



CPSE

Relación entre compromiso laboral y valores éticos en trabajadores universitarios del cantón Santo Domingo

Relationship between labor commitment and ethical values in university workers of the Santo Domingo canton

Narciza Magdalena Paredes Gavidia¹


Tania María Guzmán Armeros¹


Saskia García²

Ligia Magali García Rosero³

 <https://orcid.org/0000-0003-4120-2760>

 <https://orcid.org/0000-0002-2974-6610>

 <https://orcid.org/0000-0003-3124-2582>

 <https://orcid.org/0000-0001-7508-7516>

¹Universidad UTE Santo Domingo, Ecuador.

²Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador

³Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú

* narciza.paredes@ute.edu.ec

Resumen

El estudio de los valores éticos y el compromiso laboral son de gran importancia para las instituciones, ya que permiten la interacción de las personas de forma sistemática con su organización. Con base en este contexto, la presente investigación se realizó en tres universidades del cantón Santo Domingo, con el propósito de determinar si los valores que conforman la cultura organizacional, se correlacionan con los comportamientos y actitudes que determinan el compromiso de las personas con su institución. Las variables de estudio se obtuvieron a partir de dos cuestionarios estandarizados, que permitieron identificar la congruencia de los valores organizacionales (cuestionario APO) y el compromiso con el trabajo (cuestionario UWES). La medición de los ítems de cada cuestionario se efectuó a partir de escala de Likert con siete opciones de respuesta. La correlación de las variables, se realizó mediante la prueba paramétrica de correlación, para datos ordenados de Pearson y a su vez se realizaron correlaciones parciales para demostrar si las variables de estudio están condicionadas, o moduladas por variables sociodemográficas continuas (edad y años de trabajo). Se obtuvo un alto índice de congruencia y compromiso en estas instituciones de Educación Superior, y condicionalmente la mayoría de las dimensiones de las variables correlacionaron entre sí. Se concluye que las instituciones universitarias no solo promueven los valores que las identifican, sino que los mismos están arraigados en la conducta de su personal demostrando un mayor nivel de compromiso con su institución.

Palabras clave: Compromiso trabajo, valores éticos, congruencia valores, universidad, cultura organizacional.

Abstract

The study of ethical values and the engagement of employment are of great importance for organizational relationships, as these allow the interaction of people in a systematic way. Based on this context, the present research was conducted in three universities of the canton Santo Domingo, with the purpose of determining if the values that make up the organizational culture correlated with behaviors and attitudes that determine the commitment of people with their institution. The variables were obtained from two standardized questionnaires that were for the purpose of identifying the congruence of organizational values (questionnaire APO) and engagement with the work (questionnaire UWES). The measurement of the items is made in scale of likers with seven response options. For the correlation of the different variables, handled the parametric test of correlation for sorted data of Pearson. Partial correlations were also conducted to demonstrate whether the study variables are conditioned, or modulated by the variables demographic partner age and years of continuous work. It is concluded that there is a high rate of consistency and engagement and that the majority of the dimensions of these variables correlated among themselves. This implies that these educational institutions not only promote the values that identify, but that are rooted in the conduct of its staff demonstrating a greater level of commitment with your institution.

Keywords: Work engagement, values, congruency values, university, organizational culture.

Recibido: octubre/30/2020

Aceptado: diciembre/15/2020

Publicado: diciembre/21/2020

1. Introducción

El análisis sobre el comportamiento humano es de gran interés, mantener empleados proactivos, con iniciativa, colaboradores, congruentes y comprometidos, en los diferentes campos ocupacionales, por lo que se hace indispensable comprender e interpretar las razones de ciertas actuaciones de las personas, para orientar su comportamiento dentro de las exigencias que se impone en la sociedad donde se habita. Se plantea que, el bienestar de los trabajadores constituye un tema altamente relevante para las naciones, empresarios, académicos y sociedad en general ⁽¹⁾

