

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI: 10.35588/gpt.v16i48.6501

Compromiso con la comunidad: su efecto en el comportamiento organizacional en instituciones de educación primaria.

Effect of commitment to the community on variables of organizational behavior in educational institutions

Edición Nº48 – Diciembre de 2023

Artículo Recibido: Junio 19 de 2023

Aprobado: Noviembre 27 de 2023

Autores y autoras

María Margarita Chiang Vega¹, Celia Perine Figueroa² y María José Rivera Cerda³

Resumen:

El presente estudio tiene por objetivo analizar el efecto del compromiso con la comunidad en la que se encuentra inserto el establecimiento escolar, en el compromiso organizacional, satisfacción laboral y estrés laboral de los funcionarios de instituciones educacionales. La base de datos está conformada por 140 observaciones, en los análisis de fiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach y se aplicó análisis de ecuaciones estructurales. Los resultados se presentan en un modelo ajustado, donde se observa que los trabajadores de la muestra al realizar más actividades en beneficio de la comunidad, tienen una mayor percepción de satisfacción por el trabajo, un mayor compromiso organizacional y una disminución en sus niveles de estrés.

¹ Doctora en Recursos Humanos. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile. Correo electrónico: mchiang@ubiobio.cl <https://orcid.org/0000-0003-1327-8549>

² Magíster en Gestión de Empresas. Universidad del Bío-Bío. Chile. Correo electrónico: cperine@egresados.ubiobio.cl <https://orcid.org/0000-0003-1327-8549>

³ Magíster en Gestión de Empresas. Universidad del Bío-Bío. Chile. Correo electrónico: mjrivera@egresados.ubiobio.cl <https://orcid.org/0000-0001-6645-6017>

Palabras Clave: Compromiso con la comunidad, compromiso organizacional, satisfacción en el trabajo, estrés mental, calidad de la vida laboral.

Abstract:

The objective of this study is to analyze the effect of commitment to the community on the community in which the school establishment is inserted, on the organizational commitment, job satisfaction and job stress, in educational institutions. The database, is made up of 140 observations, Cronbach's Alpha was used in the reliability analysis and structural equation analysis was applied. The results are presented in an adjusted model, where it is observed that the workers in the sample, when carrying out more activities for the benefit of the community, have a greater perception of job satisfaction, greater organizational commitment and a decrease in their stress levels.

Keywords: Community Engagement, Organizational Engagement, Job Satisfaction, Mental Stress, Quality of Work Life.

1. INTRODUCCIÓN

Robbins y Judge (2013), mencionan que, para una mejor gestión de los recursos humanos, es necesario el estudio de la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional. Debido a esto, existen diversos estudios sobre las variables compromiso con la comunidad, compromiso organizacional, satisfacción y estrés laboral, esto deja en evidencia la necesidad que tienen las organizaciones en abordar estas líneas de investigación, la cual nace de la dificultad para gestionar el comportamiento de las personas.

El tener un compromiso con la comunidad, genera variados beneficios, tanto para la organización como para el trabajador. Acción Empresarial (2003), organización chilena especialista en Responsabilidad Social Empresarial, destaca en su lista de beneficios incremento de la moral, compromiso, retención y desempeño de los trabajadores, fortalecimiento de la imagen de la organización, entre otros, sin embargo son muy pocas las organizaciones que se preocupan de desarrollar un compromiso con la comunidad.

Mehech Vargas *et al.*, (2016), mencionan que las organizaciones con un compromiso con la comunidad reflejarían mayores niveles de compromiso laboral de sus trabajadores, junto a una menor rotación y ausentismo, además de empleados más productivos, se lograrían clientes o usuarios con mayor satisfacción y mejores ingresos y rentabilidad para la empresa.

Las instituciones educacionales deben presentar un compromiso constante no solo hacia la comunidad interna, sino también de aquella que la rodea, ya que tienen un compromiso irrevocable con la sociedad en que se desenvuelve, porque forma parte de ella (Rojas Valdés *et al.*, 2020).

Este trabajo busca analizar el efecto del compromiso con la comunidad en la que se encuentra inserto el establecimiento escolar, sobre las variables compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el estrés laboral de los funcionarios, por medio de la utilización de modelos de ecuaciones estructurales, aplicado a instituciones de educación primaria de Chile.

Para este estudio se han generado tres hipótesis generales de causalidad, en virtud de cumplir con el objetivo señalado, estas son:

H1: El compromiso con la comunidad tiene un efecto positivo sobre el compromiso organizacional.

