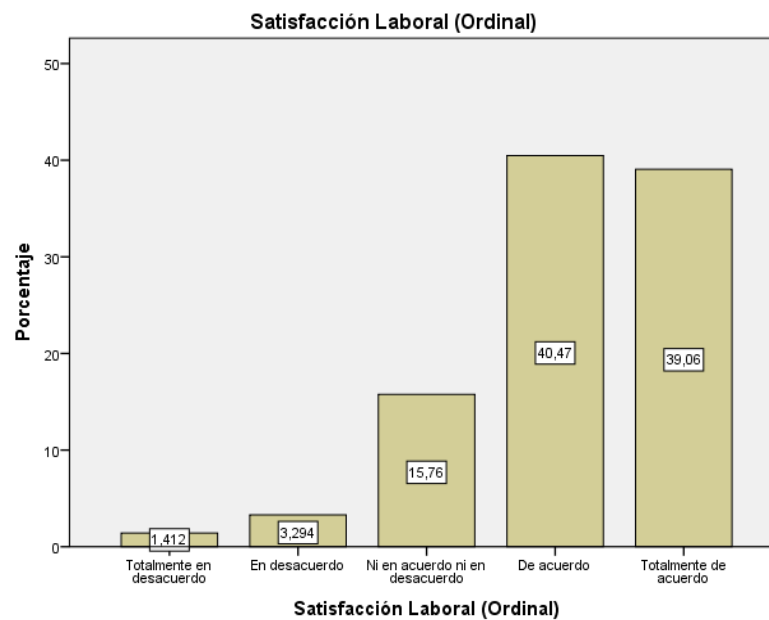
encuestados se muestra “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que un 42,36% se demuestra en acuerdo. Por tanto, se evidencia que el tipo de Compromiso expuesto en mayor magnitud por los encuestados es el Compromiso Afectivo.

Figura 2: Frecuencias Compromiso Afectivo



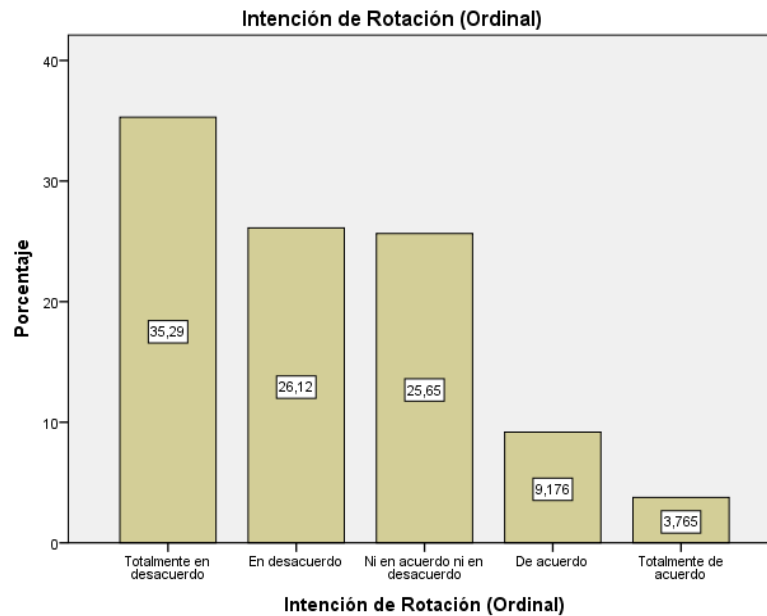
Al mismo tiempo, se observó que en la variable de “Satisfacción Laboral”, un 79,53% de la muestra tiende a estar en acuerdo con los ítems “*En general estoy satisfecho con el tipo de trabajo que hago*”, “*En general estoy satisfecho con la organización en la que trabajo*” y “*En general estoy satisfecho con mi desempeño laboral*”.

Figura 3: Frecuencias Satisfacción Laboral



Finalmente, un 61,41% de la muestra expuso su desacuerdo respecto a los reactivos de “Intención de Rotación”: “Pienso seriamente en buscar un traslado a otro puesto de trabajo en esta organización en el futuro próximo”, “Pienso seriamente en renunciar a mi trabajo en el futuro próximo” y “Pienso seriamente en postular a un trabajo en otra organización, en una ocupación diferente, en el futuro cercano”. Por lo que se concluyó que, en general, los participantes poseen una predisposición a permanecer en sus instituciones.

Figura 4: Frecuencias Intención de Rotación



5.2.2 Análisis Según Sexo

5.2.2.1 Análisis de Frecuencias Según Sexo

Segmentando la muestra de acuerdo al sexo de los trabajadores podemos visualizar niveles levemente más altos de compromiso en las mujeres; sin embargo, no se observan distinciones entre hombres y mujeres en los diversos tipos de compromiso. Siendo la mayoría en ambos casos la tendencia a estar “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, 54,05% en hombres y 47,77% en mujeres; seguido de un 36,9% de los hombres y 43,6% de las mujeres quienes están en acuerdo con la variable de “Compromiso Organizativo”. Respecto a los tipos de compromiso no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Por otro lado, en la variable de “Satisfacción Laboral” podemos observar que las mujeres tienden a estar “totalmente de acuerdo” con los ítems que corresponden a esta variable. Por lo que, se observa una diferencia levemente mayor en comparación a los hombres.

Figura 5: Frecuencias Satisfacción Laboral en Hombres

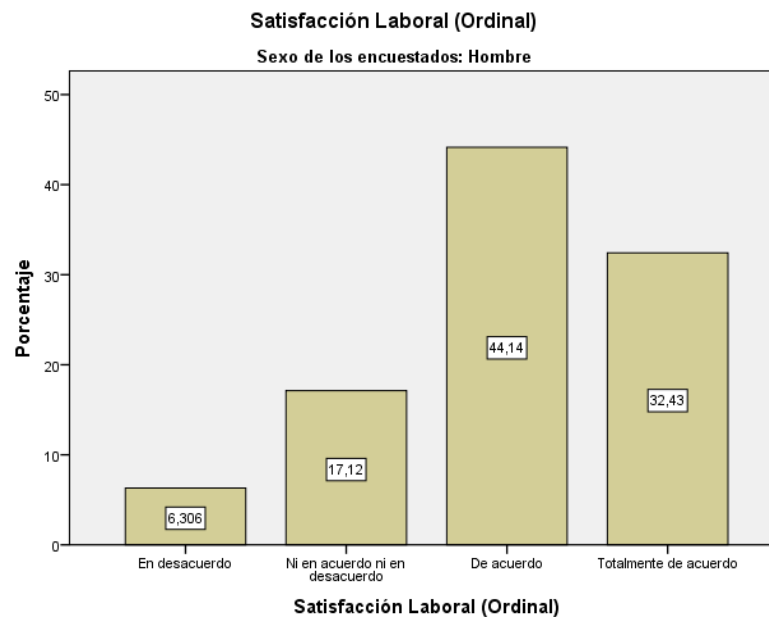
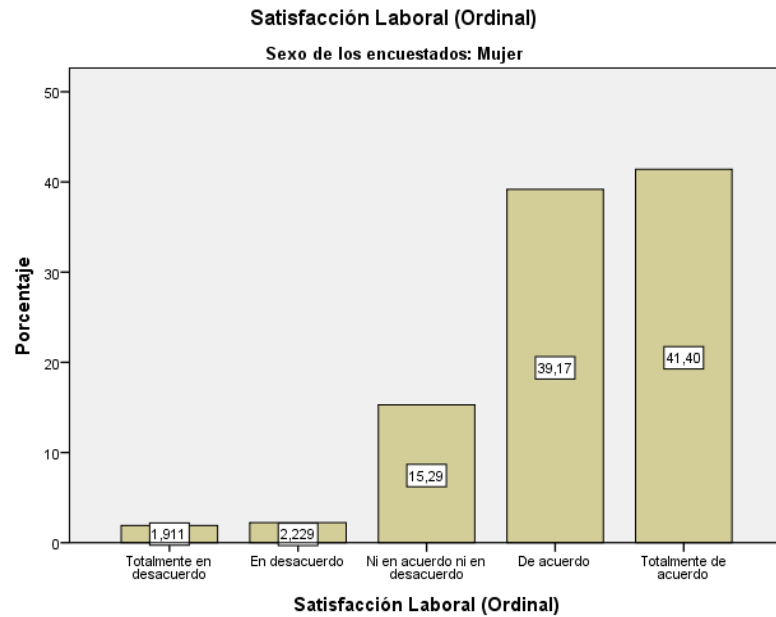


Figura 6: Frecuencias Satisfacción Laboral en Mujeres



Finalmente, se observa que en la variable de intención de rotación las mujeres de la muestra tienden a estar en desacuerdo con un 64,65 % en comparación a los hombres que representan un 52,32 %. Asimismo, un 10,4% de las mujeres se consideran en acuerdo, teniendo un nivel inferior en relación a los hombres quienes alcanzan un 19,8%.

