



Biblioteca Universitaria

ISSN: 0187-750X

public@dgb.unam.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

Toledo Sánchez, Carmen; Maldonado-Radillo, Sonia Elizabeth
El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de
educación superior de Baja California, México
Biblioteca Universitaria, vol. 19, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 135-146
Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28551115004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California, México

The organizational commitment of the librarians who work at higher education institutions of Baja California, Mexico

Carmen Toledo Sánchez,* Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo*

Resumen

Este trabajo presenta una investigación de tipo descriptivo, comparativo, transversal con diseño no experimental sobre el diagnóstico del compromiso organizacional de los bibliotecarios de instituciones de educación superior. Su objetivo consiste en identificar el grado de compromiso que prevalece y si existen diferencias significativas atribuidas a la adscripción de los bibliotecarios, edad, nivel educativo y antigüedad laboral; para alcanzarlo se trabajó con una muestra de 54 bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California, México. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario Allen y Meyer y validado por Frutos para su empleo en universidades; su confiabilidad fue determinada a través del alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad de 0.737. Los resultados obtenidos muestran que el compromiso de los bibliotecarios con la organización es elevado; además, revelan que solamente la edad se identifica como diferenciadora pues el resto (antigüedad laboral, institución de adscripción y nivel educativo) no ejercen influencia sobre el compromiso que manifiestan tener los bibliotecarios con la organización.

PALABRAS CLAVE: Compromiso organizacional, bibliotecarios, instituciones de educación superior.

Abstract

This paper presents a descriptive, comparative, cross - sectional research with a non - experimental design on the diagnosis of the organizational commitment of librarians from higher education institutions. Its objective is to identify the degree of commitment that prevails and if there are significant differences attributed to the institution of enrollment of the librarians, age, educational level and age of employment. To reach this goal, a sample of 54 librarians working in institutions of higher education in Baja California, Mexico, were studied. For the data collection, an Allen & Meyer Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) was used and validated by Frutos for use in universities. Its reliability was determined through Cronbach's Alpha, obtaining a reliability index of 0.737. The results show that the commitment of the librarians to the organization is high; in addition, they reveal that only age is identified as differentiating since the rest (age of employment, institution of enrollment and level of education) do not exert influence on the commitment that the librarians have with the organization.

KEYWORDS: Organizational commitment, librarians, higher education institutions.

* Universidad Autónoma de Baja California (UABC). Vicerrectoría Ensenada. Carretera Transpeninsular Ensenada - Tijuana No. 3917, Colonia Playitas C.P. 22860, Ensenada, Baja California, México. Correos: ctoledo@uabc.edu.mx; sonia.maldonado@uabc.edu.mx

Introducción

Hoy por hoy, la aceleración de los cambios económicos, tecnológicos y sociales en el mundo exige a las organizaciones: eficiencia, eficacia, flexibilidad e innovación y por esta razón se ven forzadas a cambiar la forma en que gestionan el talento humano.¹ A decir de Chiavenato,² la administración del talento humano es indispensable para el éxito de las organizaciones.

Al no ser ajenas a esta dinámica, las instituciones de educación superior (IES) deben orientar sus políticas a una gestión eficiente y eficaz del talento humano acorde al proceso de globalización. Ahora las prácticas de gestión deben adelantarse de manera articulada a la visión, misión, objetivos, metas y procesos de la organización de forma tal que su planeación y desarrollo contribuyan, de manera importante, a la calidad educativa.³

Una educación de calidad solo se logra cuando el personal se encuentra comprometido con la institución; algunas IES se han preocupado por el bienestar de sus trabajadores pues reconocen las contribuciones positivas que éstos hacen al éxito organizacional.⁴

Existen una serie de factores o características que influyen en hacer o no sentir comprometido a un individuo; entre éstos, puede diferenciarse aquellos rela-

cionados con el puesto de trabajo y aquellos que son inherentes a cada persona.⁵ Independientemente de su relación, lo que debe buscar la organización es la detección de aquellos factores que puedan mejorar o desarrollar el compromiso de sus trabajadores.

Comenta López⁶ que existe una ventaja competitiva cuando las personas están comprometidas con su organización ya que se convierten en una fuente de innovación, asumen responsabilidad, tienen iniciativa para realizar sus actividades y están motivados para generar mejores resultados en sus labores.