H2: El compromiso con la comunidad tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral.

H3: El compromiso con la comunidad tiene un efecto negativo sobre el estrés.

La educación tiene un rol central en la formación de capital humano en las naciones, es por esto que es importante el estudio de variables del comportamiento organizacional en los trabajadores, debido a que los resultados ayudan a mejorar la imagen institucional, la calidad de los procesos y servicios educativos, la formación de calidad de los alumnos, así como el logro de objetivos e indicadores académicos (Pedraza, 2020).

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1. Compromiso con la comunidad

El Compromiso con la Comunidad es uno de los cinco pilares de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). De acuerdo a Barroso (2008) el Compromiso con la Comunidad apunta a una serie de actividades de apoyo social que la Compañía desarrolla para ayudar a mejorar la calidad de vida de su comunidad. Si estos programas sociales son diseñados y ejecutados correctamente, no solo se beneficia la comunidad local, sino que también fortalecen la imagen de la empresa, su marca y sus productos.

Para Arias (2003), el compromiso con la comunidad es un modo de relaciones psicosociales, tiene que ver con una agrupación de personas, espacio geográfico o uso del lenguaje de acuerdo con ciertos hábitos culturales. En 2010, Rosas plantea que el compromiso con la comunidad se refiere a las diversas acciones sociales que realiza una organización con el fin de aumentar el impacto de su contribución en el entorno en el cual opera, en términos de gestión de dinero, tiempo, productos, servicios y otros recursos. Luego, Acción Empresas (2017), establece que es un conjunto de contribuciones o actividades sociales que realizan las organizaciones, que no están exigidas por la ley, con el fin de ayudar a los vecinos en la ejecución de sus planes de desarrollo comunitario.

Boyd *et al.* (2018), en su estudio explican que las experiencias de los empleados con la comunidad tienen utilidad en entornos de servicio público, generando mayor compromiso y bienestar en los empleados. En lo que respecta al ámbito educacional la misión básica de las instituciones educacionales no solo es la enseñanza, ya que también apoyan a las comunidades en las que están inmersas, tienen una responsabilidad con respecto a la sociedad en general (UNESCO, 2020).

2.2. Compromiso Organizacional

Diversas investigaciones han demostrado que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad (Edel Navarro *et al.*, 2007). Cuando se tiene empleados comprometidos, a menudo son más leales y conducen a un mejor desempeño en el trabajo, comparten y están dispuestos a difundir lo positivo sobre la compañía entre otros factores (Allen & Shanock, 2013).

Meyer y Allen (1991), definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Para Hellriegel *et al.* (1999), el compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo.

Para Chiang Vega *et al.* (2016), Compromiso es la fuerza con la que un individuo se siente vinculado a una organización y que implica el seguimiento de un curso de acción relevante para ésta.

El compromiso organizacional representa el vínculo psicológico entre el trabajador y su organización, lo que genera lazos entre ambos actores, y si esa unión es fuerte, es muy poco probable que los empleados abandonen a la institución, por lo que se infiere que, entre mayor compromiso organizacional, esto se verá reflejado en la satisfacción laboral y por ende en el logro de objetivos y rendimiento organizativo (Cernas Ortiz *et al.*, 2018).

El compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante en las instituciones educativas, ya que permite generar un ambiente favorable para que los docentes se comprometan no sólo con la institución, sino con su misión y valores aún en situaciones adversas. El análisis del compromiso organizacional permite a las instituciones educacionales formular nuevas estrategias que apoyen a los procesos internos, humano con el objetivo de apuntar a una educación de calidad donde los docentes sean personas comprometidas no solo con su profesión sino que también con la institución donde se encuentren (Manzano, 2019).

2.3. Satisfacción Laboral

Una definición clásica de satisfacción laboral es la de Locke (1976) quien afirma que es un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo. Robbins y

Judge (2013), define la satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su trabajo.

Aldape *et al.* (2011), destacan la importancia de los estudios sobre satisfacción laboral, porque actualmente existe una creciente preocupación humanitaria por la clase de experiencias psicológicas que la gente tiene durante sus vidas, especialmente durante su vida laboral. El trabajo debería proporcionar, además de su función económica, un sentido de identidad, significado, autoestima, un sentimiento de auto-valoración, relaciones sociales, respeto de otros y en general, buenas condiciones de trabajo. La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, no solo en términos del bienestar deseable de las personas, sino también en términos de productividad y calidad (Chiang Vega *et al.*, 2014).