5.2.2.2 Análisis de Correlaciones no paramétricas: Rho de Spearman según Sexo

Junto al análisis de frecuencia, se realizó un análisis de las correlaciones entre las variables de “Satisfacción Laboral” e “Intención de Rotación” en hombres y mujeres. De ahí que, se observa que las mujeres ($\rho = -,456$) poseen una correlación negativa y significativamente superior a la correlación de los hombres ($\rho = -,304$).

De este modo, podríamos señalar que se visualiza una mayor satisfacción en las mujeres respecto a los hombres en relación a las intenciones de abandonar la institución.

Tabla 6: *Correlaciones no paramétricas Satisfacción Laboral e Intención de Rotación en Hombres*

Correlaciones			Satisfacción Laboral	Intención de Rotación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,304**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	111	111
Rho de Spearman	Intención de Rotación	Coeficiente de correlación	-,304**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

a. Sexo de los encuestados = Hombre

Tabla 7: *Correlaciones no paramétricas Satisfacción Laboral e Intención de Rotación en Mujeres*

Correlaciones			Satisfacción Laboral	Intención de Rotación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	314	314
Rho de Spearman	Intención de Rotación	Coeficiente de correlación	-,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	314	314

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

a. Sexo de los encuestados = Mujer

5.2.3 Análisis Según Antigüedad en el Cargo

5.2.3.1 Análisis de Frecuencia Según Antigüedad en el Cargo

La permanencia de los trabajadores en sus cargos muestra cuatro subgrupos distintos; el primero, corresponde a trabajadores cuyo tiempo es menor a un año, el segundo cuyo período es superior a un año y menos de tres años, el tercer grupo, trabajadores con tiempo en el cargo superior a tres años e inferior a cinco años, y finalmente, un último grupo correspondiente a trabajadores con más de cinco años desempeñando sus labores en el cargo.

Respecto al primer grupo de trabajadores, se observa que en la variable “Compromiso Organizativo”, 63,74% no está “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que el 27,4% de la muestra está en acuerdo. Por otra parte, respecto a los tipos de compromiso, Afectivo posee mayor frecuencia, donde el 68% de los trabajadores está en acuerdo. En relación con la variable “Satisfacción Laboral”, el 84,61% del primer grupo está en acuerdo. Finalmente, en cuanto a “Intención de Rotación”, el 56,05% está en desacuerdo, mientras que sólo el 16% está en acuerdo.

Figura 7: Frecuencias Compromiso Organizativo en el Primer Grupo de Trabajadores con un año de antigüedad en su cargo

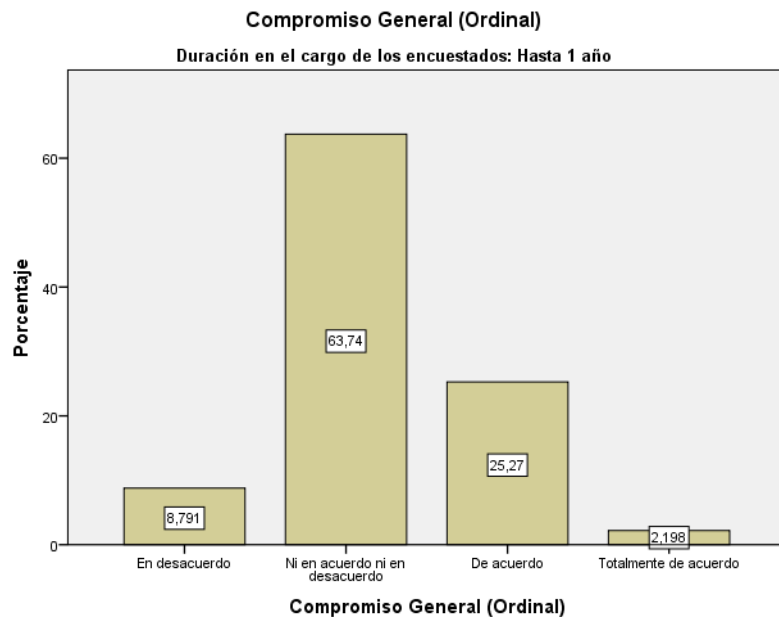


Figura 8: Frecuencias Compromiso Afectivo en el Primer Grupo de Trabajadores con un año de antigüedad en su cargo

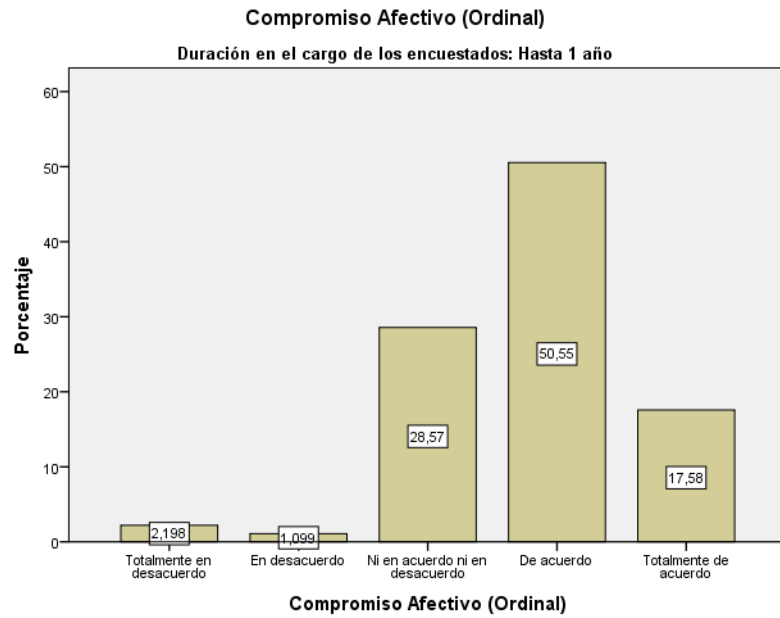


Figura 9: Frecuencias Satisfacción Laboral en el Primer Grupo de Trabajadores con un año de antigüedad en su cargo

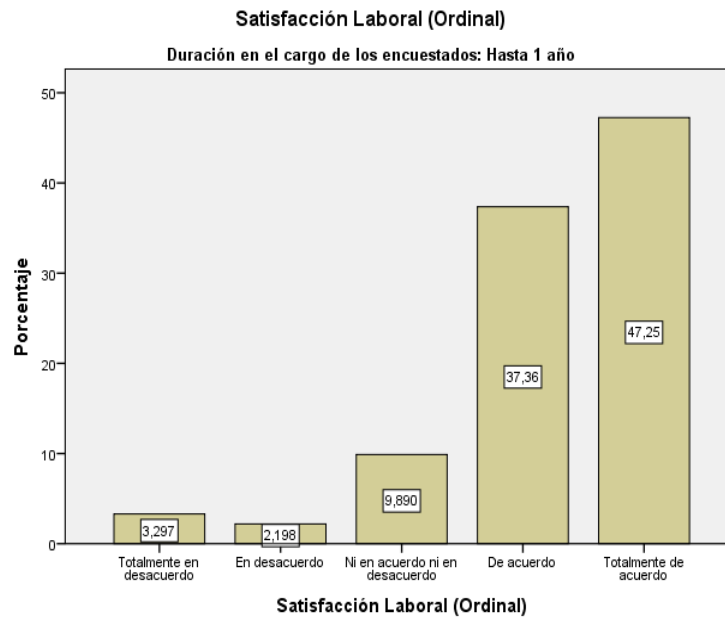
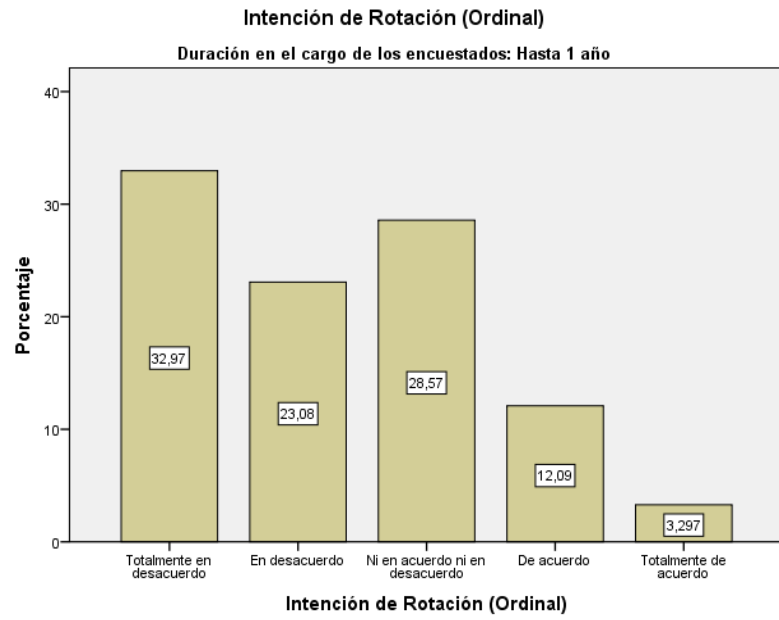