Dado esto, se puede considerar que existen elementos que influyen tanto en el desarrollo integral de la persona como en la capacidad de enfrentar nuevos desafíos en su entorno laboral, con optimismo, permitiendo que entreguen lo mejor de sí mismos. Es por esto que, se hace indispensable, que los docentes con que cuentan las universidades, estén en capacidad de adaptarse y aprender constantemente, sintiéndose comprometidos con las actividades que desempeña y promoviendo valores orientados hacia los lineamientos de la institución. Esto permitirá establecer una misma cultura, implantar principios y creencias, que ayuden a revalorizar la moral de las instituciones y marcar una identidad ética que se haga presente en las relaciones personales y en la calidad de vida en el trabajo.

Estudios de psicología positiva en docentes universitarios, muestran, que el nivel de Compromiso de los profesionales, incrementa la satisfacción vital y laboral como medidas de bienestar general y de bienestar en el contexto de trabajo ⁽²⁾. En tal sentido el compromiso ha sido definido como: un estado mentalmente positivo y agradable de los individuos que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción en el trabajo ⁽³⁾. En la literatura académica se ha defendido que el compromiso constituye un constructo teóricamente opuesto al *burnout*, así, mientras el *burnout* implica altos niveles de cinismo, agotamiento, despersonalización e ineficacia laboral, el compromiso implica elevados niveles de dedicación, vigor y absorción por parte del trabajador ⁽⁴⁾. De la misma manera se ha demostrado que la cultura organizacional de valores, promueve un mayor nivel de compromiso de los trabajadores, con los valores organizacionales y a su vez, un mayor compromiso genera una cultura organizacional mucho más enérgica, que condiciona conductas más vinculadas a la organización ⁽⁵⁾

Considerando como referencia los cambios organizacionales actuales que se manifiestan como consecuencia de las reformas efectuadas en las universidades ecuatorianas, se hace necesario un estudio que vincule: compromiso y valores éticos en docentes y

personal administrativo de instituciones universitarias del Ecuador que sustente futuras investigaciones. En tal sentido, el presente trabajo analiza la congruencia de valores éticos y compromiso en el personal de las universidades del cantón Santo Domingo.

2. Metodología

Para determinar la relación que existe entre la congruencia de valores éticos y el compromiso con el trabajo, se realizó una investigación de tipo transversal (se recolectan datos en un tiempo único) – correlacional (describe variables y analizar su interrelación en un momento dado) en el personal docente y administrativo de tres instituciones de educación superior de Santo Domingo de los Tsáchilas. El estudio se llevó a cabo mediante encuestas aplicadas a 342 empleados de estas instituciones durante el periodo abril mayo del año 2017. Las encuestas fueron generadas digitalmente y distribuidas a partir de enlaces por las redes sociales de las instituciones participantes. Los documentos y los datos recolectados se generaron electrónicamente de forma automática en el momento de la encuesta.

2.1. Población

La población para el estudio estuvo conformada por docentes y personal administrativo de tres instituciones universitarias de la ciudad de Santo Domingo: Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE), Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES) y Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCESD). Para cada institución se generó una muestra representativa que permitió generar resultados veraces. En el estudio se definieron siete variables sociodemográficas con sus indicadores: Género (hombres / mujeres); Edad (25-35 años/36 – 45 años / mayor de 46 años). Nivel de estudio: (tercer nivel/ cuarto nivel/ ambos); Antigüedad (1 a 10 años /11 a 20 años / mayor de 21 años).

