
Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas

Organizational commitment of chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools

Recibido: Enero 2008
Aceptado: Abril 2009

Guillermo Zamora Poblete

Pontificia Universidad Católica de Chile

La presente investigación fue financiada con el apoyo de Conicyt-Chile.

Correspondencia: Facultad de Educación, Pontificia Universidad Católica de Chile. Correo Electrónico: gzamora@puc.cl

Resumen

El presente estudio examina la relación entre los compromisos organizacionales que establecen los profesores chilenos con sus escuelas y la intención de permanecer en ellas. Los compromisos organizacionales se ponderan utilizando el modelo multidimensional propuesto por Allen y Meyer (1990, 1993) y Meyer, Allen y Smith (1993). Este modelo caracteriza tres tipos de compromisos: afectivo, calculativo y normativo. Mediante técnica de regresión logística se identifica el poder explicativo de cada compromiso en la intención de permanencia de los profesores en sus establecimientos. Así mismo, se comparan diversas combinaciones entre los compromisos con el propósito de ubicar el modelo más explicativo. Además, se examinan las diferencias entre establecimientos públicos –municipalizados– y establecimientos privados –particulares subvencionados y particulares pagados–. La muestra está constituida por 539 profesores de enseñanza básica de Santiago de Chile. En términos generales, los resultados indican

Abstract

The present study examines the relation between organizational commitment that teachers establish with their schools and intend to remain there. Organizational commitments are weighed using the multidimensional model proposed by Allen and Meyer (1990) and Meyer, Allen and Smith (1993). This model characterizes three types of commitments: affective, calculated and normative. The explanatory efficacy of each commitment on intended permanence of teachers in establishments is identified by means of a logistic regression technique. Likewise, diverse combinations between commitments are compared to provide the most comprehensive model. Five hundred and thirty nine 1st - 8th grade teachers working in public municipal, sponsored- private and private schools from Santiago are surveyed. In general, results indicate that affective commitments best account for intended permanence. However, it is necessary for a better adjustment to integrate normative aspects to this dimension. On the other hand, though calculated

que el compromiso afectivo explica en mejor medida la intención de permanencia. No obstante, para un mejor ajuste se requiere integrar aspectos normativos a la dimensión afectiva. Por otra parte, se distingue que el compromiso calculativo es relevante, aunque su poder explicativo es significativamente menor que el afectivo.

Palabras claves: comportamiento organizativo, satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional, permanencia laboral.

Introducción

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

Por otra parte, diversos estudios nacionales han pesquisado un profundo malestar laboral en los docentes. Las cifras indican que seis de cada diez profesores manifiestan un claro rechazo o decepción hacia su trabajo (Rodríguez, 1996). Esta información es similar a la de otros estudios nacionales (Cifuentes, 1997; Selamé, 1998) que concluyen que la profesión docente constituye una actividad de intenso desgaste emocional, disconformidad, agotamiento físico y mental. Este desalentador panorama se expresa también en el informe del Ministerio de Educación de Chile, preparado por Castro (2000); en este se indica que los índices de morbilidad mental en el campo de la docencia vienen siendo progresivamente superiores a los de cualquier otra actividad. En un año escolar, prácticamente a uno de cada diez maestros le es cursada una licencia médica por motivos de salud mental.

De acuerdo a estos antecedentes, entonces ¿qué mueve a los profesores a permanecer en sus establecimientos

commitment is also relevant, its explanatory efficacy is significantly less than the affective one.

Keywords: organizational behaviour, job satisfaction, organizational commitment, labor permanence.

pese al alto malestar laboral que experimentan?, ¿qué compromisos hacia sus lugares de trabajo explican la alta permanencia?

El estudio de la permanencia adquiere relevancia puesto que permite comprender cómo los profesores están construyendo su relación con sus escuelas, las cuales son fuentes de grandes tensiones y de agotamiento mental. A ello hay que agregar que la decisión de permanecer constituye la primera y fundacional decisión de la persona en su lugar de trabajo (Luhmann & De Georgi, 1993). Esta decisión hace posible y configura, a modo de premisa, otras múltiples decisiones personales y organizacionales. Por consiguiente, examinar por qué permanecen puede ayudar a comprender tanto sus decisiones pedagógicas como las relaciones que establecen con otros integrantes de la comunidad escolar: alumnos, padres, colegas y directivos.