En aras de alcanzar un mayor entendimiento del comportamiento organizacional, y así, mejorar el conocimiento sobre el compromiso de los trabajadores, es que se plantea el objetivo de esta investigación la cual persigue identificar si la pertenencia a cierta institución de educación superior, la edad, la antigüedad laboral y el nivel educativo influyen significativamente en el grado de compromiso del bibliotecario con la organización para la cual labora. Esto permitirá orientar la gestión de manera que el personal bibliotecario eleve su compromiso organizacional, lo cual redundará en una mejor calidad del servicio que beneficie a toda la comunidad universitaria.

Este estudio se limita al diagnóstico del compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California realizado en el periodo 2015.

La presentación de los resultados de esta investigación se lleva a cabo mediante apartados. En el primero se sustenta el fundamento teórico de la investigación; en el segundo, se desglosa la metodología aplicada, se explica el desarrollo del diseño de la investigación, las técnicas utilizadas para la recolección de los datos, descripción y criterios

¹ CABRERA RIVERA, Isabel Victoria. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014 [en línea]. *LEX*, 2015, vol. 13 no. 15, p. 333-355. <<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5157763.pdf>>

² CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill, 2009, 524 p.

³ CABRERA RIVERA, Isabel Victoria, *op. cit.*

⁴ GONZALEZ SANTA CRUZ, FRANCISCO, LOPEZ-GUZMAN, TOMAS, SANCHEZ CAÑIZARES, Sandra María. Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo, *Intangible Capital*, 2014, vol. 10, no. 1, p. 189-211.

⁵ *Ídem.*

⁶ LOPEZ SOTO, Arturo. El compromiso organizacional de los docentes de la escuela de Psicología y terapia de la comunicación humana de la UJED [en línea]. En: *Alumnos y profesores en perspectiva*. Coordinadores Arturo Barraza Macías, Dolores Gutiérrez Rico, Delia Inés Ceniceros Cazares. México: Universidad Pedagógica de Durango, 2009. 196 p.

de la selección de la muestra y básicamente la validación y confiabilidad del instrumento para ser aplicado. El tercer apartado alude al análisis y discusión de resultados, donde se expone la información obtenida en el trabajo de campo y las diferencias que existen entre los atributos estudiados, y finalmente se plantean las conclusiones.

Revisión literaria

La educación es una palanca de desarrollo que permite no solamente incrementar el capital humano, sino también fortalecer la cohesión y justicia social; enriquece la cultura, pero sobre todo contribuye a consolidar la democracia y la identidad nacional basada en la diversidad cultural. En México, la Ley General de Educación establece tres tipos de educación: básica, media superior y superior. La educación de tipo superior se imparte después del bachillerato y se conforma por tres niveles: el técnico superior (también conocido como profesional asociado), la licenciatura y el posgrado.⁷

En el contexto del funcionamiento de las instituciones de educación superior (IES), la biblioteca es un ente de suma importancia, pues se trata de un recurso más del que se dispone para formar a quienes confían en ella.⁸ Una biblioteca es un sistema que gestiona los recursos de información que solicitan los usuarios para cubrir sus necesidades; este sistema se integra por recursos materiales, informativos, económicos y humanos. En la parte de recursos humanos están presentes los aspectos de actitudes, competencias, aptitudes, responsabilidades profesionales, éticas o jurídicas que los bibliotecarios tienen que cumplir. Éstos, como parte fundamental del recurso humano, son un elemento crucial para que una biblioteca cumpla sus fines.⁹

En opinión de Galicia¹⁰ “un profesional bibliotecario motivado se distingue de la persona que realiza su trabajo por obligación, el motivado es entusiasta y positivo, planea e imagina un futuro promisorio y realiza con satisfacción las actividades encomendadas por la biblioteca” (pp. 2). Por ello se espera cierto comportamiento del bibliotecario para que se integre y cumpla los objetivos institucionales y personales.