2.2. Instrumentos

Para realizar la investigación se utilizaron dos instrumentos validados para medir el nivel de compromiso y valores organizacionales: Cuestionario de Compromiso UWES (Utrecht Work Compromiso Scale) de escala resumida compuesto por 9 ítems y tres dimensiones Vigor, Dedicación (Dedic.) y Absorción (Absor) Schaufeli & Bakker, 2004. Inventario APO, que contiene en su versión en español 19 afirmaciones y tres dimensiones Ajuste (Ajuste.), Conflicto de valores (Conf.), Reconocimiento de valores (Recon.), que permiten explorar la relación entre los valores organizacionales y los valores personales ⁽⁶⁾

La variable vigor se midió a través de seis ítems, referentes a niveles de energía, resistencia y persistencia. Altos niveles de vigor definen que los empleados invierten mucha energía en su trabajo. En la variable Dedicación, se estimó mediante cinco ítems, el entusiasmo, orgullo e inspiración psicológica por lo que se hace. Finalmente, la Absorción se midió por medio de seis ítems, que abarcaron sentimientos de felicidad en su trabajo y la dificultad que tengan para dejarlo en un momento dado, los empleados con mayor puntaje en esta característica disfrutaban lo que hacen, se sienten felices de involucrarse en su trabajo y se sienten intrínsecamente motivados ⁽⁷⁾

Ajuste: Se refiere a la existencia de correspondencia entre los valores personales y los de la organización.

Conflicto: Indica que existe diferencia entre los valores de la organización con los valores personales, y entran en conflicto.

Reconocimiento: Muestra la identificación de los valores personales con los valores de la organización. En la medición de la confianza del cuestionario UWES y de cada factor derivado del mismo, se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach ⁽⁷⁾

Tabla 1. Valores de Alpha de Cronbach del cuestionario UWES

Dimensiones	de Cronbach	Número de ítems
Vigor	0,91	5
Dedicación	0,87	6
Absorción	0,77	6
General	0,92	16

Fuente: Autores

En el caso del cuestionario APO, se muestran los valores de confiabilidad referenciados por la literatura para la población ecuatoriana ⁽⁸⁾, se reflejan en la tabla 2.

Tabla 2. Valores de Alpha de Cronbach del cuestionario APO.

Dimensiones	de Cronbach	Número de ítems
Reconocimiento	0,75	5
Conflicto	0,85	6
Ajuste	0,85	7
General	0,75	18

Fuente: Autores

Procedimiento de Análisis de la Información

Se utilizó el programa estadístico SPSS v20 para procesar los datos obtenidos de cada instrumento. Los resultados se procesaron a partir de los valores medios de las dimensiones obtenidas de ambos cuestionarios APO y UWES y fueron evaluados según la escala de Likert. Los estadísticos descriptivos utilizados fueron la media y la desviación estándar como medidas de tendencia central y dispersión respectivamente. Estos estadísticos obtenidos para cada dimensión, fueron contratados con las variables demográficas. Para ello se compararon las medias de las puntuaciones entre variables utilizando la prueba paramétrica de ANOVA de un factor. En todos los casos se trabajó con un nivel de significación = 0,05. En los casos donde los resultados de las variables no se ajustaron a una distribución normal, se utilizaron pruebas no paramétricas correspondientes, según el caso (Kruskal-Wallis; U de Mann-Whitney).

Para la correlación de las diferentes variables total y por universidad, se manejó la prueba paramétrica de correlación para datos ordenados de Pearson. Se realizaron además correlaciones parciales para demostrar si las variables de estudio están condicionadas, o moduladas por las variables socio demográficas edad y años de trabajo. En todo momento los datos obtenidos, que pudieran contribuir con la identificación de los participantes, se trataron con máxima confidencialidad. Para una mayor seguridad los participantes del estudio fueron previamente informados, y su consentimiento se recogió por escrito.

3. Resultados y discusión

Correlación de las dimensiones de la congruencia y el compromiso en las universidades del cantón Santo Domingo

Existen correlaciones significativas positivas fuertes entre las dimensiones del compromiso ($r > 0,07$; $p < 0,01$) y entre las dimensiones de la congruencia ($r > 0,5$; $p < 0,01$). Hallándose además una correlación negativa moderada entre el Vigor y el Conflicto ($r = 0,164$, $p < 0,05$). En sentido general, los resultados muestran que las dimensiones de la congruencia que más se relacionan con las dimensiones del compromiso de manera positiva y significativa son el Reconocimiento y el Ajuste. Por su parte el Conflicto correlaciona de manera inversa con la dimensión Dedicación del Compromiso. Estas observaciones indican que no existe factor de Compromiso que no esté relacionado al menos con una de las dimensiones de la Congruencia.