Se ha revelado que la permanencia es una decisión, lo que significa que está comprometida una elección entre distintas alternativas (Luhmann, 1997). Por una parte, está la alternativa entre seguir o abandonar. Pero la decisión no acaba ahí. Se puede elegir permanecer o abandonar por diversos motivos. Por ejemplo, dado el costo que significaría el abandono, por el apego afectivo hacia la organización, por la lealtad que se siente hacia ella, etc.

Investigadores del Centro de Estudios Públicos, CEP (Beyer, 2001; Le Foulón, 2000) atribuyen la baja rotación de los docentes chilenos a la homogeneidad del mercado del trabajo, el cual inhibe la búsqueda de nuevos establecimientos. La relación costos y oportunidades del cambio hacen que los profesores permanezcan más en sus escuelas pese a sufrir deterioradas condiciones

laborales. La perspectiva de cambiarse es más costosa que beneficiosa, puesto que los otros establecimientos ofrecen perspectivas laborales muy similares.

Este diagnóstico tiende a coincidir con algunos estudios norteamericanos que han destacado que la permanencia está fuertemente asociada a las condiciones laborales presentes o futuras que ofrezca el establecimiento (Brewer, 1996; Weaver, 1994). Las investigaciones al respecto ponen de manifiesto que la vinculación del docente con su establecimiento está significativamente influida por la evaluación de las alternativas externas de las condiciones laborales.

Pese a estos antecedentes, el estudio de Mizala, Romaguera y Guzmán (2000), el cual encuesta 800 profesores de enseñanza básica en Chile, aporta evidencia acerca de la importancia relativa que atribuyen los docentes a las condiciones laborales. Específicamente, las condiciones salariales parecen más relevantes para docentes de establecimientos privados, que en los municipalizados. En Chile existen tres tipos de establecimientos según su financiamiento y su administración: a) los municipalizados, que son financiados por el Estado y su administración está en manos de los municipios (comunas). Estos establecimientos atienden al 49% de la matrícula nacional; b) los establecimientos particulares subvencionados, que reciben una subvención estatal y son administrados por privados; ellos atienden al 44% de la matrícula escolar; c) los establecimientos particulares pagados, que son financiados y administrados exclusivamente por privados; atienden al 7% de la matrícula nacional, fundamentalmente estudiantes del grupo socioeconómico alto del país.

Con respecto al sector municipalizado, el estudio cualitativo de Reca (1997) a 30 profesores municipalizados de la Región Metropolitana ha destacado que los docentes atribuyen mayor importancia a la calidad de las relaciones interpersonales que a las condiciones materiales. En esta línea, Arias (1999) ha constatado un limitado impacto de las condiciones salariales en los compromisos de los docentes latinoamericanos. Examinando diversas investigaciones en el campo, Arias (1999) concluye que el mejor sueldo no es suficiente para retener a los profesores. Complementando este punto, estudios realizados en Argentina por Braslavsky y Birgin (1994) y por Frigerio (1992, 1995) han observado el alto componente afectivo de la vinculación del docente con

su organización. La investigación de Braslavsky y Birgin (1994), quienes encuestan a 350 profesores en ejercicio y a quienes han dejado la profesión, indican que un 38% de ellos valora especialmente las buenas relaciones afectivas. Sólo a un 8% le son relevantes las condiciones laborales de tipo salarial, horario y disponibilidad de vacaciones. Así mismo, los trabajos de Frigerio (1992, 1995) destacan la presencia de una cultura escolar de tipo familiar que establece “lealtades invisibles” entre los docentes argentinos. Esta se caracteriza por manipulaciones afectivas de los directivos, que exigen una obligada identificación con la institución y la presión moral de permanecer.