Además, la satisfacción y la insatisfacción laboral están asociadas con un gran número de indicadores organizacionales como la calidad del desempeño, ausentismo, rotación, productividad, etc. (Chiang Vega *et al.*, 2014).

Un buen maestro, antes que por su formación académica enseña por vocación, palabra que expresa lo importante que es su trabajo. Por lo cual, es trascendental que las instituciones educacionales consideren los aspectos que influyen en la satisfacción de los docentes, ya que, si este se encuentra satisfecho y comprometido con su trabajo, motivará a sus alumnos (Martínez Fuentes *et al.*, 2023).

2.4. Estrés Laboral

El estrés es un factor que pertenece a los riesgos psicosociales, y es el más ampliamente estudiado. Es un fenómeno relevante y reconocido socialmente, ya que se ha convertido en uno de los principales problemas para la salud y la seguridad laboral, afectando la productividad y el deterioro de la calidad de vida en el personal dentro de las organizaciones (Aguado Martín *et al.*, 2013).

Para Selye (1960) el estrés es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga. Karasek (1979) lo define como una condición o situación que puede ser

percibida como estresante, es la falta de control del individuo para afrontar los desafíos provenientes del medio.

Las condiciones laborales en las que se desempeñan los trabajadores han cambiado a nivel mundial con el paso de los años, lo cual llevó a aumentar las exigencias de los diversos trabajos, lo que conlleva a un menor control de sus labores por los trabajadores frente a la asignación de tareas (Acción Empresarial, 2003). La Organización Mundial de la Salud (2007) publicó que el estrés se produce cuando existe un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales con los que cuenta el trabajador.

Según Durán (2010) el estrés es un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo. Para Barattucci (2011), es un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que concurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Chandía Vásquez *et al.* (2016), señalan que la interpretación de las demandas del medio se genera en cada individuo de una forma particular, para algunos, ciertos requerimientos del ambiente son considerados factores estresantes; sin embargo, otros individuos pueden tener las herramientas para enfrentar las exigencias, retomar el control y equilibrar la balanza.

La enseñanza es una de las profesiones más expuestas al desarrollo de estrés y ansiedad debido a la combinación de aspectos asociados con su actividad laboral. El estrés puede afectar las actividades diarias de los docentes, perjudicando su desempeño. Por lo cual es importante que las instituciones educacionales establezcan estrategias de prevención que permitan abordar los problemas que generan el estrés laboral (Rodríguez *et al.*, (2020).

3. METODOLOGÍA

Para los análisis estadísticos, la base de datos estuvo conformada por n=140 observaciones de profesores de educación primaria, quienes contestaron un grupo de escalas de manera voluntaria, de carácter anónimo y sin control de tiempo. La muestra

fue conformada por 98 mujeres (70%) y 42 hombres (30%), con una edad promedio de 42 años (DE=12,2), con un rango entre 23 y 65 años.

El tipo de diseño considerado es no experimental de tipo transversal, con enfoque de causalidad. Las variables consideradas fueron: compromiso con la comunidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional y estrés laboral. En la tabla N°1 se exhiben los atributos de las escalas aplicadas, autores y sus respectivas dimensiones. Para efectos de cumplir con el objetivo señalado, se presentan análisis realizados por cada variable, en virtud de evaluar si la estructura definida por cada una de estas, se evidencia en la muestra a través de la comprobación estadística de su potencial veracidad, esto se realizó mediante el uso de modelos de ecuaciones estructurales.

Para la significación de los parámetros se utilizó, además de un bootstrapping de S=5000 submuestras para generar los intervalos de confianza del 95%. Para la bondad de ajuste se ha utilizado el estadístico Chi-Cuadrado, además de sus índices complementarios: IFI (Ajuste Incremental), PFI (Parsimonia) y RMSEA, adicionalmente se ha calculado el porcentaje de residuos estandarizados menores a 2 en valor absoluto. Para el análisis de fiabilidad de las escalas de las cuatro variables de esta investigación se utilizará el Alpha de Cronbach.