Tabla 3. Correlación de Pearson de los valores medios las dimensiones de la congruencia y el compromiso (n=121)

		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste
Vigor	Correlación de Pearson	1	,830**	,747**	,245**	-,164	,400**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,007	,072	,000
Dedicación	Correlación de Pearson	,830**	1	,669**	,246**	-,188*	,361**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,007	,039	,000
Absorción	Correlación de Pearson	,747**	,669**	1	,192*	-,056	,309**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,035	,544	,001
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,245**	,246**	,192*	1	-,049	,536**
	Sig. (bilateral)	,007	,007	,035		,592	,000
Conflicto	Correlación de Pearson	-,164	-,188*	-,056	-,049	1	-,247**
	Sig. (bilateral)	,072	,039	,544	,592		,006
Ajuste	Correlación de Pearson	,400**	,361**	,309**	,536**	-,247**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000	,006	

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

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Autores

Estas correlaciones demuestran que la congruencia de valores entre el personal trabajador y su organización, es fundamental para una adecuada vinculación de la persona a la organización ya que de ello dependerá su nivel de compromiso y en definitiva su rendimiento laboral. Varios autores mencionan que el compromiso condiciona la dedicación completa del trabajador al cumplimiento de objetivos laborales⁽⁹⁾ y en tal sentido se relaciona fuertemente con sus metas y proyecciones futuras. De tal forma que, se puede asumir que niveles altos de compromiso condicionan un adecuado proceso de complementación entre los valores de la empresa y el trabajador ya que ambos intereses confluyen hacia los mismos objetivos y metas.

Relación entre las dimensiones de la congruencia y el compromiso con las variables sociodemográficas en las universidades del cantón Santo Domingo.

Las relaciones entre las dimensiones de la congruencia y el compromiso en función de diferentes variables

sociodemográficas y organizativas, se establecieron al comparar por ANOVA las medias de las variables antes analizadas (congruencia y compromiso) con variables como: el género, cargo y universidad.

Análisis de los valores medios de las dimensiones de la Congruencia y el Compromiso de acuerdo al género

Se aprecia (tabla 4) que en cuanto al género no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,05$) entre los valores medios de las variables: Absorción, Reconocimiento, Conflicto y Ajuste, sin embargo, la media del Vigor se mostró significativamente ($p < 0,05$) más alta en los hombres y la Dedicación significativamente ($p < 0,05$) más alta en las mujeres.

Así, los empleados de género masculino reportan un mayor vigor y el sexo femenino una mayor dedicación en su trabajo.

Tabla 4. Comparación de los valores medios de las dimensiones de la Congruencia y el Compromiso de acuerdo al género (n=121).

	VARIABLES	N	Media	Desviación Típica	Significancia
Vigor	Masculino	59	5,8672	,90907	,041
	Femenino	62	5,4704	1,17639	
Dedicación	Masculino	59	6,1966	,85782	,010

	Femenino	62	5,6548	1,34538	
Absorción	Masculino	59	5,5000	1,04267	,067
	Femenino	62	5,1532	1,02176	
Reconocimiento	Masculino	59	5,5367	,83222	,109
	Femenino	62	5,2742	,94911	
Conflicto	Masculino	59	2,8757	1,57616	,147
	Femenino	62	2,5081	1,17403	
Ajuste	Masculino	59	5,2429	1,16474	,804
	Femenino	62	5,1935	1,01411	

Fuente: Autores

Análisis del comportamiento de las medias de las dimensiones en función de la universidad.