Figura 10: Frecuencias Intención de Rotación en el Primer Grupo de Trabajadores con un año de antigüedad en su cargo



Dentro del segundo grupo, en la variable de “Compromiso Organizativo” el 51,25% se muestra “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que el 35% está en acuerdo. Nuevamente, el “Compromiso Afectivo” posee mayor frecuencia, con un 68,75% en acuerdo. Respecto a la variable de “Satisfacción Laboral”, ésta disminuye en relación al grupo anterior, donde un 75% se expresa de acuerdo. Por último, respecto a la “Intención de Rotación”, 63,75% del grupo se encuentra en acuerdo.

Figura 11: *Frecuencias Compromiso Organizativo en el Segundo Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a un año e inferior a tres*

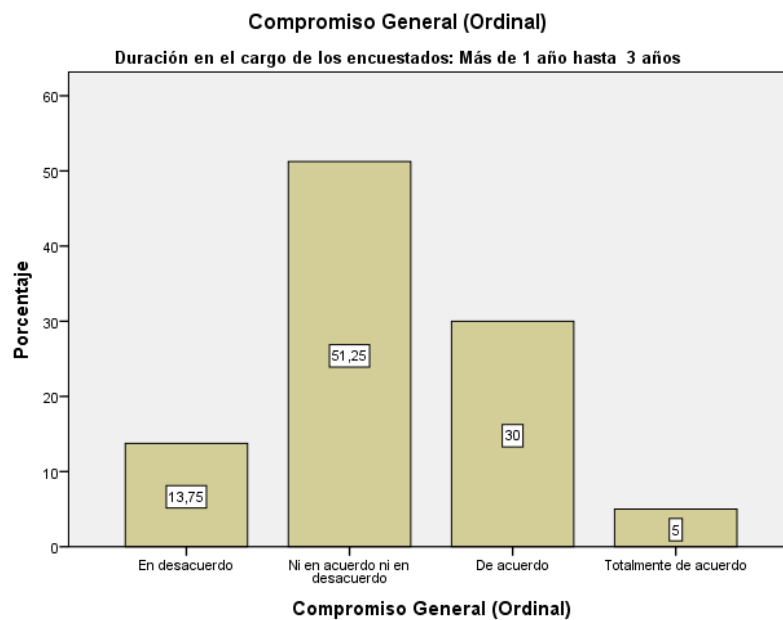


Figura 12: Frecuencias Compromiso Afectivo en el Segundo Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a un año e inferior a tres

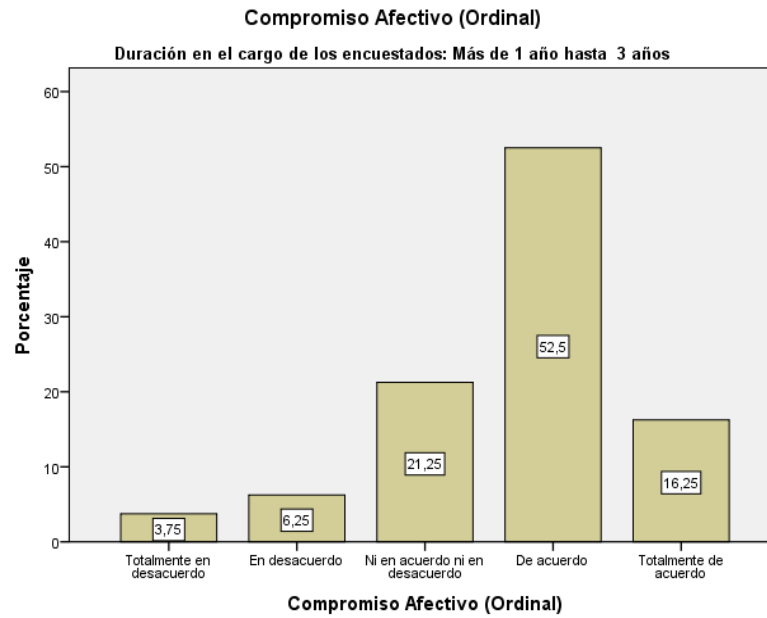


Figura 13: Frecuencias Satisfacción Laboral en el Segundo Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a un año e inferior a tres

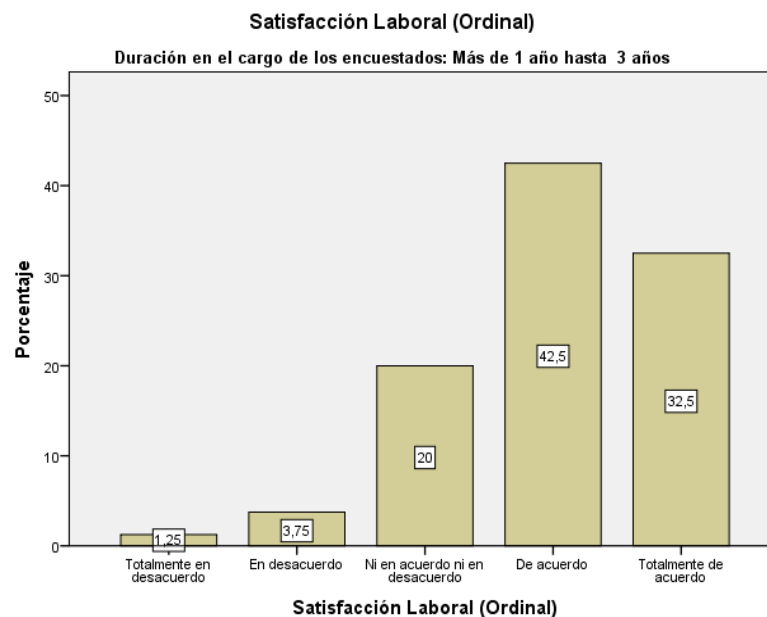
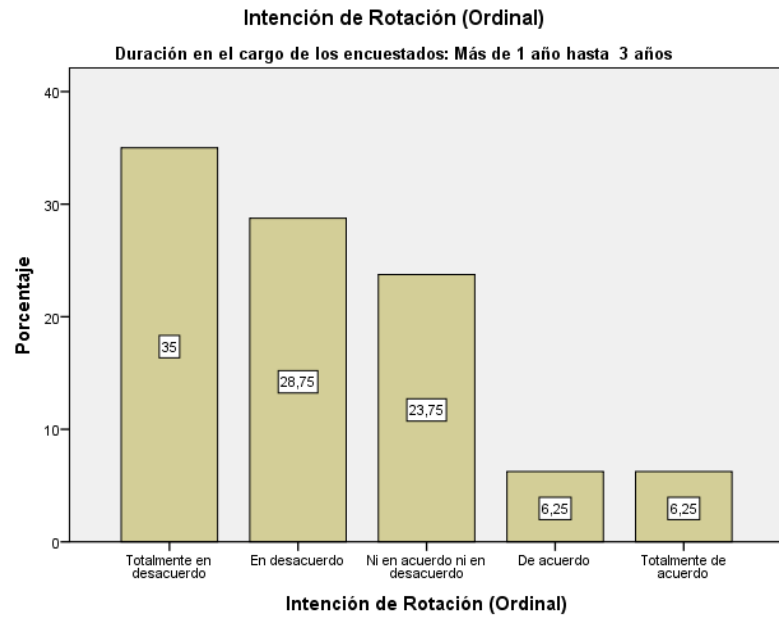


Figura 14: Frecuencias Intención de Rotación en el Segundo Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a un año e inferior a tres



En cuanto al “Compromiso Organizativo”, en el tercer grupo el 49% está “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que un 45,2% está en acuerdo. En cuanto al tipo de compromiso con mayor frecuencia, nuevamente corresponde al afectivo, en donde el 67,9% se muestra en acuerdo. En cuanto a la “Satisfacción Laboral”, el 84,4% del grupo está en acuerdo. Finalmente, respecto a la “Intención de Rotación”, el 60,38% del grupo está en desacuerdo, y sólo un 11% de acuerdo.