El compromiso organizacional (CO) es un tópico de gran interés para las IES, dado que desempeña un rol relevante en el desarrollo y entrenamiento de los empleados; cuanto más motivados se encuentren estarán más comprometidos y menos dificultad habrá en su entrenamiento. Una preocupación genuina de parte de los gestores por el CO genera consecuencias positivas en la organización tales como mejor rendimiento, lealtad, iniciativa, mayor productividad.¹¹

Su conceptualización ha transitado por varias etapas y en ese transitar se han reportado múltiples acepciones al término. Indiscutiblemente, la definición más ampliamente difundida y, por tanto, conocida corresponde a Allen y Meyer¹² quienes entienden el compromiso organizacional como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización.”¹³

ed. España: Editorial Síntesis, 1998. 509 p. Biblioteconomía y documentación; 12. <<http://biblma.pcp.mx/archivos/Manual%20de%20Biblioteconomia.Luisa%20Orera%20Orera1.pdf>>

¹⁰ GALICIA HERNANDEZ, Elsa. La motivación en el profesional bibliotecario [en línea]. *Revista Digital Sociedad de la Información*, 2010, no. 21, p. 2. <<http://sociedadelainformacion.com/21/motivacion.pdf>>

¹¹ RUSU, Raluca. Affective organizational commitment, continuance organizational or normative organizational commitment? *Land Forces Academy Review*, 2013, vol. 2, no. 70, p. 192-197.

¹² ALLEN, Natalie J., MEYER, John P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, vol. 63, no. 1, p. 1-18.

¹³ LOLI PINEDA, Alejandro. Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública [en línea]. *Ind. Data*, 2007, vol. 10, no. 2, p. 30-37. <<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/AlumnosProfesores.pdf>>

⁷ *La educación superior en el sistema educativo nacional* [en línea]. Subsecretaría de Educación Superior (SES), 2013. <<http://www.ses.sep.gob.mx/>>

⁸ CARDENAS ZARDONI, Horacio Enrique. *Política y Práctica del Fortalecimiento Institucional de las Bibliotecas Universitarias*. Tesis Maestría. México: UNAM, Posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2009, 216 p.

⁹ *Manual de biblioteconomía* [en línea]. Luisa Orera, editora. 2a

Estos autores explican que el compromiso organizacional comprende tres facetas que permiten a los individuos vincularse a las organizaciones: la afectiva, relacionada con el grado de identificación desarrollado por los trabajadores; la de continuidad, que refiere la necesidad de los empleados de continuar en el puesto; y la normativa, que se trata de una obligación percibida para permanecer en la institución.¹⁴

En publicaciones más contemporáneas se han reportado otras definiciones conservando el sentido del vínculo y la afectividad como elemento fundamental.^{15,16,17} Para todos los autores el compromiso supone un vínculo que conlleva a un comportamiento en un sentido específico de actuación o una actitud positiva hacia la organización.

Así como existe una gran diversidad de definiciones, en la literatura se encuentra una amplia gama de instrumentos de medición e igual amplitud de variables. En la evolución de las escalas de medición existen dos etapas: una antes de los años 90, en donde predominan los estudios de compromiso actitudinal e intencionado, y una posterior caracterizada por las aportaciones de Allen y Meyer.¹⁸

En la primera etapa uno de los cuestionarios más utilizados fue el desarrollado por Porter y sus colegas, cuyo fin era medir el compromiso como constructo unidimen-

sional. En la segunda etapa se introducen nuevas escalas de medición derivadas de la definición tridimensional del CO.¹⁹ Tras introducir conceptualmente la dimensión afectiva, normativa y de continuidad se propone una escala de medición para cada una de las dimensiones que en suma permitiera medir el constructo en su conjunto.²⁰

En el campo educativo, el compromiso organizacional como constructo teórico y como variable empírica ha sido poco estudiado, sobre todo en el área administrativa; no obstante, pueden rescatarse algunas investigaciones recientes en el contexto de la educación superior, por ejemplo los estudios de Capellas y Veciana;²¹ Loli;²² Edel, García y Casiano;²³ Mayorga, Ramírez y Viloria,²⁴ entre otros. Para este estudio se decidió utilizar ese modelo clásico de compromiso organizacional de Allen y Meyer.²⁵

Metodología

Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, es aplicada y su estrategia metodológica se basó en un estudio transversal con diseño no experimental, caracterizado como descriptivo-comparativo. Se asumió como descriptivo porque pretende especificar las características de los fenómenos estudiados, en este caso las características del compromiso de los bibliotecarios.²⁶

¹⁴ MAÑAS, Miguel Ángel, SALVADOR, Carmen, BOADA, Joan, GONZÁLEZ, Esperanza, AGULLO, Esteban. La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicotherma*, 2007, vol. 19, no. 3, p. 395-400.