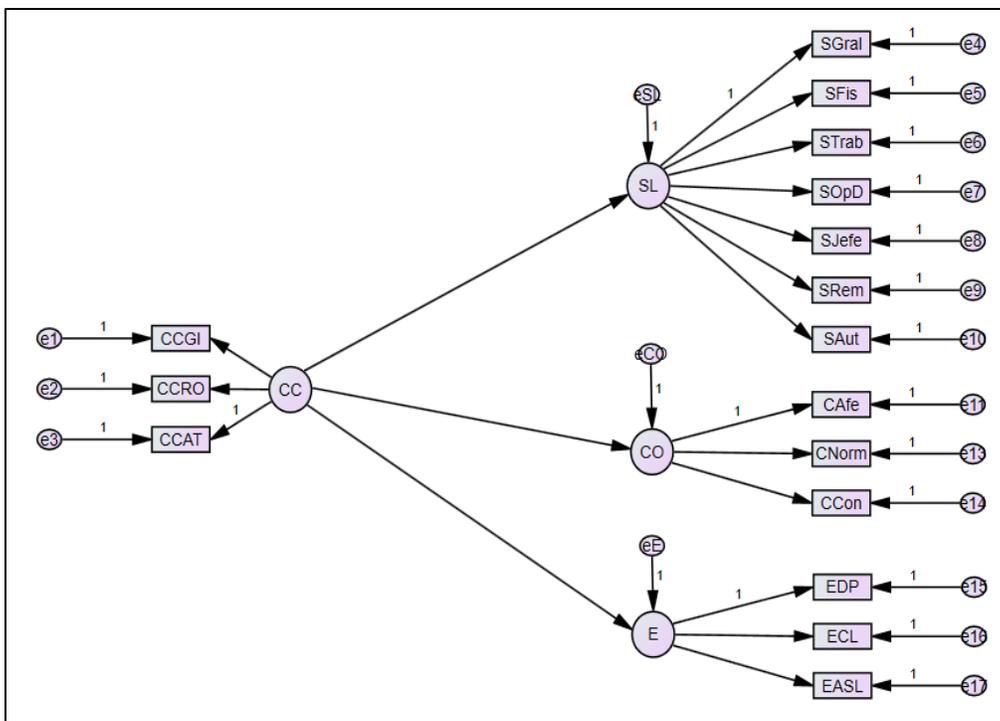
Tabla 1. *Escalas aplicadas*

Variable	Características
Compromiso con la Comunidad (CC) Krause, Severino y Chiang (2019; sin publicar), con un total de 21 ítems.	3 dimensiones: Gestión del impacto de las actividades de la institución en la comunidad (CCGI) Relaciones con organizaciones comunitarias presentes en su entorno (CCRO) Apoyo al trabajo voluntario del educador (CCAT)
Satisfacción Laboral (SL) Chiang y otros, (2014, 2016 y 2017), con un total de 44 ítems. Se trabaja con 7 de las 10 dimensiones las otras 3 tienen solo un ítem	7 dimensiones: Satisfacción con el Trabajo en General (SGral) Satisfacción con el Ambiente Físico (SFis) Satisfacción con la forma en que se realiza el Trabajo (STrab) Satisfacción con la Oportunidad de Desarrollo (SOpD) Satisfacción con la Relación con el Jefe (SJefe) Satisfacción con la Remuneración (SRem) Satisfacción con la Autonomía (SAut)
Estrés (E) Karasek (1979), Johnson y Hall (1988), con un total de 25 ítems.	3 variables: Demanda Psicológica (EDP) Control Laboral (ECL) Apoyo Social Laboral (EASL)
Compromiso Organizacional (CO) Meyer y Allen, (1991), con un total de 21 ítems.	3 dimensiones: Afectivo (CAfe) Normativo (CNorm) Continuidad (CCon)

Fuente: elaboración propia.

El modelo conceptual se muestra en la figura N°1. En él se establece que las tres variables que la componen están correlacionadas entre sí, además de que cada una se manifiesta en indicadores observables, que corresponden a preguntas de cada subescala. En el análisis de las ecuaciones estructurales las dimensiones con menos de dos ítems desaparecen.

Figura 1. Modelo conceptual



Fuente: elaboración propia (Año 2022).