En la comparación de las medias de grupos por Universidades, se identificaron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) para las variables Vigor, Reconocimiento y Ajuste. De la misma forma, no se identificaron diferencias estadísticamente significativas ($p > 0.05$) para la Dedicación, Absorción y Conflicto entre las diferentes universidades (PUCESD, UNIANDES, UTE). Para la variable Vigor se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) entre los valores medios PUCESD ($6,00 \pm 0,86$) /UTE ($5,17 \pm 1,31$) y PUCESD ($6,00 \pm 0,86$) /UNIANDES ($5,51 \pm 0,93$). Por su parte la variable Reconocimiento mostró diferencias significativas ($p < 0.05$) entre UNIANDES ($4,97 \pm ,93$) /UTE ($5,50 \pm ,86$) y UNIANDES ($4,97 \pm ,93$) /PUCESD ($5,56 \pm ,84$). La variable Ajuste, reveló diferencias significativas ($p < 0.05$) entre UNIANDES ($4,32 \pm ,74$) /PUCESD

($5,68 \pm 0,94$) y UNIANDES ($4,32 \pm ,74$) / UTE ($5,19 \pm 1,10$).

Este hecho evidencia que entre universidades existen diferencias en función del compromiso ante el trabajo, y no en la Congruencia de valores personales y organizacionales. La PUCESD y la UTE presentaron un mayor ajuste entre los valores de los trabajadores con su institución, lo cual significa una mayor identificación de los valores individuales con los valores colectivos (de cada organización respectivamente). Varios estudios mencionan la importancia que tiene para las diferentes organizaciones, la forma en que las personas se involucran e insertan en las mismas. Este proceso denota en cierta medida el grado de compromiso entre la personal y la organización y está condicionado en gran medida por los diferentes elementos del clima y la cultura organizacional ⁽¹⁰⁾.

Tabla 5. Comparación de los valores medios de las dimensiones de la congruencia y el compromiso de acuerdo a la Universidad ($n=121$).

UNIVERSIDAD		Vigor	Dedicación	Absorción.	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste
PUCESD	Media	6,0028	6,2034	5,4520	5,5678	2,6186	5,6808
	N	59	59	59	59	59	59
	DS	,86297	,05012	,99474	,84141	1,41863	,94041
UNIANDES	Media	5,5167	5,6867	5,3222	4,9722	2,8222	4,3278
	N	30	30	30	30	30	30
	DS	,93909	1,05004	,92531	,93268	1,24332	,74340
UTE	Media	5,1771	5,6125	5,0833	5,5000	2,6875	5,1979
	N	32	32	32	32	32	32
	DS	1,3116	1,35164	1,20928	,86964	1,50134	1,10346

Fuente: Autores

Análisis del comportamiento de las medias de las dimensiones en función del cargo.

Las comparaciones de las medias de las variables por grupos, según su cargo, demuestra que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,05$) en los valores medios de las variables: Absorción y Reconocimiento. Esto implica que la distribución de estas variables es la misma entre los grupos del cargo. Asimismo, se muestra que para las variables: Dedicación Conflicto, Ajuste y Vigor existen diferencias estadísticamente significativas entre grupos. Los valores medios de la Dedicación, Ajuste y Vigor, fueron significativamente mayores en el personal académico ($6,15 \pm 1,0$; $5,43 \pm 1,13$ y $5,82 \pm 1,0$) sobre el administrativo ($5,50 \pm 1,21$; $4,83 \pm 0,89$ y $5,37 \pm 1,02$) respectivamente. Se demuestra así, que la distribución de estas variables no es la misma entre estos grupos, lo

cual implica que los docentes de estas universidades denotan mayor entusiasmo, resistencia mental y esfuerzo en su trabajo que los empleados administrativos. De igual manera la variable conflicto manifestó de manera significativa ($p < 0,05$), mayores valores de las medias inter grupos ($3,11 \pm 1,24$) en el personal administrativo, que el personal docente ($2,44 \pm 1,42$). Este hecho indica, en función de la escala utilizada, que los administrativos tienen una posición neutral al valorar el conflicto de valores personales e institucionales, mientras los profesores perciben poco conflicto.