¹⁵ BAYONA, Cristina, GOÑI, Salomé, MADORRÁN, Cristina. Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 2000, vol. 9, no. 1, p. 139-149.

¹⁶ LAGOMARSINO, R. Compromiso organizacional. *Revista de Anti-guos Alumnos*, 2003, Año 6, no. 12, p. 79-83.

¹⁷ ARIAS, Fernando. El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 2001, no. 200, p. 5-12.

¹⁸ SIMO GUZMAN, Pep. *Estado del arte del constructo compromiso organizativo: modelo de tres componentes* [en línea]. Report de recerca, 2008, 61 p. <<http://upcommons.upc.edu/handle/2117/1692>>

¹⁹ ALLEN, Natalie J., MEYER, John P., *op. cit.*

²⁰ *Ídem.*

²¹ CAPELLERAS SEGURA, Joan-Luís, VECIANA VERGES, José Ma. Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la Universidad. *Esic Market*, 2004, no. 119, p. 47-74

²² LOLI PINEDA, Alejandro, *op. cit.*

²³ EDEL NAVARRO, Rubén. GARCIA SANTILLAN, Arturo, CASIANO BUSTAMANTE, Rocío. Clima y Compromiso Organizacional [en línea]. *Inves-tigaciones*, 2007, Vol. I, no. 12. <<http://eumed.net/libros/2007c/>>

²⁴ MAYORGA H., Rómulo, RAMÍREZ L., Jorge, VILORIA E., Orlando. Adaptación del cuestionario de las dimensiones en las organizaciones que aprenden en un contexto universitario venezolano. *Laurus: revista de educación*, 2008, vol. 14, no. 28, p. 54-69

²⁵ ALLEN, Natalie J., MEYER, John P., *op. cit.*

²⁶ HERNÁNDEZ SAMPIERE, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos, BAPTISTA LUCIO, Pilar. *Metodología de la Investigación*, Tercera Edición. México: McGrawHill Interamericana Editores, 2006, 850 p.

La población de estudio se constituye por bibliotecarios que prestan sus servicios en las instituciones de educación superior. La toma de muestra fue empleando un muestreo por juicio, el cual consiste en la selección de los sujetos a partir de criterios conceptuales definidos por el investigador.²⁷ En este caso el criterio clasificatorio de la muestra fue estudiar a los bibliotecarios de las instituciones de educación superior de tres municipios de Baja California (México): Ensenada, Mexicali y Tijuana. Según el género, los bibliotecarios son predominantemente maduros pues más del 61.11% rebasa los 36 años. En su mayoría (57.4%) tienen una antigüedad laboral menor a 15 años. El 55.6% laboran en una universidad autónoma, el 14.8% en universidad privada, el 11.1% en universidad tecnológica, el 9.3% en un centro de investigación.

La técnica de recolección de los datos fue un cuestionario autoadministrado y su aplicación se efectuó durante el periodo noviembre-diciembre de 2015. La ficha técnica del estudio se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Ficha técnica de la investigación

Universo	Bibliotecarios de instituciones de educación superior
Ámbito geográfico	Baja California, México
Tipo de investigación	Descriptiva, transversal
Tipo de muestreo	Por conveniencia
Muestra	Bibliotecarios
Herramienta aplicada	Cuestionario autoadministrado
Cuestionarios aplicados	60
Tasa de respuesta	90.0%
Análisis estadístico	Análisis descriptivo y ANOVA
Fuente: Elaboración propia.	

Para la recolección de los datos se utilizó la versión validada por Frutos, y colaboradores²⁸ del Cuestionario sobre Atributos de la Organización (CATO) propuesto por Allen y Meyer.²⁹ Este instrumento se integra por 21 ítems cuya categoría de respuestas fue en escalamiento numérico de cinco valores, donde (1) corresponde a totalmente en desacuerdo y (5) totalmente de acuerdo. La confiabilidad del instrumento se ha determinado en investigaciones anteriores;³⁰ no obstante, en este estudio se corroboró a través del α de Cronbach el cual fue de 0.737, dato que podría considerarse con un nivel bueno para su aplicación.³¹

En el análisis de los datos se utilizó el paquete *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para frecuencias, estadísticos descriptivos, la confiabilidad (α de Cronbach); otra técnica utilizada fue el análisis de la varian-

²⁷ MEJIA NAVARRETE, Julio. El muestreo en la investigación cualitativa [en línea]. *Investigaciones Sociales*, 2000, Año IV, no. 5, p. 165-180. <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_sociales/n5_2000/a08.pdf>

²⁸ FRUTOS, Belinda de, RUIZ, Miguel A., SAN MARTIN, Rafael. Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 1998, no. 19, p. 345-366.