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de fiabilidad

La puntuación en los coeficientes Alpha de Cronbach para las escalas correspondientes a satisfacción laboral se encuentra entre los valores 0.710 y 0.909, esto significa que, para todas las escalas, sus coeficientes de fiabilidad van de aceptables a excelentes. Para las escalas correspondientes a compromiso organizacional, se encuentran entre los valores 0,679 y 0,856, esto significa que, para todas las escalas, sus coeficientes de fiabilidad van de aceptables a meritorios. Para las escalas correspondientes a compromiso con la comunidad se encuentran entre los valores 0.856 y 0.893, lo cual significa que, para todas las escalas, el coeficiente de fiabilidad es meritorio. Y para las escalas correspondientes a Estrés Laboral, se encuentran entre los valores 0.745 y 0.939. Esto indica que para todas las escalas el coeficiente de fiabilidad va desde aceptable a excelente, lo que significa, que el instrumento tiene todas las cualidades para ser aplicado y posteriormente analizado.

4.2. Bondad de ajuste

En la tabla N°2 se presentan los indicadores de bondad de ajuste para cada modelo, donde se exhibe un ajuste aceptable pero no óptimo. Tras esto, es posible afirmar que los datos entregan información relevante sobre el modelo propuesto. El porcentaje de residuos estandarizados menores a 2 en valor absoluto es de un 69,4%, obteniéndose una buena aproximación de los resultados originales de las varianzas y covarianzas.

Tabla 2. *Indicadores de bondad de ajuste*

Índice	Valor
χ^2 (g.l.)	266.5 (101)
Goodness of Fit Index (GFI)	.802
Incremental Fit Index (IFI)	.890
Parsimony Normed-Fit Index (PNFI)	.710
Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA)	.112
% Residuos Estandarizados \leq 2	69.44

Fuente: elaboración propia (Año 2022).

4.3. Coeficientes Causales

Cabe señalar, que en este tipo de metodologías en general se realizan estimaciones y re-estimaciones, provocando que en el camino se descarten algunas variables observables que han impedido obtener buenos indicadores, en este caso, existieron instancias en la que hubo que descartar algunos ítems de ciertas dimensiones, los que generaban malas estimaciones y los llamados casos de Heywood (varianzas negativas). Los resultados definitivos son los siguientes (Tabla 3): (1) Para la influencia del compromiso con la comunidad en la satisfacción laboral, su peso es positivo y estadísticamente significativo ($\beta=.65$, $p=.002^{**}$) y esta es explicada de forma moderada ($R^2=.42$) por su causa exógena; (2) en cuanto a la relación de compromiso con la comunidad y compromiso organizacional, su peso también es positivo y estadísticamente significativo ($\beta=.66$, $p=.001^{**}$), y esta es explicada también de forma moderada ($R^2=.43$); (3) finalmente, para la relación de compromiso con la comunidad y estrés, esta resultó ser negativa y estadísticamente significativa ($\beta=-.73$, $p=.003^{**}$) y es explicada de forma moderada ($R^2=.53$).

Tabla 3. Coeficientes Causales

Variable Endógena	Indicadores			
	β	95% IC	p	R ²
Satisfacción laboral	.649	[.342 ; .907]	.002**	.42
Compromiso organizacional	.655	[.387 ; .840]	.001**	.43
Estrés	-.730	[-.989 ; -.306]	.003**	.53