Figura 15: Frecuencias Compromiso Organizativo en el Tercer Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a tres años e inferior a cinco

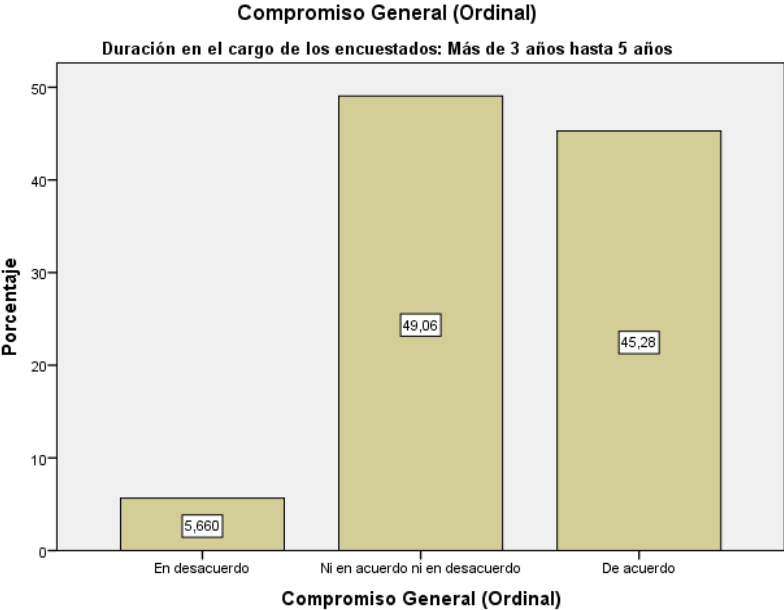


Figura 16: Frecuencias Compromiso Afectivo en el Tercer Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a tres años e inferior a cinco

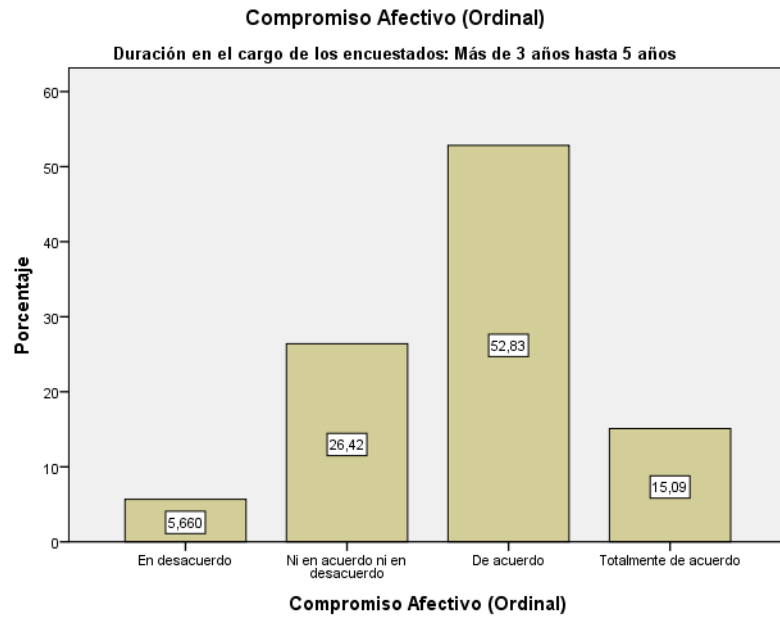


Figura 17: Frecuencias Satisfacción Laboral en el Tercer Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a tres años e inferior a cinco

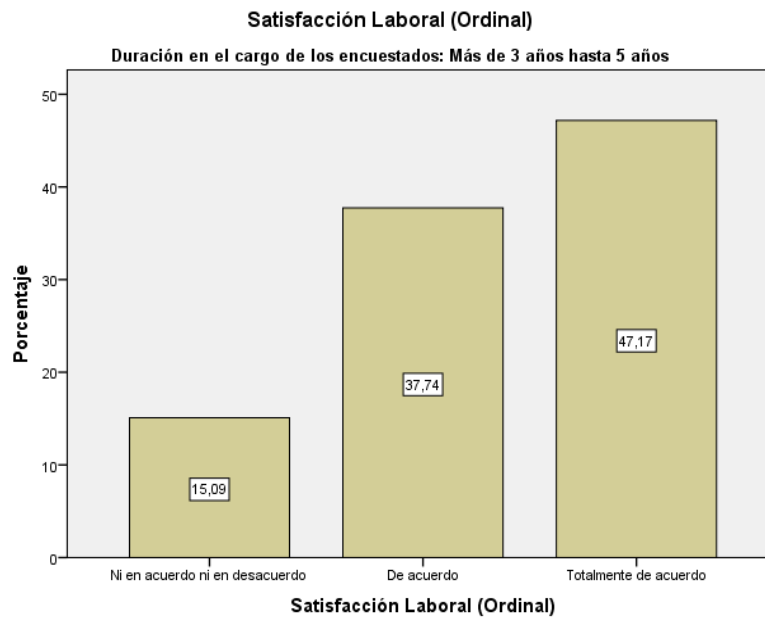
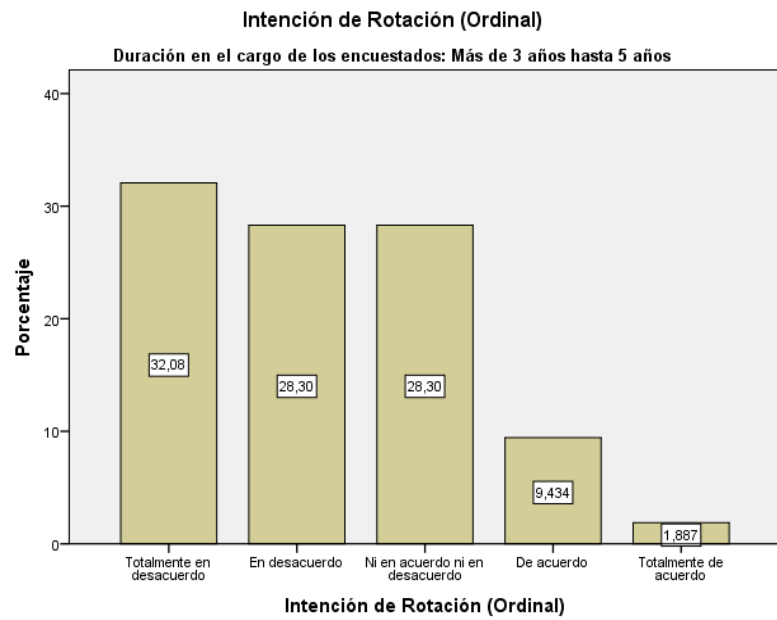


Figura 18: Frecuencias Intención de Rotación en el Tercer Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a tres años e inferior a cinco



Finalmente, dentro del análisis realizado al cuarto grupo, en la variable de “Compromiso Organizativo” un 50,2% está de acuerdo, mientras que un 42,29% está “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, del mismo modo que grupos anteriores, el “Compromiso Afectivo”, es el tipo de compromiso con mayor frecuencia, donde el 75% del grupo está de acuerdo. Respecto a la variable de “Satisfacción Laboral”, el 77,61% del grupo está de acuerdo. Finalmente, un 63,18% está en desacuerdo respecto a la variable de “Intención de Rotación”, del mismo modo, 12,3% del grupo está de acuerdo.