Los antecedentes expuestos muestran que en la decisión de permanencia pueden estar latentes diversos tipos de compromisos de los profesores con sus establecimientos. Entre ellos pueden ubicarse dimensiones más afectivas, como también componentes más racionales que se encargarían de evaluar los costos de la permanencia. Examinar la decisión de permanecer y los compromisos asociados, revela las actitudes y valoraciones que desarrollan los docentes hacia sus escuelas, las cuales tienen sus interacciones y su quehacer pedagógico.

Considerando este contexto, en lo que sigue se presenta una revisión teórica del compromiso organizacional y sus dimensiones.

Compromiso Organizacional

En términos tradicionales, la psicología laboral se ha referido al compromiso organizacional como al grado en que un sujeto internaliza los valores y objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo.

Uno de los primeros análisis al respecto fue desarrollado por Katz y Kahn (1977) en la década de los sesenta. Ellos abordan el compromiso organizacional como la interiorización e identificación con los objetivos organizacionales, producto de que el trabajador observa una correspondencia entre estas metas y sus objetivos personales.

En la línea de Katz y Kahn (1977) han seguido innumerables trabajos sobre el tema. Uno de los que ha

tenido mayor divulgación es el de Porter, Steer, Mowday y Boulian (1974) y corroborado en Mowday, Steers y Porter (1979). Ellos definen el compromiso como la fuerza de la identificación de un individuo con una organización y su participación en la misma. Mowday y colaboradores (1979) aportan tres elementos que componen el compromiso: a) la disposición de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización, b) el deseo de permanecer en la organización, c) una fuerte convicción y aceptación de los valores y objetivos organizacionales.

A diferencia de esta perspectiva, centrada en las actitudes, existen otros estudios que han planteado una nueva dimensión del compromiso. Etzioni (1961) postula que además de la dimensión actitudinal, el compromiso organizacional puede abordarse desde una dimensión calculativa, la que se refiere a la decisión de continuar en el lugar de trabajo en vista del costo que significaría su abandono. Esta acepción tiene su fundamento en la teoría del intercambio social (Becker, 1960). Desde esta perspectiva, el vínculo que establece el individuo con su organización se explica por las pequeñas inversiones (*side best*) hechas a lo largo del tiempo. Los *side best* son las inversiones valoradas por el individuo que serían pérdidas si éste dejara la organización.

Considerando la dimensión actitudinal y calculativa, actualmente la literatura postula una visión multidimensional del compromiso. Los trabajos de Allen y Meyer (1990, 1993) y Meyer, Allen, y Smith, (1993) han identificado tres compromisos organizacionales: calculativo, afectivo y normativo.

Compromiso organizacional afectivo

El compromiso organizacional afectivo se define como una identificación emocional de la persona hacia la organización y una implicación personal en las actividades de la misma. Figurativamente se puede decir que los sujetos que tienen un elevado grado de compromiso afectivo permanecen en la organización porque sienten que “quieren hacerlo”. La vinculación se establece mediante sentimientos de afecto, calidez, apego y pertenencia.

Con respecto a estudios de este compromiso en el ámbito escolar, las investigaciones han sido más

habituales en el mundo anglosajón, siendo aún escasas en Latinoamérica. Las adelantadas en el medio anglosajón han estado orientadas a examinar los antecedentes de este compromiso. Al respecto hay que consignar los estudios que han observado una importante relación con el perfil del alumnado. El estudio de Kushman (1992), realizado a profesores de 63 escuelas rurales y urbanas de Estados Unidos, ha concluido que el compromiso afectivo es muy sensible al tipo de estudiantes que se atiende. En escuelas donde predominan alumnos con mayores dificultades académicas existe un bajo compromiso afectivo. La relación se sostiene en las dificultades que tendrían los docentes para obtener experiencias de logro, aspecto central para vincularse afectivamente. Los profesores se sienten entusiasmados cuando los alumnos se entusiasman. Esta situación les permite confirmar su efectividad y su valer profesional. Ahora bien: ciertamente un buen clima académico también puede ser abordado como consecuencia –y no sólo antecedente– del alto compromiso afectivo, por lo cual, la relación entre ambos sugiere mayor complejidad que una relación lineal de causa y efecto. De aquí que tenga sentido la pregunta final que plantea Kushman (1992): ¿es el profesor la fuente de motivación de los estudiantes, o son los estudiantes la fuente de motivación del profesor?