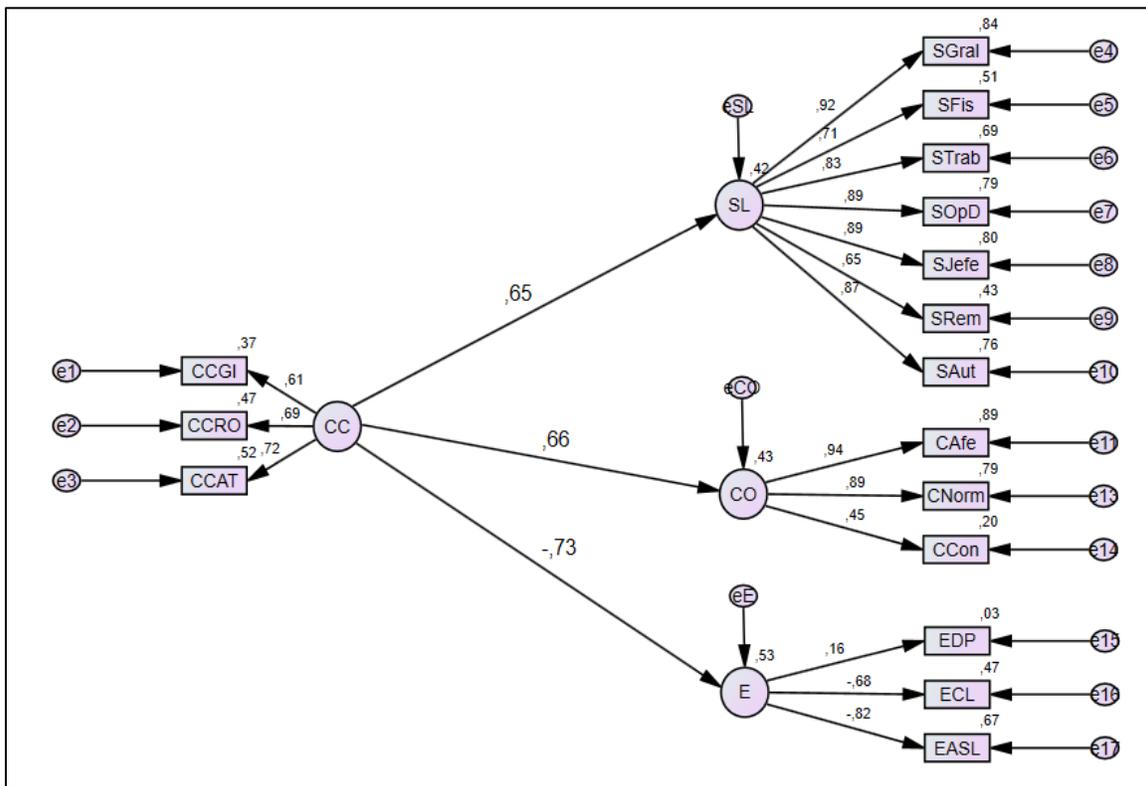
Nota: Variable Exógena: Compromiso con la Comunidad.

Fuente: elaboración propia (Año 2022).

4.4. Modelo Ajustado

El modelo ajustado, incluyendo los ítems de cada variable latente como variables observables, se presenta en la figura N°2.

Figura 2. Modelo Ajustado



Fuente: elaboración propia (Año 2022).

Las actividades con la comunidad aumentan la satisfacción de los funcionarios, pero se destaca que la dimensión satisfacción con el ambiente físico en este estudio no presenta una relevancia importante en comparación con otras dimensiones, sin embargo en otros estudios los resultados son diferentes, es el caso del estudio de Salmela-Aro *et al.* (2019), donde plantean que si bien los empleados encuestados mantenían niveles de compromiso hacia su organización, los niveles de satisfacción entre los docentes varían de acuerdo a los recursos que posean hacer su labor docente. Pedraza (2020), menciona que el ambiente de trabajo fortalece la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y que esto sumado con los activos intangibles (conocimientos, competencias, experiencia) ayudaría a que los docentes obtengan desempeños superiores, mejorando el servicio educativo que proporcionan a los estudiantes y a la sociedad en general. Quirós (2019), señala en su estudio que las condiciones laborales son consideradas como una variable que afecta en los niveles de estrés, y si estas condiciones de trabajo no son óptimas, pueden también causar insatisfacción laboral.

En lo que respecta al estrés, si se aumentan las actividades en apoyo de las comunidades por parte de los trabajadores, disminuirán los niveles de estrés laboral. Estas actividades, en donde se fomentan nuevas formas de relacionarse con la comunidad, generan que disminuya la tensión generada por el tipo de trabajo que realiza un funcionario de instituciones educacionales, las cuales pueden ser causadas por la presión de sus superiores, los apoderados y los alumnos. Así también lo menciona Kokkinos (2007), quien plantea que la enseñanza es considerada una labor muy estresante. Y cuando los empleados están expuestos a constantes niveles de estrés se produce un agotamiento en la persona, afectando su rendimiento laboral.

En resumen y de acuerdo a los resultados obtenidos en este estudio, cuando las organizaciones practican el compromiso con la comunidad, logran múltiples beneficios, tanto para la institución como para los funcionarios. Así también lo menciona Acción Empresarial (2003), donde plantean que adoptar medidas de compromiso con la comunidad no solo beneficia las ventas, la imagen y la reputación de la empresa, sino que también, fortalece la lealtad y el compromiso de los empleados, en general mejora la calidad de vida laboral de sus empleados. Rojas Valdés *et al.* (2020), mencionan que es

importante hacer partícipe a los colaboradores en la elaboración de los planes de acción con la comunidad, desde el diseño, la ejecución, hasta la evaluación. Esto ayuda a que el empleado no solo tenga un compromiso con la comunidad, sino que también un compromiso hacia la organización.