Figura 19: Frecuencias Compromiso Organizativo en el Cuarto Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a cinco años

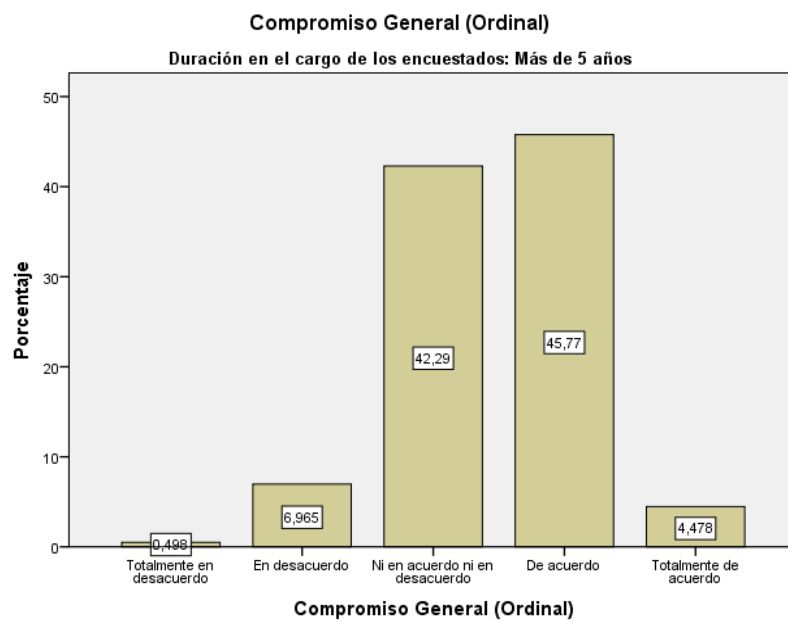


Figura 20: Frecuencias Compromiso Afectivo en el Cuarto Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a cinco años

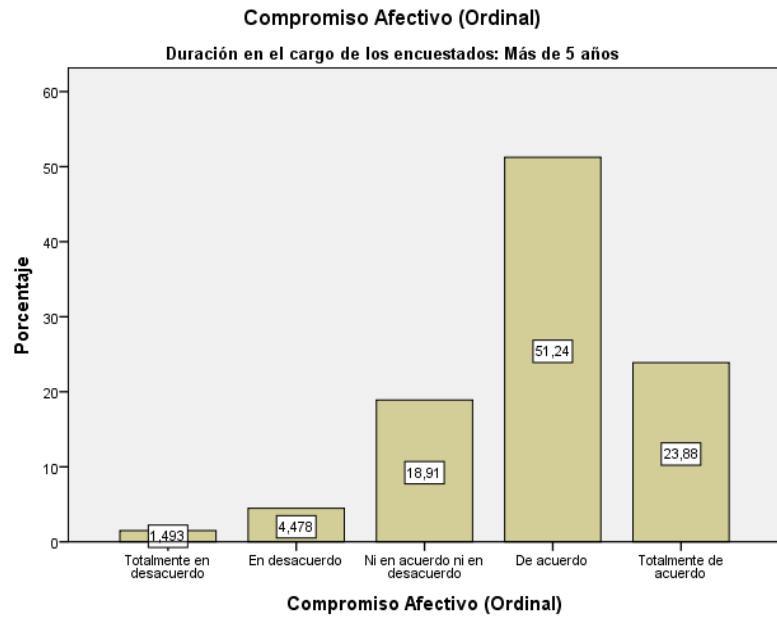


Figura 21: Frecuencias Satisfacción Laboral en el Cuarto Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a cinco años

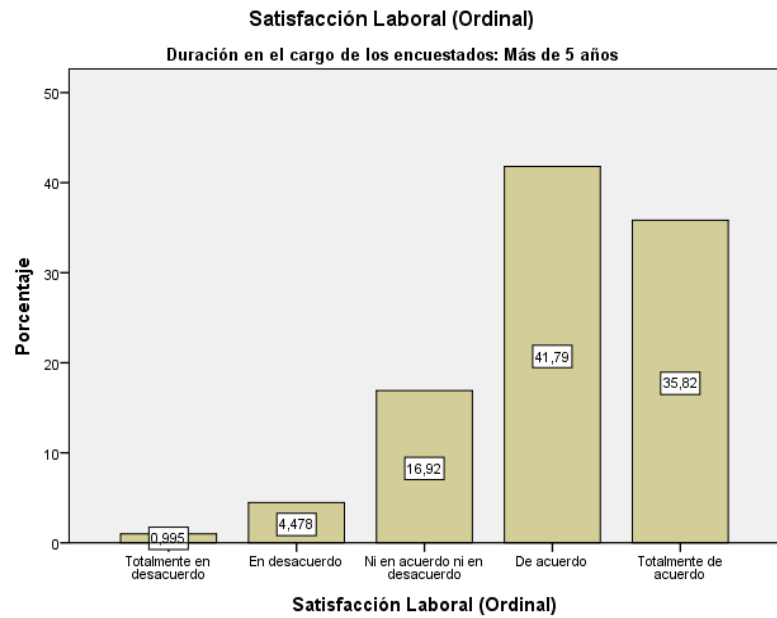
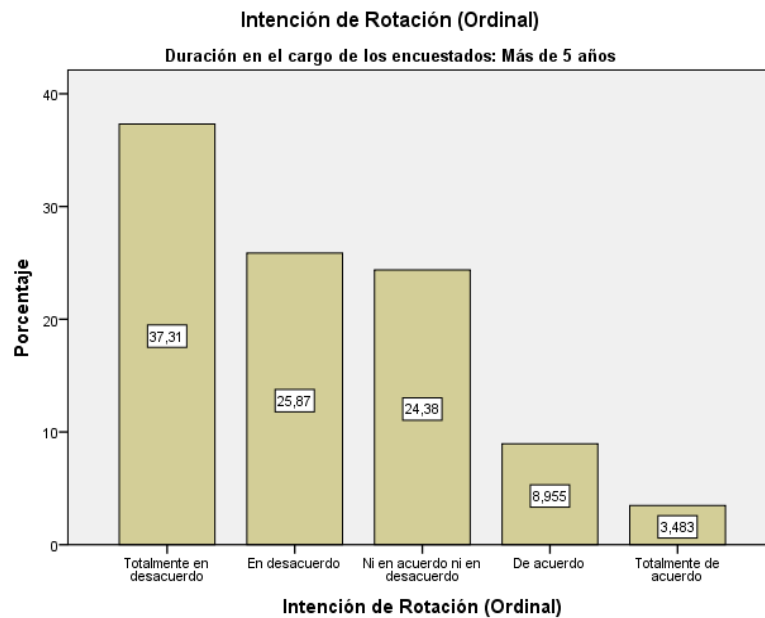


Figura 22: Frecuencias Intención de Rotación en el Cuarto Grupo de Trabajadores con antigüedad superior a cinco años



En síntesis, se observa que en cuanto a la variable de “Compromiso Organizativo” existe acuerdo con los enunciados correspondientes a esta variable, tendencia que va en aumento de forma progresiva según los distintos rangos de antigüedad. Por otra parte, se visualiza que la tendencia respecto a las variables de “Compromiso Afectivo” y “Satisfacción Laboral” es favorable en todos los rangos de antigüedad de los trabajadores. Del mismo modo, respecto a la “Intención de Rotación”, la tendencia de los 4 rangos de antigüedad radica en el desacuerdo de los encuestados.

VI. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN, LIMITACIONES Y PROYECCIONES

6.1 Conclusiones y Discusión

Respecto a los profesores y asistentes de la educación pertenecientes a los colegios de la “Red β ”, y a los resultados observados, es posible concluir que éstos poseen altos niveles de Satisfacción Laboral, así como de Compromiso Organizativo, aunque esto último en un menor nivel. Por otra parte, se visualizaron bajos niveles de Intención de Rotación en los trabajadores.

Se logra establecer una débil correlación entre las variables de Compromiso Organizativo, Satisfacción Laboral y la Intención de Rotación de los trabajadores, lo que no se condice totalmente con los estudios revisados, los que proponen la existencia de una fuerte correlación entre estas variables.

La permanencia en los establecimientos de los profesionales de la educación en Chile es un fenómeno social complejo, debido a que las causas de abandono, renuncia y despido pueden deberse a diversos factores. De ahí que, una de las explicaciones que planteamos con respecto a la débil correlación obtenida, es que el tipo de población utilizada en este estudio no hace del todo posible la implementación de este modelo explicativo, puesto que son otros los factores que pueden influir o explicar de mejor manera la intención de abandono de las instituciones por parte de los trabajadores de la “Red β ”.