²⁹ ALLEN, Natalie J., MEYER, John P., *op. cit.*

³⁰ EDEL NAVARRO, Rubén. GARCIA SANTILLAN, Arturo, CASIANO BUSTAMANTE, Rocio, *op. cit.*

³¹ GEORGE, Darren, MALLERY, Paul. *SPSS/PC +Step by: A simple guide and reference*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co., 1995.

za (ANOVA para un factor) se utilizó como una aproximación para establecer las desigualdades entre grupos, es decir, si existen diferencias significativas entre ellos.

Para realizar la identificación del compromiso organizacional se empleó una escala construida (Tabla 2) a partir del número de ítems de cada cuestionario, en donde cada pregunta tiene cinco alternativas y considerando que solo existe una alternativa de respuesta para cada ítem.

Tabla 2. Baremo de intensidad para compromiso organizacional.

Rango		Categoría
▶	35	Nulo
35.1 ▶	70	Medio
70.1 ▶	105	Elevado

Fuente: Elaboración propia.

Resultados

Compromiso organizacional de los bibliotecarios

La media del grupo se ubica en 76.90 (Tabla 3) lo cual refleja que el compromiso de los bibliotecarios con su organización, a través de las tres variables (afectivo, normativo y de continuidad), tiene un sesgo positivo con todo y la dispersión de los datos; considerando los supuestos del baremo (Tabla 2) donde el compromiso elevado está entre 70.1 y 105 puntos, puede afirmarse que en este grupo de bibliotecarios el estado psicológico que caracteriza su relación con su centro de trabajo es elevado, lo cual manifiesta un buen ambiente laboral.

Tabla 3. Indicadores estadísticos descriptivos.

Estadísticos		
N		54
Media		76.90
Mediana		78.00
Desviación Típica		9.62
Error Típico		
Intervalo de Confianza para la Media al 95%		Límite inferior 74.27
		Límite superior 79.53
Mínimo		54
Máximo		99

Fuente: Elaboración propia con resultados de trabajo de campo.

Además, se encontró un compromiso mínimo de 54 dentro del rango medio y un máximo de 99 lo que representa un compromiso elevado.

Al mismo tiempo se realizó un análisis de compromiso organizacional por categorías encontrando que el 75.9% de los bibliotecarios poseen un CO elevado mientras que el resto (24.1%) se detecta en un grado medio.

Análisis de las diferencias

Antes de pasar a la determinación de las diferencias del compromiso organizacional de los bibliotecarios se comprobó el cumplimiento de los requisitos para la aplicación de las pruebas paramétricas, recurriendo para ello a la identificación de la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. La hipótesis estadística (H_0) fue: “el compromiso organizacional de los bibliotecarios de las IES puede modelarse con una distribución normal”.

La Tabla 4 muestra que el valor p ($p=0.200$) asociado al estadístico 0.074 es no significativo lo cual indica que los datos siguen una distribución normal, por tanto es preciso utilizar una prueba paramétrica para encontrar diferencias en el compromiso organizacional de los bibliotecarios.

Tabla 4. Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	Grados de Libertad	*Sig.
Compromiso organizacional	0.074	54	0.200

Fuente: Elaboración propia con datos de campo.

Como es posible asumir la normalidad de la variable compromiso organizacional, entonces para determinar las diferencias se aplicó la prueba paramétrica ANOVA para muestras independientes, utilizando como factor de contrastación la unidad de adscripción del bibliotecario. Se seleccionó esta prueba como una aproximación para establecer las desigualdades entre grupos, es decir, si existen diferencias significativas entre ellos.

Institución de adscripción

Como previo a la identificación de las diferencias se determinaron los indicadores estadísticos; la Tabla 5 describe para cada tipo de adscripción la media, mediana, desviación estándar y varianza; los resultados revelan que los bibliotecarios que laboran en los Tecnológicos tienen un CO más elevado ($\mu=79.75$) con respecto a los bibliotecarios adscritos a otras instituciones.