Otra investigación que ha confirmado la influencia de variables académicas en el compromiso afectivo es el estudio de Rosenblatt (2001) a 200 profesores pertenecientes a 12 escuelas primarias de Israel. En este se concluye que la variedad del trabajo pedagógico es un antecedente significativo en el compromiso afectivo. Los profesores más comprometidos perciben más variedad en sus trabajos, lo que les permite ejercitar sus destrezas, obteniendo así mayores experiencias de logro. Esta vinculación se da especialmente en los profesores más calificados.

Como se aprecia, desde el mundo anglosajón, el compromiso afectivo no sólo se reduce a variables de encuentros interpersonales. Las características del trabajo, las experiencias de logro profesional, son importantes antecedentes del mismo. Será interesante, por lo tanto, examinar en futuras investigaciones los antecedentes del compromiso afectivo en Chile y el peso que tienen las características del trabajo, además de los climas interpersonales.

Compromiso organizacional normativo

El compromiso normativo se caracteriza por un sentimiento de obligación moral que desarrollan los sujetos al considerar que la permanencia en la organización es lo correcto. Ese sentimiento surge con mayor frecuencia cuando se han recibido beneficios especiales: apoyo social en momentos de enfermedad, una capacitación extraordinaria, permisos, etc. Esto crearía en el sujeto un sentido de obligación de reciprocidad, dando cuerpo al compromiso normativo. En términos figurativos, los sujetos que muestran un elevado compromiso normativo permanecen porque sienten que “deben hacerlo”.

En relación con investigaciones en el ámbito educacional, hasta la fecha no se han podido encontrar estudios específicos al respecto. No obstante, los trabajos de Frigerio (1992, 1995) señalados anteriormente, dan pistas de la presencia de este compromiso. Así mismo, estudios de la línea “micropolítica de la escuela” (Ball, 1989; Bardisa, 1997; González, 1998) han puesto de manifiesto las exigencias de lealtades normativas en los procesos de participación de los docentes.

Compromiso organizacional calculativo

El compromiso calculativo se caracteriza porque la intención de permanencia se basa en contrapesar los costos que el sujeto asocia con dejar la organización en la que trabaja. Si el mercado le ofrece mejores beneficios –especialmente salariales– probablemente se reducirá la intención de permanencia. El compromiso calculativo se desarrolla porque los empleados reconocen que ellos han hecho muchas inversiones en la organización o porque observan que comparativamente es mejor la actual, *the best side*, que las posibilidades del mercado. Figurativamente se puede decir que los sujetos que muestran un elevado compromiso calculativo desean permanecer en la organización debido a que “lo necesitan”.

Con relación al ámbito educacional, cabe mencionar que los estudios al respecto se han desarrollado principalmente en el medio anglosajón. Anteriormente se hizo referencia a los estudios de Brewer (1996) y Weaver

(1994). Ellos han logrado detectar variables de mercado y salariales en la presencia de este compromiso.

A partir de las tres dimensiones planteadas, es relevante indagar en la relación de cada tipo de compromiso con la intención de permanencia de los profesores en sus establecimientos. Así también, es importante examinar cómo inciden los tipos de establecimientos en esta relación.

De acuerdo con lo anterior, el problema del presente estudio se expresa en las siguientes interrogantes:

¿Cuánto influye cada tipo de compromiso en la intención de permanencia de los profesores de enseñanza básica?

¿Qué combinación de compromisos explica mejor la intención de permanencia de los profesores de enseñanza básica?

¿Existen diferencias en la relación entre compromisos e intención de permanencia según el tipo de establecimiento: municipalizado, particular subvencionado y particular pagado?

En concordancia con los problemas planteados, se explicitan los siguientes objetivos:

1. Identificar los compromisos organizacionales que más se relacionan con la intención de permanecer en los establecimientos.
2. Comparar las diferencias que existen en la relación entre los compromisos organizacionales y la intención de permanencia, de acuerdo al tipo de establecimiento en que trabaja el profesor.