Los profesionales de la educación en Chile tienden a permanecer en sus establecimientos un significativo número de años. Los registros de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica de Chile (Casen), realizada en el año 2000, indican que el sector de profesionales y asistentes de la enseñanza es el que presenta más baja rotación laboral en el país. Mientras que el total de los asalariados del país permanecen con sus empleadores en promedio 4,9 años, y los profesionales 6,8 años, los profesores se mantienen 12,8 años en el mismo establecimiento. Esta permanencia, en el caso de los profesores que trabajan en el sistema público, que en Chile depende de las municipalidades, aumenta a 14,3 años, siendo un 50% superior que el resto de los profesionales del sector público.

De este modo, investigadores del Centro de Estudios Públicos, CEP (Le Foulón, 2000; Beyer, 2001; en Zamora, 2009) atribuyen la baja rotación de los docentes chilenos a la homogeneidad del mercado del trabajo, el cual inhibe la búsqueda de nuevos establecimientos, donde la perspectiva de cambiarse es más costosa que beneficiosa, puesto que los otros establecimientos ofrecen condiciones laborales muy similares, representando esta razón uno de los factores que podrían influir en las tasas de intención de rotación.

Asimismo, en el estudio de Mizala, González, Romaguera y Guzmán (2000), se aporta evidencia acerca de la importancia relativa que atribuyen los docentes a las condiciones laborales, donde otro de los factores que parece ser interesante para explicar las bajas tasas de Intención de Rotación, son las condiciones salariales, las cuales parecen más relevantes para aquellos docentes de establecimientos privados que para los docentes pertenecientes a colegios municipalizados como los de la muestra utilizada. Sentado esto, se evidencia la valoración e importancia que otorgan los profesionales de la educación municipal a su rol en las instituciones en desmedro de otras condiciones laborales.

Por consiguiente, pese a los altos niveles de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizativo obtenidos en este estudio, así como los bajos niveles en la Intención de Rotación de los participantes, se concluye que no existe una correlación fuerte entre éstas, puesto que la intención de abandonar las instituciones se explica por muchas otras causales. Investigaciones sugieren que, en este contexto, son otras variables las concluyentes, como los sistemas de evaluación o estímulo, la existencia de procesos de comunicación, participación y organización eficaces en la institución de educación en que se desempeñan los docentes (Padilla, Jiménez y Ramírez, 2007). En consecuencia, las variables Compromiso Organizativo y Satisfacción Laboral no son determinantes al momento de explicar la Intención de Rotación de los docentes.

Cabe señalar, que los profesores y asistentes de la educación del sector municipalizado ocupan con mayor fuerza los criterios afectivos para decidir permanecer, puesto que, para ellos seguir o no en el establecimiento tiene un fundamento eminentemente emocional (Kreitner y Kinicki, 1997; en Caballero, 2002). Esto posee

directa relación con que los puntajes más significativos obtenidos en nuestra investigación tengan que ver con los altos índices de Satisfacción Laboral, constructo que se compone tanto de aspectos cognitivos como emocionales, y asimismo, guarda relación con los altos niveles de Compromiso Afectivo por sobre los otros tipos existentes.

El estudio cualitativo de Reca (1997; en Zamora, 2009) avala lo señalado anteriormente, concluyendo que los profesionales de la educación atribuyen mayor importancia a la calidad de las relaciones interpersonales que a las condiciones materiales. Asimismo, Arias (1999; en Zamora, 2009) constató un limitado impacto de las condiciones salariales en los compromisos de los docentes latinoamericanos. Igualmente indicó que un mejor sueldo no es suficiente para retener a los profesores y profesionales de la educación. Otros estudios realizados en Argentina (Braslavsky, Birgin, 1994; Frigerio, 1995; en Zamora, 2009) han observado un alto nivel en el Compromiso Afectivo en la vinculación del docente con su organización.

De ahí que, se observa una correlación débil entre las variables en estudio. Por ende, el modelo de variables presentado no resulta suficiente para explicar la Intención de Rotación, debido a que, especialmente para los profesionales de la educación, se deben incorporar otras variables que estuvieron fuera del alcance de este estudio.

Además, se puede visualizar que de acuerdo a los resultados obtenidos son los trabajadores con menor antigüedad en el puesto quienes tienen una mayor Satisfacción Laboral, como también una menor tasa de intención de abandonar la institución educativa.

Por otro lado, los análisis descriptivos realizados según criterios socio-demográficos, no resultaron significativos para explicar las correlaciones entre las variables Compromiso Organizativo, Satisfacción Laboral y las Intenciones de Rotación. Sin embargo, según la segmentación por sexo de los participantes y la antigüedad en el cargo, se observó que las mujeres tienden a estar levemente más satisfechas que los hombres. Por otro lado, se observó una tendencia a sentirse más comprometido afectivamente con el trabajo en los participantes que presentaban menor cantidad de años en el cargo.

6.2 Limitaciones

Una de las principales limitaciones del estudio dice relación con la población utilizada, pues, a pesar de tener un tamaño muestral suficientemente grande, ésta fue de carácter excesivamente homogéneo, puesto que los participantes forman parte de la misma red de colegios, pertenecientes a la misma comuna, y con un sólo un tipo de financiamiento.

En consecuencia, los resultados de este estudio requieren ser corroborados con datos recolectados en una mayor cantidad de comunas o regiones y con diversas modalidades de financiamiento, vale decir, tanto en establecimientos municipales, particulares subvencionados como privados, con el propósito de obtener resultados y conclusiones más generalizables y considerando las complejidades del contexto educacional chileno.

6.3 Proyecciones

La presente investigación es una primera aproximación al estudio de variables organizacionales analizadas en un contexto educacional, por lo que resulta relevante seguir indagando cómo éstas, y otras variables, interactúan en los trabajadores pertenecientes a las instituciones educativas, debido a que el contexto en que se encuentran inmersos es altamente demandante y dinámico, y las modificaciones a las que deben adaptarse traen consigo una serie de cambios, tanto a nivel estructural como individual.

Por lo tanto, para futuras investigaciones tener en consideración otros aspectos y distinciones adicionales a las ya investigadas. En esta línea, un buen comienzo podría ser ampliar la muestra a distintas organizaciones municipales de educación de distintas comunas del país, con el fin de lograr una mayor variabilidad en la muestra, y por tanto, resultados más generalizables.

Del mismo modo, y de acuerdo a los hallazgos de esta investigación, se hace primordial adicionar nuevas variables a la ecuación con la finalidad de generar un modelo más completo para explicar la Intención de Rotación. Por lo que añadir al modelo

explicativo variables como el estilo de liderazgo, la gestión administrativa, entre otros, podría generar un conocimiento más acucioso sobre este complejo fenómeno social para de esta forma, generar una explicación integral del fenómeno estudiado.

Finalmente, se considera que utilizar este modelo explicativo con una muestra distinta podría ser beneficioso, puesto que muchas características de las instituciones municipales, más aún educativas, son totalmente distintas a las de organizaciones pertenecientes al ámbito privado, por lo que sería interesante conocer la interacción de estas variables en un contexto organizativo cuyo rubro y razón social fuesen distintos a los de la muestra utilizada en el presente estudio.

VII. REFERENCIAS

- Aliaga, F. y Capafóns, A. (1996). La medida del afrontamiento: revisión crítica de la “escala de modos de coping” (*Ways of coping*). *Ansiedad y estrés*, N° 2 (1), págs. 17-26.
- Allen, N. y Meyer, J. (1997). *Commitment in the Workplace (Theory, Research and Application)*. London, Sage Publications.
- Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de psicología*, N° 88, págs. 49-64.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003) El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol.6 No.2.
- Badell, M.C. y Stanchieri, Y. (2011) Satisfacción Laboral, Compromiso Organizativo e Intención de irse. Un estudio comparativo de dos empresas multinacionales. Trabajo de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008) Compromiso Organizativo de los docentes de una institución de educación media superior *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* Innovación Educativa, vol. 8, núm. 45, págs. 20-35.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2011) Compromiso Organizativo en profesionales de la salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* (1): 35-41.
- Betanzos, N., Andrade, P., y Paz, F. (2006). Compromiso Organizativo en una muestra de Trabajadores Mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 22, núm. 1, págs. 25-43.