La identificación de las diferencias del CO de acuerdo al lugar en donde laboran los bibliotecarios se realizó empleando la prueba de ANOVA; el valor de $F=1.109$ asociado al valor p (0.368) permiten afirmar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los bibliotecarios; lo cual significa que el hecho de que los bibliotecarios laboren en diferentes instituciones no influyen en su CO con la institución para la cual trabajan.

Tabla 5. Compromiso Organizacional de acuerdo a la adscripción del bibliotecario.

		Indicadores estadísticos			
Prueba	Institución de adscripción	Media	Mediana	Varianza	Desviación estándar
ANOVA F= 1.109 p= 0.368	Tecnológico	79.75	79.5	2.91	1.707
	Universidad Autónoma	77.90	77.5	112.8	10.62
	Universidad Tecnológica	73.33	72.5	21.46	4.63
	Universidad Privada	76.75	78.0	53.64	7.32
	Centro de Investigación	70.90	67.0	160.30	12.66

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de campo.

Edad del bibliotecario

Para determinar la influencia de la edad del bibliotecario sobre su compromiso con la institución, la información recabada fue sometida a la prueba ANOVA (Tabla 6) para datos independientes encontrando que el valor de F fue 3.488 y asociado al valor p (0.038) permiten afirmar que el compromiso organizacional de éstos es diferente según las distintas edades; esto es, existen diferencias significativas, lo cual denota que la edad del bibliotecario influye en su compromiso con la institución para la cual labora.

Antes de la identificación se determinaron los indicadores estadísticos; la Tabla 6 describe para cada rango de edad la media, mediana, desviación estándar y varianza; estos resultados revelan que los bibliotecarios manifiestan un compromiso más elevado; así, quienes se encuentran en un rango de edad entre los 36 y 45 años son quienes presentan un CO más elevado ($\mu=83.20$) respecto a los otros rangos de edades.

Tabla 6. Compromiso organizacional de acuerdo a la edad del bibliotecario.

		Indicadores estadísticos			
Prueba	Rango de edad	Media	Mediana	Varianza	Desviación estándar
ANOVA F= 3.488 p= 0.038	Menos de 26 años	0	0	0	0
	Entre 26 y 35 años	73.85	74.0	79.9	8.94
	Entre 36 y 45 años	83.20	83.0	39.5	6.2
	46 o más años	76.92	78.0	107.6	10.37

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de campo.

Antigüedad laboral

Con relación a la identificación de la influencia de la antigüedad del bibliotecario sobre el compromiso organizacional, los resultados de la ANOVA para un factor (Tabla 7) muestran que el valor $F = 1.218$ tiene un valor p asociado de 0.315 el cual es mayor a 0.05, por tanto no es significativo; con esto es posible asegurar que no existen diferencias significativas entre la antigüedad del bibliotecario y el compromiso; esto es, la antigüedad laboral no tiene influencia sobre su compromiso con la institución.

Antes de identificar la existencia de diferencias se determinaron los indicadores estadísticos; el indicador de tendencia central nos muestra que considerando el supuesto del baremo (Tabla 2), a excepción del grupo cuya antigüedad es de 11 a 15 años ($\mu=69.25$), en el resto de los subgrupos existe un compromiso elevado. Los resultados indican que comparativamente el promedio más alto ($\mu=84.2$) le corresponde a los bibliotecarios con antigüedad mayor de 21 años. Aun cuando cabe esperar que a mayor antigüedad dentro de la institución mayor será el grado de compromiso, puesto que habrá sido posible su involucramiento con la comunidad, los resultados revelan que la antigüedad no es una variable diferenciadora del compromiso organizacional; en otras palabras, el compromiso organizacional es igual independientemente de su antigüedad.

Tabla 7. Compromiso organizacional de acuerdo a la antigüedad laboral del bibliotecario.

		Indicadores estadísticos			
Prueba	Antigüedad laboral	Media	Mediana	Varianza	Desviación estándar
ANOVA F= 1.218 p= 0.315	De 1 a 5 años	76.10	76.00	51.5	7.17
	De 6 a 10 años	78.00	78.50	140.0	11.83
	De 11 a 15 años	69.25	69.50	271.5	16.47
	De 16 a 20 años	77.53	77.00	68.9	8.30
	Más de 21 años	84.20	85.00	103.7	10.18

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de campo.