La hipótesis de trabajo de esta investigación es la siguiente:

H 1: Los compromisos organizacionales -afectivo, normativo y calculativo- se relacionan en distinta magnitud con la intención de permanecer, siendo esta relación moderada por el tipo de establecimiento (municipalizado, particular pagado o particular subvencionado).

Método

Diseño

El diseño de esta investigación es de tipo descriptivo y correlacional; su pretensión es dar cuenta del comportamiento y relaciones entre las variables medidas, mediante técnicas estadísticas y de análisis de contenido.

En forma esquemática, el presente estudio aborda las siguientes relaciones entre las variables:

Instrumento

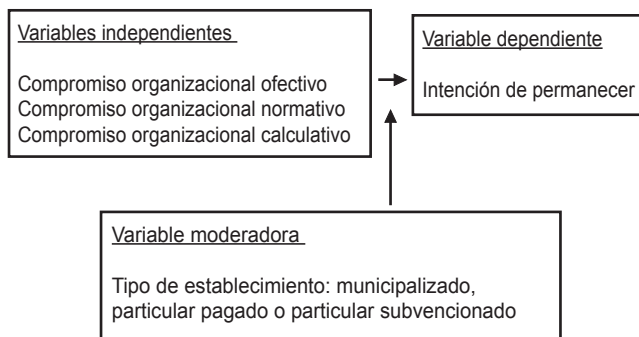


Figura 1. Variables implicadas en el estudio

El instrumento es un cuestionario compuesto por ítems que se responden mediante escala según nivel de acuerdo o desacuerdo.

Los ítems de la intención de permanencia están basados en la escala de Rosenblatt (2001) y de Meyer, Allen & Smith (1993).

Los ítems de los tipos de compromisos –afectivo, normativo y calculativo– han sido elaborados considerando el cuestionario de Allen y Meyer (1990).

Los ítems de cada variable han sido previamente validados mediante juicios de expertos. También se mide su confiabilidad, la cual reporta los siguientes valores:

- Intención de permanencia. Alpha estandarizado = 0,8143
- Compromiso afectivo. Alpha estandarizado = 0,8491

- Compromiso calculativo. Alpha estandarizado = 0,7383
- Compromiso normativo. Alpha estandarizado = 0,8119

A continuación se indican los ítems de cada variable:

Variable dependiente

Intención de permanencia

1. Tengo intención de continuar trabajando en este establecimiento en los próximos cuatro años. (Puntaje de 4 a 1: muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo).
2. Tengo intención de continuar trabajando en este establecimiento hasta que llegue el momento de jubilarme. (Puntaje de 4 a 1: muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo).
3. ¿Con qué frecuencia ha considerado Ud. dejar este establecimiento? Califique entre 1 (nunca) y 7 (muy frecuente) las veces que ha considerado dejarlo.
4. ¿Cuán probable es que Ud. busque trabajo en otro establecimiento educacional durante este o en el próximo año? Califique entre 1 (poco probable) y 7 (altamente probable) la posibilidad de que busque otro trabajo.

Variables independientes

Los ítems de los compromisos organizacionales corresponden a seis afirmaciones, para cada compromiso, donde los sujetos responden su grado de acuerdo o desacuerdo. El puntaje de cada respuesta es la siguiente: 4, muy de acuerdo; 3, de acuerdo; 2, en desacuerdo; 1, muy en desacuerdo.

Las afirmaciones para cada compromiso son las siguientes.

Compromiso organizacional afectivo.

- A.1. Estaría feliz en continuar el resto de mi vida laboral trabajando en este establecimiento
- A.2. Siento de verdad que cualquier problema de este establecimiento, es también mi problema.

- A.3. Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento
- A.4. Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a este establecimiento
- A.5. En este establecimiento me siento como en familia.
- A.6. Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento.

Compromiso organizacional calculativo.

- C.1. Si a final de año tomara la decisión de dejar este establecimiento, serían muchas las ventajas laborales que perdería.
- C.2. Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor.
- C.3. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería.
- C.4. Si continúo en este establecimiento es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.
- C.5. Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar este establecimiento.
- C.6. En la actualidad permanezco en este establecimiento principalmente por necesidad.