- Caballero, K. (2002) El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2) Universidad de Granada.
- Cañedo, A., Pirela, F. (2002) Relación entre Compromiso Organizacional y calidad de servicio en empresas en proceso de fusión. Tesis de grado para optar al título de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Chafetz, B., Adair, R. y Ensell, J. (2009). ¿A dónde se fueron sus empleados? Examinando el incremento de la rotación voluntaria durante la recuperación económica. *Deloitte Review*, Vol 5.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M.J y Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama socioeconómico*, año 28, Nº 40, págs. 92 – 103.
- Chinchilla, N. (1991) Compromiso Organizativo y Rotacion: Status Questions (1991). *IESE Bussines School*, Documento de investigación Nº 217.
- Cornejo, R. y Quiñónez, M. (2007) Factores asociados al malestar/bienestar docente. una investigación actual. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, Vol. 5, núm. 5e, págs. 75-80.
- García, J.M. (2010). El cambio organizacional: sus problemas potenciales y la planeación como estrategia para minimizarlos. *Revista Académica de Contribuciones a la Economía*, ISSN 1696-8360.
- Garcia, A. y Garcia, M. (2009) Compromiso organizativo e intención de abandono del directivo de la subsidiaria en la empresa multinacional: influencias culturales y de participación en el Gobierno. *Cuadernos de economía* Nº40, págs. 111-141.
- Giraldo, S. (2012) El empoderamiento como elemento generador de Compromiso Organizativo en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de

Manizales. Trabajo Final de Magister en Administración. Universidad Nacional de Colombia.

Hecht, M. (2006). *Measures of Communication Satisfaction*. doi: 10.1111/j.1468-2958.1978.tb00721.x

Hernández, Y., Hernández, G. y Mendieta, A. (2013) Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*. Vol. 18. N° Especial Diciembre. Págs. 837-863.

INE (2013) Estadísticas del Trabajo y Previsión. Compendio Estadístico año 2013. Chile.

Juaneda, E. y González, M.L. (2007) Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*. ISBN 84-690-3573-8.

Lawler, E. y Boudreau, J. (2012). *Effective Human Resource Management: A Global Analysis*. Palo Alto: Stanford University Press.

Littlewood, H. (2006) Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Revista investigación administrativa*, #97/ año 35, págs 7-13.

Littlewood, H., Mercado, P y Bernal, E. (2006) Intenciones de permanencia en personal de nivel alto y medio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol.25, n°2, págs. 87-95.

Littlewood, H. (2004) Análisis Factorial Confirmatorio y Modelamiento de ecuación estructural de variables afectivas y cognitivas asociadas a la rotación de personal. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, Vol. 23, N°1, págs. 27-37.

Marques, M. y Marcano, D. (2010) Relación entre la satisfacción laboral y la intención de abandonar la institución en docentes universitarios a tiempo completo del sector privado. (Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello)

- Mizala, A., González, P., Romaguera, P. y Guzmán, A., (2000) Los Maestros en Chile: Carreras e Incentivos. Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.
- Ortúzar, S., Flores, C., Milesi, C., Müller, M. y Ayala, P. (2011) Diseño de un programa de inducción en Chile para profesores en sus primeros años de ejercicio docente. *Concurso Políticas Públicas, Propuestas para Chile*, capítulo IX, págs. 267 – 305
- Padilla, L., Jiménez, L. y Ramírez, M. (2008) La satisfacción con el trabajo académico: motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol.13, n°38, págs. 843-864.
- Parra, S.y Paravick, T (2002). Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Ciencia y Enfermería*, Vol.8, n°2, págs 37-48.
- Quadros, A., De Oliveira, C. y Valverde, M. (2014) La Influencia de la Sobrecalificación y del Aprendizaje sobre la Satisfacción del Individuo en su Trabajo (2014). *Revista Brasileña de Gestión de Negocios*, Vol. 16, No. 50, pp. 96-109.
- Rafferty, A. y Griffin, M. (2006). Perceptions of Organizational Change: A Stress and Coping Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5). Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/journals/apl/91/5/1154/>
- Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico Organizacional*. Santiago, Chile: Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, C. y Betanzos, N. (2011). Vinculación entre empleado y empresa: Analizando el constructo Compromiso Organizativo normativo en el trabajo. Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional. XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Ciudad Universitaria. México D.F.

- Sallan, J., Simo, P., Fernandez, V. y Enache, M. (2010). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. *Cuadernos de Gestión* Vol. 10, N°2.
- Sánchez, S., López-Guzman, T. y Millán, G. (2007). La satisfacción laboral en los establecimientos hoteleros. Análisis empírico en la provincia de Córdoba. *Cuadernos de Turismo*, (20) 223-249.
- Sánchez, S., Artacho, C., Fuentes, J. y López-Guzmán, T. (2007) Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. Aplicación en el Sector Educativo. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 25, núm. 3, págs. 867-900.
- Velando, M (2004) El proceso de abandono voluntario: revisión de las principales aportaciones realizadas en la literatura. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, Vol. 10, N° 3, 2004 , págs. 157-169.
- Williams, C. (2000) Reward contingency, unemployment, and functional turnover. *Scholarship and Professional Work – Business*. College of Business. Butler University.
- Zamora, G. (2009) Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista latinoamericana de psicología* vol.41, n.3, págs. 445-460.
- Zurita, M., Ramírez M., Quesada J., Quesada M., Ruiz B. y Manzano J. (2014) Compromiso Organizativo y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada. *Reidocrea*. Vol. 3, págs. 17-25.

ANEXOS

Anexo 1

Escala de percepción organizacional de Rafferty & Griffin (2006)

El siguiente cuestionario consta de afirmaciones relacionadas los cambios que ha experimentado en su unidad de trabajo en los últimos tres meses. Por favor, conteste estas afirmaciones según su grado de acuerdo o desacuerdo empleando la escala de 5 puntos, donde:

- (1) Es totalmente en desacuerdo
- (2) Es en desacuerdo
- (3) Es ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) Es de acuerdo
- (5) Es totalmente de acuerdo

<u>Cambio transformacional</u> Pensando en el GRADO de cambio que se produce en su unidad de trabajo. ¿En qué medida ha experimentado usted las siguientes afirmaciones?	1	2	3	4	5
1. Los cambios afectan significativamente a los objetivos de su unidad.					
2. Los cambios afectan a la estructura de la unidad y a las relaciones de poder					
3. Han existido cambios en la valoración de la unidad					

<u>Planificación del Cambio</u> Pensando en la PREPARACIÓN para los cambios en su unidad de trabajo. ¿En qué medida afectan los cambios?	1	2	3	4	5
1. Involucra preparación y planificación previa de mi jefe y el grupo de trabajo sobre la forma de aplicar el cambio					
2. Es el resultado de la deliberación y la planificación de mi unidad de trabajo					
3. Se produjeron en respuesta a los objetivos y estrategias desarrolladas por mi unidad de trabajo para lograr el cambio					

<u>Frecuencia del Cambio</u> En relación a la FRECUENCIA en que se producen los cambios	1	2	3	4	5
1. Los cambios ocurren con frecuencia en mi unidad					
2. Es difícil identificar cuando los cambios comienzan y terminan					
3. Siento como si el cambio estuviera ocurriendo siempre					
4. Hay descanso entre los cambios en mi unidad					

<u>Incertidumbre psicológica frente al Cambio</u> Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones	1	2	3	4	5
1. Siento que mi entorno de trabajo está cambiando de manera impredecible					
2. A menudo me siento inseguro de cómo responder a los cambios					
3. A menudo me siento inseguro sobre el efecto de los cambios en mi unidad					
4. A menudo me siento inseguro de qué tan gravemente me afectará el cambio					

<u>Satisfacción Laboral</u> Las siguientes afirmaciones dicen relación con su opinión acerca de la satisfacción que le significa su lugar de trabajo. Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.	1	2	3	4	5
1. En general, estoy satisfecho con el tipo de trabajo que hago (tareas encomendadas)					
2. En general, estoy satisfecho con la organización en la que trabajo					
3. En general, estoy satisfecho con mi desempeño laboral.					