Nivel educativo

Respecto a la identificación de la influencia del nivel educativo sobre el compromiso organizacional, el resultado de la ANOVA (Tabla 8) para un factor indica que el valor F (0.854) tiene un valor p asociado de 0.471 el cual es mayor a 0.05 por tanto no es significativo, de ahí, es posible afirmar que no existen diferencias significativas, esto es, el nivel educativo del bibliotecario no conduce a niveles estadísticamente diferentes de compromiso con la institución para la cual labora. Ni tener sólo la preparatoria terminada o la licenciatura o la maestría refleja una relación significativa con el compromiso que los bibliotecarios tienen con la organización.

En este caso también fueron determinados los indicadores estadísticos; la Tabla 8 describe para los diferentes niveles educativos la media, la mediana, la varianza y la desviación típica. Ahí se puede evidenciar que las medias guardan entre sí una relación diferente; los bibliotecarios cuyo nivel educativo es preparatoria ($\mu=79.58$) presentan un compromiso dentro del rango elevado si se compara con los supuestos del baremo de intensidad (Tabla 2). De estos subgrupos, los bibliotecarios con licenciatura son quienes comparativamente asumen un menor compromiso aunque dentro del mismo rango elevado ($\mu=75.25$).

Tabla 8. Compromiso organizacional de acuerdo al nivel educativo

		Indicadores estadísticos			
Prueba	Nivel educativo	Media	Mediana	Varianza	Desviación estándar
ANOVA F= 0.854 p= 0.471	Preparatoria	79.58	83.00	131.6	11.4
	Licenciatura	75.25	76.50	59.3	7.7
	Maestría	76.25	78.00	137.9	11.7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de campo.


Conclusiones

En la presente investigación se identificó el grado de compromiso de los bibliotecarios de instituciones de educación superior de Baja California, México, que desde el enfoque conceptual-multidimensional se define como elevado ($\mu=76.90$) de acuerdo a las categorías establecidas, esto significa que desarrollan sus actividades laborales eficazmente ofreciendo servicios de calidad a la comunidad universitaria.

En relación con las variables demográficas, solamente la edad se identifica como diferenciadora pues el resto (antigüedad laboral, institución de adscripción y nivel educativo) no ejercen influencia sobre el compromiso que manifiestan tener los bibliotecarios con la organización.

La institución de adscripción de los bibliotecarios no se detecta como una variable que permita establecer diferencias respecto al compromiso, aunque se nota una tendencia de los que laboran en el sistema tecnológico a estar más comprometidos ($\mu=79.75$) que los que trabajan en el sistema universidad. La antigüedad laboral tampoco es una variable que permita establecer diferencias respecto al compromiso organizacional aun cuando existen particularidades de cada grupo; así, el grupo de bibliotecarios con una antigüedad mayor a 21 años muestran una tendencia a un mayor compromiso ($\mu=83.20$), quizá por su trayectoria dentro de la organización. Finalmente, el nivel educativo se une a los dos anteriores como variable que no permite

establecer diferencias en cuanto al compromiso; no obstante, es mayor el compromiso de los bibliotecarios con nivel de preparatoria ($\mu=79.58$), lo que está en coincidencia con los resultados obtenidos para las instituciones de adscripción.

Los resultados obtenidos en esta investigación pueden servir como base del diseño de estrategias encaminadas a fomentar y continuar mejorando las actitudes, competencias, responsabilidades profesionales y éticas del recurso humano, las cuales serán beneficiosas para elevar el compromiso organizacional, siendo favorable para que una biblioteca universitaria cumpla los fines para los que fue creada. No obstante, deberán tomarse con reserva ya que la muestra estudiada es de tipo no probabilística (muestreo por juicio) y no se tiene la seguridad de que cada unidad muestral integre a la población total en el proceso de selección de la muestra, por lo cual no es factible hacer inferencias sobre el compromiso organizacional en función de las variables demográficas. Esta particularidad puede tomarse como una limitante; sin embargo, la información obtenida resulta útil para el establecimiento de un marco de referencia para investigaciones posteriores; en este sentido, sería recomendable ampliar el diseño muestral para lograr una representatividad más importante. 