Compromiso organizacional normativo.

- N.1. Creo que es mi deber seguir trabajando en este establecimiento.
- N.2. Siento que le debo mucho a este establecimiento.
- N.3. Creo que no podría dejar este establecimiento porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí.
- N.4. Realmente este establecimiento se merece mi lealtad.
- N.5. Me sentiría culpable si a fin de año dejara este establecimiento.
- N.6. Creo que no estaría bien dejar este establecimiento aunque me vaya a beneficiar con el cambio

Variable moderadora

Tipo de establecimiento. Se distinguen profesores que trabajan en establecimientos de dependencia municipalizada, particular subvencionada y particular pagada.

Se encuestó en forma simultánea por establecimiento a todos los profesores jefes de enseñanza básica. La simultaneidad se realiza para evitar efectos de contaminación en las respuestas. El cuestionario es anónimo y voluntario.

Muestra

Este estudio fue realizado con los datos obtenidos de 539 profesores de enseñanza básica de la ciudad de Santiago pertenecientes a establecimientos de dependencia municipal (N = 171), particular subvencionada (N = 171) y particular pagada (N = 171). Los sujetos encuestados son profesores de 1° a 8° grado de enseñanza básica. Se han excluido de la muestra aquellos docentes que asumen cargo directivo o administrativo.

En términos de sexo, edad, años de servicio y antigüedad en el establecimiento, la muestra coincide con las características de la población: el 87,2 % son mujeres; la edad promedio es de 44,1 años y tienen 11,77 años de antigüedad en sus establecimientos.

Análisis de los datos

Para examinar la relación entre compromisos e intención de permanencia se realizan dos análisis. El primero es la prueba de asociación de r de Pearson. Ella constituye una primera aproximación de la relación lineal de las variables.

Posteriormente se efectúa una regresión logística. La elección de este tipo de análisis se sustenta en la distribución asimétrica –concentradas en valores positivos– de la variable intención de permanencia. Dada esta situación, se ha optado por categorizar los valores de esta variable en dos grupos: alto y bajo. La utilización de la regresión logística se fundamenta en que permite introducir variables independientes categóricas.

Cabe señalar que la regresión logística es una técnica que tiene el propósito de pronosticar la pertenencia a una categoría de la variable dependiente a partir de una serie de variables independientes. En este caso, permite identificar el poder de cada tipo de compromiso para predecir el que un profesor tenga una baja o alta intención de permanencia. Esta cuantificación se realiza sobre una de las categorías de la variable dependiente.

Para este análisis se considerará la categoría alta intención de permanencia. De acuerdo a los coeficientes que tome la regresión logística se informará acerca del poder de cada variable independiente para predecir el que un sujeto sea parte del grupo 1, que indica alta intención de permanencia. La denotación de tal probabilidad se expresa en la siguiente operación:

$$p = 1 / (1 + \exp(-\alpha - \beta_1 x_1 - \beta_2 x_2 - \dots - \beta_x x_x)) \quad (1)$$

Esta expresión se conoce como función logística; donde *exp* denota la función exponencial y $\alpha, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_x$ son los parámetros del modelo. Cuando un β correspondiente a una variable independiente, por ejemplo x_1 , es positivo (mayor que 0), entonces la función es creciente; de lo contrario, es decreciente. Un coeficiente positivo indica que *p* crece cuando lo hace la variable. (Ecuación 1).

Para una mejor interpretación de los coeficientes β de cada variable independiente, esta investigación utilizará el concepto de ventaja relativa, sugerido por Pardo y Ruiz (2002). La ventaja relativa se define como la razón entre la probabilidad de que dicho suceso ocurra (*p*) y la probabilidad de que no suceda ($1-p$). El exponencial β corresponde con la ventaja relativa, o sea, es una medida de la influencia de una variable X sobre la ventaja de que ocurra ese hecho, suponiendo que el resto de las variables del modelo se mantienen constantes. Un intervalo de confianza para el exponencial de β que contenga el 1 indica que la variable no tiene influencia significativa en la ocurrencia del suceso y, por el contrario, valores más alejados de 1 indican una mayor influencia de la variable.