<u>Intenciones de Rotación</u> Las siguientes afirmaciones dicen relación con su opinión acerca de sus planes de permanencia en su trabajo actual. Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.	1	2	3	4	5
1. Pienso seriamente en buscar un traslado a otro puesto de trabajo en esta organización, en el futuro próximo.					
2. Pienso seriamente en renunciar a mi trabajo en el futuro próximo.					
3. Pienso seriamente en postular a un trabajo en otra organización, en una ocupación diferente, en el futuro cercano.					

<u>Neuroticismo</u>	1	2	3	4	5
1. En general, yo no soy un angustiado					
2. A menudo me enoja por la forma en que me tratan					
3. Rara vez me siento con miedo o ansiedad					
4. Rara vez estoy triste o me deprimido					
5. A menudo me siento tenso y nervioso					

<u>Minuciosidad</u>	1	2	3	4	5
1. No soy una persona muy metódica					
2. Trato de realizar todas las tareas que me asignan de forma minuciosa					
3. Tengo un conjunto de objetivos y trabajo por ellos de una manera ordenada					
4. Trabajo duro para lograr mis metas					
5. Me parece que las personas de mi unidad son incapaces de organizarse					

<u>Liderazgo</u>	1	2	3	4	5
1. Considero que cuando se implementen acciones dentro de la unidad afectarán a mis sentimientos personales					
2. Toman en cuenta mis necesidades personales					
3. Los intereses de los empleados se consideran al tomar decisiones					

Anexo 2



Presentación

Estimado participante:

Esta investigación requiere que usted complete el siguiente cuestionario, el cual consta de 30 ítems relacionados con su percepción personal sobre el compromiso y la satisfacción que usted mantiene con su organización, así como también, si ha considerado cambiarse de empleo. Asimismo, se le pide contestar cierta información personal referente a su cargo, edad y género sólo con fines investigativos.

Completar el cuestionario le tomará aproximadamente 20 minutos. Lea cuidadosamente las instrucciones y los ítems. Cuando responda las preguntas, por favor hágalo de la manera más sincera y precisa posible y de acuerdo a lo que usted realmente piensa o sienta, no en base a lo que usted cree que debería responder. No hay respuestas correctas o incorrectas, pues nos interesa conocer su opinión genuina.

Todas sus respuestas serán estrictamente confidenciales y anónimas. Si tiene cualquier inquietud o pregunta respecto de la encuesta, su participación en el estudio, o si le interesa recibir un reporte de los resultados cuando éstos se encuentren disponibles, siéntase libre de contactar al Equipo de Investigación.

Equipo de investigación: Javiera Acuña, Natalia Guerra, Angélica Lizana y Nelson López.

Consentimiento Informado

El propósito de este documento es invitarlo a participar de un estudio realizado por alumnos de quinto año de la carrera de Psicología de la Universidad de Valparaíso, con el fin de contribuir en la investigación llevada a cabo para la realización de su Seminario de Título, denominado: “Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizativo en la intención de rotar de los trabajadores pertenecientes al departamento de administración de educación municipal de Quillota”.

Para que usted pueda tomar una decisión informada, le explicaremos a continuación cuáles serán los procedimientos involucrados en la ejecución de la investigación, así como en qué consistiría su colaboración:

1. Esta investigación se realizará en el departamento de administración municipal de Quillota, con una duración aproximada de 1 mes.
2. El objetivo de esta investigación consiste en determinar la relación de las percepciones de los trabajadores con respecto a su compromiso organizacional, su satisfacción laboral y las intenciones de abandonar voluntariamente su organización.
3. Su participación es absolutamente voluntaria y no está sujeto a alguna gratificación ni perjuicio. Su contribución consiste en responder el siguiente cuestionario de forma honesta y rellenar aquellos campos que le son solicitados. El cuestionario es totalmente anónimo, por lo que sólo deberá rellenar datos como: el cargo y el tiempo que lleva en la institución.
4. Esta actividad no contempla ningún riesgo para usted, pues mantenemos la información brindada por usted en forma confidencial, siendo manejada exclusivamente por los investigadores. Su institución solo tendrá acceso a los resultados globales.
5. Usted como participante tiene derecho a manifestar sus dudas sobre alguna pregunta que no entienda. Puede retirarse de participar en la investigación, comunicándoselo al investigador. Su retiro no lo perjudicará en ningún caso.

CUESTIONARIO PERCEPCIÓN ORGANIZACIONAL

1. Por favor, complete los siguientes datos:

Edad	
Ocupación	
Establecimiento al que pertenece	

2. Marque con una X a la alternativa correspondiente:

Hombre

Mujer

Docente

Asistente de la educación

Duración en el Cargo

Hasta un año

Tres años hasta cinco años

Un año a tres años

Cinco años o más

Edad

Hasta un año

Tres años hasta cinco años

Un año a tres años

Cinco años o más

3. Instrucciones:

El siguiente cuestionario consta de 34 afirmaciones relacionadas con el compromiso y la satisfacción que usted posee con la institución donde trabaja, y las intenciones de cambiar de empleo. Por favor, conteste estas afirmaciones según su grado de acuerdo o desacuerdo empleando la escala de 5 puntos, donde:

- (1) Es totalmente en desacuerdo
- (2) Es en desacuerdo
- (3) Es ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) Es de acuerdo
- (5) Es totalmente de acuerdo

Compromiso Afectivo Hace referencia a la conexión emocional que los empleados logran establecer con su organización y el grado en que esmeran sus esfuerzos para lograr los objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5
1. Me agradaría pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2. Me gusta hablar de mi organización con gente ajena a ésta.					
3. Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran míos.					
4. Pienso que podría ser tan apegado a otra organización como lo soy con ésta.					
5. Me siento como “parte de la familia” en mi organización.					
6. Me siento “emocionalmente vinculado” a esta organización.					
7. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
8. Poseo un “fuerte” sentido de pertenencia hacia esta organización.					

Compromiso de continuidad Hace referencia a los costos asociados con un eventual abandono de la organización.	1	2	3	4	5
1. Tengo miedo de lo que podría suceder si dejo mi trabajo sin tener otra oferta laboral.					
2. En este momento, sería muy difícil para mí salir de esta organización, incluso si quisiera.					
3. Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar la organización ahora.					
4. Sería demasiado difícil para mí dejar la organización ahora.					
5. En estos momentos, mi estadía en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como deseo.					
6. Siento que tengo muy pocas opciones para considerar salir de esta organización.					
7. Una de las razones por las que no quiero dejar esta organización es la escasez de trabajos disponibles.					
8. Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es porque creo que otra organización no me entregaría los beneficios que tengo aquí.					

Compromiso Normativo					
Hace referencia al sentimiento de gratitud con que el empleado siente que debe responder a su organización en base a los beneficios obtenidos durante el tiempo que ha formado parte de la misma.	1	2	3	4	5
1. Creo que, actualmente, la gente cambia de una institución a otra con mucha frecuencia.					
2. Pienso que una persona debe ser siempre leal con su organización.					
3. Cambiarse de una organización a otra no me parece ético.					
4. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización es porque creo que la lealtad es importante y, por lo tanto, siento una obligación moral de pertenecer.					
5. Siento que sería incorrecto dejar esta institución, aunque tuviera una oferta mejor de trabajo.					
6. Creo en el valor de permanecer fiel a una organización.					
7. Era mejor cuando las personas se quedaban la mayoría de su carrera en una sola organización.					
8. Pienso que ser un hombre o una mujer que se ve constantemente involucrado/a con su organización es una actitud bastante razonable hoy en día.					

Satisfacción Laboral					
Las siguientes afirmaciones dicen relación con su opinión acerca de la satisfacción que le significa su lugar de trabajo. Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.	1	2	3	4	5
1. En general, estoy satisfecho con el tipo de trabajo que hago (tareas encomendadas)					
2. En general, estoy satisfecho con la organización en la que trabajo					
3. En general, estoy satisfecho con mi desempeño laboral.					

Intenciones de Rotación					
Las siguientes afirmaciones dicen relación con su opinión acerca de sus planes de permanencia en su trabajo actual. Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.	1	2	3	4	5
1. Pienso seriamente en buscar un traslado a otro puesto de trabajo en esta organización, en el futuro próximo.					
2. Pienso seriamente en renunciar a mi trabajo en el futuro próximo.					
3. Pienso seriamente en postular a un trabajo en otra organización, en una ocupación diferente, en el futuro cercano.					

Gracias por su Colaboración

Atentamente, **Equipo de investigación:** Javiera Acuña, Natalia Guerra, Angélica Lizana y Nelson López.