Se plantea que, dentro del comportamiento organizacional, el compromiso es uno de los aspectos que más lo caracterizan y son la respuesta de una amplia gama de relaciones interculturales que se establecen dentro del complejo organizativo de las instituciones ⁽¹¹⁾

Tabla 6. Comparación de los valores medios las dimensiones de la congruencia y el compromiso de acuerdo al cargo (n=121)

Cargo que ocupa		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste
Académico (Docente)	Media	5,8268*	6,1532*	5,3658	5,5000	2,4437*	5,4351*
	N	77	77	77	77	77	77
	DS	1,0656	1,0681	1,1884	,9459	1,4208	1,132
Administrativo	Media	5,3788*	5,5091*	5,2462	5,2311	3,1136*	4,8371*
	N	44	44	44	44	44	44
	DS	1,02511	1,2165	,72558	,79502	1,2413	,89029

Fuente: Autores

En concordancia con estos resultados, varios autores plantean que los valores constituyen la brújula que direcciona el comportamiento de los individuos ⁽¹²⁾. Este hecho tiene importancia crucial ya que una buena congruencia implica que la institución educativa está promoviendo valores que no solo la identifican, sino que están siendo arraigados en la conducta personal de tal manera que, los individuos se orientan satisfactoriamente al cumplimiento de sus metas y objetivos. En tal sentido, la población de estudio reconoce que existe un elevado nivel de congruencia entre sus valores y los valores institucionales.

Aunque se plantea que la familia tiene un rol protagónico en la transmisión de valores ⁽⁹⁾ por ser la célula principal en la ordenación de este sistema. Se debe contemplar otros aspectos como el aprendizaje y el ambiente que rodea a la persona, todo esto hace que un sistema de valores sea completo y ético, este se perfecciona y alcanza su máxima cuando la persona desarrolla habilidades intelectuales o capacidades en el

ámbito laboral, lo que permite tomar decisiones correctas si estos valores entran en confrontación.

En tal sentido, cuando las organizaciones impulsan una educación en valores, otorgan a las personas no solo las herramientas necesarias sobre los principios de valor, sino el planteamiento crítico de la realidad. Con este fin los individuos serán capaces de valorar las cosas y guiarse en verdad por lo que constituye ideal y en función de ello, las personas desarrollarán actitudes coherentes con sus valores ⁽¹²⁾. Todo ello puede condicionar que los lazos con su institución se fortalezcan manifestando un mayor compromiso. Está demostrado que no siempre se puede predecir la conducta humana en función de un modelo teórico, sin embargo, bajo una cobertura lógica podría conjeturarse “a priori” que en la población de estudio estos altos índices de compromiso pueden estar condicionados por una elevada congruencia ⁽⁹⁾.

Análisis de las correlaciones parciales y entre la congruencia y el compromiso

Los coeficientes de correlación de orden cero (C.C o) entre las variables: Vigor/Dedicación (0,830); Vigor/Absorción (0,747); Dedicación /Absorción (0,669) es alta, positiva y significativa ($p<0.01$). Al comparar la congruencia con el compromiso vemos que

se establecen relaciones significativas ($p<0,05$) de moderadas a bajas entre las dimensiones del Compromiso y la Congruencia, para el Vigor/Reconocimiento (0,245); Vigor/Ajuste (0,400); Dedicación /Reconocimiento (0,245); Dedicación/Conflicto (-0,188) y Dedicación/Ajuste (0,361); Absorción /Reconocimiento (0,192); Absorción/Ajuste (0,300).

Tabla 9. Coeficientes de correlación parcial de las variables socio demográficas Edad y Años de trabajo ($n=121$).