Para una mejor comprensión de los términos de ventaja, este estudio analiza particularmente el coeficiente de regresión (β) a partir del Exp $-\beta$, el cual es proporcionado por el paquete estadístico SPSS. Este valor refiere a la razón de la ventaja y se interpreta en términos del cambio proporcional (ya sea en aumento o disminución) que se produce en la ventaja del evento de interés, en este caso la alta intención de permanencia, por cada unidad de cambio que se produce en la variable independiente.

Así mismo, la presente investigación atiende los valores que toma la relación de las variables considerando la “bondad de ajuste” que proporciona la regresión

logística. La “bondad de ajuste” se refiere a coeficientes que indican el grado de precisión con que el modelo se aproxima a los datos observados. La regresión logística informa dos valores de “bondad de ajuste”. El primer valor se informa como el R^2 de Cox y Snell. Este es el cuadrado de la correlación entre el valor observado de la variable dependiente y el de la probabilidad estimada de esta. Cabe mencionar que de acuerdo a Pardo y Ruiz (2002), este estadístico es meramente orientador y su utilidad radica en que permite comparar el resultado de una regresión con otra. El segundo valor es el porcentaje global de aciertos, entre lo real y lo pronosticado por el modelo de regresión.

Es importante señalar que para la aplicación de los modelos de análisis (prueba de asociación de *r* de Pearson y regresión logística), previamente se ha garantizado el cumplimiento de los supuestos estadísticos requeridos por ellos: tamaño adecuado de la muestra y distribución normal de las variables, y evitado el efecto de colinealidad.

Para establecer las diferencias en la relación entre compromisos e intención de permanencia según la variable moderadora (tipo de establecimiento), se replica para cada establecimiento una regresión logística y se comparan los coeficientes de regresión, examinando si existen diferencias significativas entre tipos de establecimientos

Resultados

En primer lugar se examinan las correlaciones (*r* de Pearson) entre las variables. De acuerdo a la información obtenida en la matriz de correlaciones (Tabla 1), todas las variables tienen entre sí relaciones significativas. Con respecto a la intención de permanencia, se observa que es con el compromiso afectivo con el que se obtiene la más alta correlación (*r* de Pearson = .57); aunque con el compromiso normativo también se obtiene una correlación muy significativa (*r* de Pearson = .50). Con el compromiso calculativo, se obtiene la más baja correlación, a pesar de que sigue siendo significativa (*r* de Pearson = .35).

A partir de esta primera aproximación se puede estimar que los profesores operan con los tres compromisos para decidir su intención de permanecer. A pesar de ello, el

compromiso afectivo es el que se presenta con mayor fuerza para tomar esta decisión.

Para precisar el peso de cada variable independiente en la dependiente se realiza una regresión logística. Los resultados obtenidos se han reunido en la tabla 2.

Tabla 1
Matriz de correlaciones entre compromisos e intención de permanencia

	Correlaciones			
	Intención de permanencia	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso calculativo
Intención de permanencia	1	.574**	.501**	.351**
Compromiso afectivo	.574**	1	.538**	.233**
Compromiso normativo	.501**	.538**	1	.437**
Compromiso calculativo	.351**	.233**	.437**	1

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

Tabla 2
Resumen de los valores de la regresión logística para compromisos e intención de permanencia

Compromisos	Porcentajes de aciertos para intención de permanencia					
	Exp -- *	Sig.	Total	Baja intención	Alta intención	R ² de Cox y Snell
Afectivo	1.527	0.000**	71.8	71.5	72.1	0.271
Normativo	.471	0.002**				
Calculativo	.311	0.037**				

* En todos los casos la relación entre compromisos e intención de permanencia es positiva: el aumento de la variable dependiente está asociada al incremento de la variable independiente.

** Sig. menor de 0,05.

Antes de comentar los componentes que resultan de esta regresión, es necesario examinar la bondad del ajuste del modelo analizado. En el caso de la presente regresión, el R² de Cox y Snell toma un valor de .217, lo cual es altamente satisfactorio.