5. CONCLUSIÓN

Del análisis de medianas, se puede mencionar que los profesores presentan niveles de moderados a altos en satisfacción laboral, compromiso organizacional y compromiso con la comunidad en la que se encuentra inserto el establecimiento, esto significa que se encuentran mayormente satisfechos o conformes con la situación laboral en la que se encuentran. Además, los resultados muestran que forjaron lazos emocionales entre ellos y con la institución educacional.

En el caso de compromiso con la comunidad, los resultados demuestran que los funcionarios se encuentran informados y conformes, especialmente en lo que se refiere al apoyo recibido por parte de la institución hacia las actividades de voluntariado. Las actividades de vinculación con la comunidad generan mayor satisfacción en el funcionario, además de un mayor apego o lealtad con la institución, y disminuye los niveles de estrés percibidos por los funcionarios.

En el caso de estrés en el análisis de las medianas utilizando el modelo Demanda – Control, se observó que, según el modelo, los docentes se encuentran en el cuadrante Activo y cerca del punto medio. Luego, de acuerdo con el modelo Demanda-Control-Apoyo social, se observó que el factor apoyo social actuó como un amortiguador del efecto provocado por la alta demanda que presentaron los funcionarios. Se puede concluir entonces que para los funcionarios con una alta demanda y bajo control, es muy importante un alto apoyo social de sus colegas, sus superiores y de la sociedad en general, para que ellos puedan tener una buena salud psicológica y así poder seguir prestando buenos servicios.

Con la aplicación de ecuaciones estructurales, en el modelo estimado se observó que el compromiso con la comunidad presentó dos causalidades con signo positivo (satisfacción

laboral y compromiso organizacional) para las cuales las hipótesis H1 y H2 se verifican a partir de sus coeficientes y su significación estadística. Estas relaciones se han visto explicadas entre un 40% y un 50% (R^2), es decir, si aumentan los niveles de actividad que realizan los profesores para ir en ayuda de la comunidad, aumentará la percepción de satisfacción laboral de los docentes, junto con sus niveles de compromiso organizacional.

Por otro lado, el compromiso con la comunidad presenta una relación negativa con el estrés laboral, es decir, si aumentan las actividades del establecimiento con los docentes en apoyo de las comunidades aledañas, disminuirán los niveles de estrés laboral. En este caso la hipótesis H3 se cumple también a partir de la información muestral, el coeficiente estimado y su significancia.

Con esto se puede concluir, para el caso de la muestra de este estudio, que el compromiso con la comunidad en la que se encuentra inserto el establecimiento escolar, si afecta positivamente a las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional y negativamente al stress laboral.

Como limitación del presente estudio se puede destacar que es un estudio transversal, lo cual entrega una visión acotada, se sugiere un estudio longitudinal, ya que entregaría una visión de la tendencia existente. Quedan abiertas nuevas líneas de investigación como incluir o quitar variables al estudio, o hacer una comparación entre educación pública y privada. Y para finalizar surge la siguiente interrogante con el fin de motivar la realización de nuevos estudios, ¿las instituciones educacionales toman las medidas suficientes para que sus empleados tengan un buen nivel de calidad de vida laboral?

7. Referencias Bibliográficas

Acción Empresarial (2003). El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y el mundo. <https://bit.ly/3phphJv>

Acción Empresas (2017). Inversión Social Estratégica y Productividad: Una relación a fomentar. <https://bit.ly/3AQoelG>