Dimensiones		Compromiso			Congruencia			Edad	Años de trabajo
		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste		
Vigor	C.C o	1	0,83	0,747	0,245	-0,164	0,400	0,224	-0,009
	Sig.	.	0	0	0,007	0,072	0	0,014	0,919
Dedicación	C.C o	0,83	1	0,669	0,246	-0,188	0,361	0,192	-0,059
	Sig.	0	.	0	0,007	0,039	0	0,035	0,520
Absorción	C.C o	0,747	0,669	1	0,192	-0,056	0,309	0,241	0,111
	Sig.	0	0	.	0,035	0,544	0,001	0,008	0,224
Reconocimiento	C.C o	0,245	0,246	0,192	1	-0,049	0,536	0,033	-0,12
	Sig.	0,007	0,007	0,035	.	0,592	0	0,720	0,188
Conflicto	C.C o	-0,16	-0,188	-0,056	-0,049	1	-0,25	-0,100	0,006
	Sig.	0,072	0,039	0,544	0,592	.	0,006	0,283	0,95
Ajuste	C.C o	0,4	0,361	0,309	0,536	-0,247	1	0,023	-0,169
	Sig.	0	0	0,001	0	0,006	.	0,805	0,064
Edad:	C.P	0,224	0,192	0,241	0,033	-0,098	0,023	1	0,35
	Sig.	0,014	0,035	0,008	0,72	0,283	0,805	.	0
Años de trabajo	C.C o	-0,01	-0,059	0,111	-0,12	0,006	-0,17	0,350	1
	Sig.	0,919	0,52	0,224	0,188	0,950	0,064	0	

Fuente: Autores

Las correlaciones entre las variables del Compromiso y la Congruencia en su mayoría disminuyen, cuando no se considera el efecto de la Edad y los Años de trabajo y aumentan cuando se tienen en cuenta. Por ello, se puede afirmar que la edad y los años de trabajo, ejercen un efecto modulador positivo en la mayoría de las dimensiones de la congruencia y el compromiso, siendo que las correlaciones se modifican tras controlar el efecto de la Edad y los Años de trabajo. Este hecho indica la importancia de estos factores sociodemográficos en la correlación de estas variables.

Tanto el sexo, como la edad se consideran, “uno de los aspectos más básicos y cruciales de la vida humana” (4). Se ha visto que la prevalencia de una población adulta

sobre una joven puede modular y aún configurar el sello que conceptualiza los valores de una institución, de esta forma se contribuye a la configuración de nuevas identidades sociales e interculturales (13). Diversos estudios de comparación intercultural entre grupos de edad han demostrado, que las complejas relaciones que se establecen entre estos grupos, pueden reflejar no solo la identidad de las organizaciones, sino modificar su cultura en función de los valores (12). Por consiguiente, resulta evidente que esta variable sociodemográfica pueda variar la correlación entre la Congruencia y el Compromiso.

La relación de tiempo de trabajo demuestra que la persona genera una relación más profunda con su

empresa, este estrecho vínculo puede favorecer un mejor acercamiento en la identificación de valores fomentando un mayor nivel de compromiso. Sin embargo, estas relaciones, aunque son determinantes en la cultura de valores, no siempre califican ni demuestran una coincidencia total de criterios con los valores de la institución ⁽¹⁴⁾. Este hecho se evidencia en instituciones donde la cultura de valores es segregativa a rangos jerárquicos, edades y educación. Pero si los valores se establecen y promueven por igual a todas las personas se crea una sola identidad institucional que coincide con los valores y se genera mayor compromiso laboral.

Bajo esta premisa, el Ecuador desde el año 2009 abrió las pautas para un enfoque laboral inclusivo con iguales derechos, sin distinción de edades, estas pautas reflejadas en la Constitución son la base sobre la cual se asientan los valores de la mayoría las instituciones educativas actuales ⁽¹⁵⁾. Este importante hecho, pudo contribuir al efecto modulador de la edad en la correlación entre la congruencia y el compromiso.