Obras consultadas

- ALLEN, Natalie J., MEYER, John P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, vol. 63, no. 1, p. 1-18.
- ARIAS, Fernando. El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 2001, no. 200, p. 5-12.
- BAYONA, Cristina, GOÑI, Salomé, MADORRÁN, Cristina. Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 2000, vol. 9 no.1, p. 139-149.
- CABRERA RIVERA, Isabel Victoria. Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014 [en línea]. *LEX*, 2015, vol. 13, no. 15, p. 333-355. <<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5157763.pdf>>
- CAPELLERAS SEGURA, Joan-Luis, VECIANA VERGES, José Ma. Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la Universidad. *Esic Market*, 2004, no. 119, p. 47-74.
- CARDENAS ZARDONI, Horacio Enrique. *Política y Práctica del Fortalecimiento Institucional de las Bibliotecas Universitarias*. Tesis Maestría. México: UNAM, Posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2009, 216 p.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill, 2009, 524 p.
- EDEL NAVARRO, Rubén, GARCIA SANTILLAN, Arturo, CASIANO BUSTAMANTE, Rocío. Clima y Compromiso Organizacional [en línea]. *Investigaciones*, 2007, Vol. I, no. 12. <<http://eumed.net/libros/2007c/>>
- La educación superior en el sistema educativo nacional* [en línea]. Subsecretaría de Educación Superior (SES), 2013. <<http://www.ses.sep.gob.mx/>>
- FRUTOS, Belinda de, RUIZ, Miguel A., SAN MARTIN, Rafael. Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 1998, no. 19, p. 345-366.
- GALICIA HERNANDEZ, Elsa. La motivación en el profesional bibliotecario [en línea]. *Revista Digital Sociedad de la Información*, 2010, no. 21, p. 1-6. <<http://sociedadelainformacion.com/21/motivacion.pdf>>
- GEORGE, Darren, MALLERY, Paul. *SPSS/PC + Step by: A simple guide and reference*. Belmont, CA : Wadsworth Publishing Co., 1995.
- GONZALEZ SANTA CRUZ, Francisco, LOPEZ-GUZMAN, Tomas, SANCHEZ CAÑIZARES, Sandra María. Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos de la hostelería de Córdoba (España): influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *Intangible Capital*, 2014, vol. 10, no. 1, p. 189-211.

- HERNANDEZ SAMPIERE, Roberto, FERNANDEZ COLLADO, Carlos, BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. Tercera Edición. México: McGrawHill Interamericana Editores, 2006, 850 p.
- LAGOMARSINO, R. Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*, 2003, Año 6, no. 12, p. 79-83.
- LOLI PINEDA, Alejandro. Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública [en línea]. *Ind. Data*, 2007, vol. 10, no. 2, p. 30-37. <<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/AlumnosProfesores.pdf>>
- LOPEZ SOTO, Arturo. El compromiso organizacional de los docentes de la escuela de Psicología y terapia de la comunicación humana de la UJED [en línea] En: *Alumnos y profesores en perspectiva*. Coordinadores Arturo Barraza Macías, Dolores Gutiérrez Rico, Delia Inés Ceniceros Cazares. México: Universidad Pedagógica de Durango, 2009. 196 p. <<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/AlumnosProfesores.pdf>>
- Manual de biblioteconomía* [en línea]. Luisa Orera, editora. 2a ed. España: Editorial Síntesis, 1998. 509 p. Biblioteconomía y documentación; 12. <<http://biblma.pcp.mx/archivos/Manual%20de%20Biblioteconomia.Luisa%20Orera%20Orera1.pdf>>
- MAÑAS, Miguel Ángel, SALVADOR, Carmen, BOADA, Joan, GONZALEZ, Esperanza, AGULLO, Esteban. La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicotherma*, 2007, vol. 19, no. 3 p. 395-400.
- MAYORGA H., Rómulo, RAMIREZ L., Jorge, VILORIA E., Orlando. Adaptación del cuestionario de las dimensiones en las organizaciones que aprenden en un contexto universitario venezolano. *Laurus: revista de educación*, 2008, vol. 14, no. 28 p. 54-69.
- MEJIA NAVARRETE, Julio. El muestreo en la investigación cualitativa [en línea]. *Investigaciones Sociales*, 2000, Año IV, no. 5, p. 165-180. <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_sociales/n5_2000/a08.pdf>
- RUSU, Raluca. Affective organizational commitment, continuance organizational or normative organizational commitment? *Land Forces Academy Review*, 2013, vol. 2 no.70, p. 192-197.
- SIMO GUZMAN, Pep. *Estado del arte del constructo compromiso organizativo: modelo de tres componentes* [en línea]. Report de recerca, 2008, 61 p. <<http://upcommons.upc.edu/handle/2117/1692>>