- Aguado Martín, J., Bátiz Cano, A., y Quintana Pérez, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(231), 259-275. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>
- Aldape, A., Pedrozo, J., Castillo, V., y Moguel, M. (2011). Liderazgo y satisfacción en el trabajo. ¿Vale la pena estudiarlos? *Revista de Economía, Finanzas y Negocios*, 1(2), 35-42.
- Allen, D.G., y Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 350–369. <https://doi.org/10.1002/job.1805>
- Arias Herrera, H. (2003). Estudio de las Comunidades. Comunicación y Comunidad: La Habana, Cuba, Editorial Félix Varela.
- Barattucci, Y. (2011). Estrés y Alimentación [tesis]. Buenos Aires: Universidad Fasta. <https://bit.ly/3aJxLw>
- Boyd, N., Nowell, B., Yang, Z. y Hano, M. (2018). Sense of Community, Sense of Community Responsibility, and Public Service Motivation as Predictors of Employee Well-Being and Engagement in Public Service Organizations. *American Review of Public Administration*, 48(5), 428-443. DOI: 10.1177/0275074017692875
- Barroso Tanoira, F. (2008). La responsabilidad social empresarial: Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. *Contaduría y administración*, (226), 73-91. <https://bit.ly/3IWZxjz>
- Cernas Ortiz, D., Mercado Salgado, P., y Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 1-9. <https://bit.ly/2Z7RB66>
- Chandía Vásquez, F., Vidal Grandon, K., y Chiang Vega, M. (2016). Relación Entre Estrés Laboral y Adherencia a la Dieta Mediterránea (DM) en Funcionarios de una Institución de Educación Superior, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 58-67. <https://bit.ly/3FWyFI3>
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., y Salazar Botello, C. (2014). Satisfacción Laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74. <https://bit.ly/3AT372d>
- Chiang Vega, M., Salazar Botello, C., Gómez Fuentealba, N., y Martín Rodrigo, M. (2014). Estilo de liderazgo y creencias Organizacionales en la satisfacción laboral de la administración pública de Chile. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, (93), 103-122. <https://bit.ly/3FTgl2F>

- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., y Wackerling Patiño, L. (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134-138. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>.
- Durán, M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., y Casiano Bustamante, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. México: Finanzas, Contaduría y Administración. <https://bit.ly/3AQ0IFx>
- Hellriegel D., Slocum, J., y Woodman R. (1999). Comportamiento organizacional. México: International Thomson Editores.
- Johnson, J. y Hall, E. (1988). Job Strain, Work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random simple of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, (78), 1336-1342. DOI: 10.2105/ajph.78.10.1336
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kokkinos, C.M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers, *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243. DOI: 10.1348/000709905X90344
- Krause, K., Severino, P., y Chiang Vega, M. (2019; sin publicar). Desarrollo estructura de cuestionario de compromiso con la comunidad.
- Locke, E. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, 1297-349.
- Manzano Diaz, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Res non verba revista científica*, 9(2), 1-17, DOI:10.21855/resnonverba.v9i2.220
- Martínez Fuentes, M., Campbell, L., Muñoz Morales, N., y Moyano Arcos, G. (2023) La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en conflicto. *Investigación y Postgrado*, 38(1), 67-91.

- Mehech Vargas, C., Cordero Unghiatti, A., y Gómez Rabagliati, T. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa, Seminario de Titulación, Universidad de Chile, 1-91, Santiago, Chile <https://bit.ly/3IM4V8W>
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Manager Review*, 1(1), 61-89.
- Organización Mundial de la Salud (2007). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo, un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Suiza: Ediciones de la OMS. <https://bit.ly/3BSZQ4a>
- Pedraza Melo, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Pedraza Melo, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 46(6), 375–384. <https://doi.org/10.1037/h0047808>
- Quirós, D. (2019). Percepción de profesionales en administración sobre algunas variables organizacionales como potenciales generadores de estrés laboral. *Revista Nacional de Administración*, 10(1), 29-45. <https://doi.org/10.22458/rna.v10i1.2469>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional. Decimoquinta edición. México: Pearson Education. ISBN: 978-607-32-1980-8.
- Rodrigues, L., Lago, E., Landim Almeida, C., Ribeiro, I., y Mesquita, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-242. Epub 16 de marzo de 2020. <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201>
- Rojas Valdés, A., Rovira Álvarez, Y., González Fernández-Larrea, M., y Mirabal González, Y (2020). La formación de actores en función de la responsabilidad social universitaria. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(1), 147-159. <https://bit.ly/2Z2pJQY>
- Rosas, J. (2010). Estudio del área de compromiso con la comunidad: Medición, relación y efecto con el plan manejo frente a emergencias ESSBIO S.A y su respuesta ante el terremoto. Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío Bío, Concepción, Chile.

Salmela-Aro, K., Hietajarvi, L. y Lonka, K. (2019). Burnout and work engagement among teachers, *Frontiers in Psychology*, 10. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.02254

Selye, H. (1960). La tensión en la vida. Buenos Aires: Compañía General Fabril Editora S.A. <https://bit.ly/3pbNj8t>

UNESCO (2020). Compromiso de las instituciones de educación superior con la comunidad, Respuesta del ámbito educativo de la UNESCO al COVID-19: notas temáticas del Sector de Educación, 5.3 [56] https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374128_spa