4. Conclusiones

Las reformas universitarias realizadas en Ecuador han contribuido al auge de la identidad social de las instituciones, se demuestra que cuando confluyen valores entre el individuo y su organización, se promueve un alto nivel de compromiso, capaz de articular eficazmente al individuo con su institución. Este conocimiento permitirá establecer pautas para revalorizar la moral de las instituciones y marcar una identidad ética que se haga presente en las relaciones personales e influyendo en la calidad de vida del trabajador.

Existe un alto índice de congruencia y compromiso lo cual implica que las instituciones educativas analizadas promueven valores que las identifican, sus empleados poseen alto compromiso con su institución, puesto que se identifican con sus valores y con la institución.

Los empleados de género masculino reportan altos niveles de energía y resistencia mental mientras trabajan (vigor) y el sexo femenino consigue una mayor implicación laboral (dedicación), lo cual evidencia diferencias condicionadas por el entorno social, más relacionadas con el devenir histórico y cultural, que no fueron consideradas en el estudio

De forma general las dimensiones de la congruencia correlacionaron con la mayoría de las dimensiones del compromiso demostrándose que cuando confluyen valores entre el individuo y su organización, se promueve un alto nivel de compromiso, capaz de articular eficazmente al individuo con su institución.

5. Referencias

- [1] 1.- Grueso-Hinestroza, M. P., Rey-Sarmiento, C. F., González-Rodríguez, J. L., Ardila-Becerra, A., & Pineda-Castro, C. Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: Análisis desde un modelo de organizaciones saludables. 2013. 213d. C.; 13(2):59–78.
- [2] 2.- Martínez, S. T., & Mayo, I. C. La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*. 2016. 13.
- [3] 3.- Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. El engagement de los empleados: Un reto emergente para la Dirección de Recursos Humanos. *Estudios Financieros*. 2014. :115–6.
- [4] 4.- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano. Validación del cuestionario de Compromiso UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*. 2012. 18:147–54.
- [5] Grueso-Hinestroza, M. Valores de la cultura organizacional y su relación con el compromiso de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. 2014. :77–91.
- [6] Ramos, V., Jordão, F., & Morais, T. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4504520>
- [7] Schaufeli, W., & Bakker, A. Job demands, job resources and their relationship with burnout and Engagement: a multisample study. *Job Organizational Behavior*. 2014. :309.
- [8] Mejía Quishpe, S. P.). Validación para Ecuador del inventario APO para medir la articulación entre persona y organización (Doctoral dissertation. 2016.
- [9] Berríos-Valenzuela, L., & Buxarrais-Estrada, M. R. Educación en valores: análisis sobre las expectativas y los valores de los adolescentes. (Spanish). *Education in Values: An Analysis of Expectations and Values among Teenagers*. (English). 16. (2):218.
- [10] Peralta, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. El Compromiso Laboral: Discursos en la Organización. *Psicología Desde El Caribe*. 2007. 19:81–109.

- [11] Ortega-Álvarez, F., Núñez-Hergueta, E., Molero, D., & Torres-González, J. A. Diversidad emocional y satisfacción vital en futuros docentes. *Revista de Educación Inclusiva*. 2017. 8.
- [12] Rodríguez Castellanos, C. R., & Romo Rojas, L. Relación entre cultura y valores organizacionales. *Conciencia Tecnológica*. 2013. :45.
- [13] Congreso Internacional de Pedagogía Social (, Torío López S, García-Pérez O, Peña Calvo JV, Seminario Interuniversitario de Pedagogía Social, editores. *Crisis social y el estado del bienestar: la respuesta de la pedagogía social*. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo; 2013.
- [14] Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punskslilio, A., & Lusa, S. Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work compromiso. 2014; 28:87–105.
- [15] 15. Asamblea Constituyente. Constitución de la República del Ecuador [Internet]. 2018 p. 218. Disponible en: <http://doi.org/10.1515/9783110298703.37>