También son altamente satisfactorios los porcentajes de aciertos de la predicción (71.8% del total). Superar significativamente el 50% implica un progreso con respecto a un pronóstico azaroso. También es muy significativo el que las dos categorías de la variable dependiente obtengan porcentajes de aciertos similares (71.5% y 72.1%).

Establecida la bondad de ajuste y la validez del modelo, se procede a examinar los componentes de este y sus pesos. El examen se refiere al aporte de cada variable independiente en la categoría de alta intención de permanencia.

El estadístico informa acerca de las variables incluidas en la ecuación de regresión, indicando la estimación de los coeficientes del modelo (β) y los datos necesarios para valorar su significación. En este caso se puede observar que los tres compromisos son estadísticamente significativos (el nivel crítico -Sig.- es menor de .05).

Para las tres variables el coeficiente β es positivo. En consecuencia, ellas aportan un peso directamente positivo al comportamiento de la intención de permanecer: esta crece cuando lo hace cada uno de los compromisos.

Sin embargo, hay diferencias significativas entre las tres variables independientes. El peso mayor lo aporta el compromiso afectivo. La columna de razón de las ventajas (Exp. $-\beta$ -) da cuenta del grado en que aumenta la probabilidad de ubicarse en el grupo de alta intención de permanencia en la medida que los sujetos se ubiquen en los rangos superiores de los compromisos. Hay que

recordar que este estadístico indica la razón de ventaja, comparando la probabilidad de ubicarse en el grupo de alta intención de permanencia, en comparación con la probabilidad de ubicarse en el grupo de baja intención; todo ello en la medida en que aumentan los valores de la variable independiente. Considerando como punto de comparación el 1, se observa que el Exp. $-\beta$ - del compromiso afectivo es el más alto (4.602); esto indica que la ventaja de ubicarse en el grupo de alta intención de permanencia, a medida que los sujetos presentan un alto compromiso afectivo, es prácticamente 4.6 veces superior a la de aquellos con bajo compromiso afectivo.

En cuanto al compromiso calculativo, la razón de ventaja es la menos contundente (Exp- β - 1.364). Lo cual significa que la ventaja de ubicarse en el grupo de alta intención de permanencia crece sólo 1.3 veces a medida que los sujetos aumentan en una unidad su compromiso calculativo.

En lo que se refiere al compromiso normativo, la razón es significativamente menos contundente de lo que sucede con el afectivo (Exp. $-\beta$ - 1.602). Ello significa que para esta variable la ventaja de ubicarse en el grupo de alta intención de permanencia a medida que los sujetos aumentan en una unidad su compromiso normativo es 1.6 veces superior.

Acerca del coeficiente de la regresión en el compromiso normativo, es conveniente hacer algunos comentarios. En primer lugar llama la atención la escasa diferencia en los pesos de la relación (Exp. $-\beta$ -) que existe entre el compromiso normativo y el calculativo. Esta situación dificulta el análisis dado que no es coherente con la alta relación que se evidenció en la matriz de correlaciones, donde el compromiso normativo mantenía una alta asociación con la intención de permanencia (r de Pearson = .50). Por otra parte, hay que recordar también que esta variable y el compromiso afectivo mantienen una alta correlación; no obstante, en esta regresión presentan una importante diferencia en sus pesos predictivos.

Considerando estos antecedentes, se puede estimar una distorsión en los valores que ha tomado la regresión. Posiblemente ello se debe a la interacción que se produce entre el compromiso afectivo y el normativo. Dicha situación se puede deber a que el primero absorbe, en gran parte, el pronóstico de la intención de permanecer.

A la luz de esta distorsión, se decide realizar una segunda regresión logística. En ella se ingresan sólo el compromiso normativo y el calculativo, de tal modo que el afectivo no distorsione el poder predictivo del normativo.

Los resultados obtenidos para esta segunda regresión son presentados en la tabla 3.

Tabla 3

Resumen de los valores de la regresión logística para compromiso normativo y calculativo e intención de permanencia

Compromisos	Porcentajes de aciertos para intención de permanencia			R ² de Cox y Snell
	Exp $-\beta$ - *	Sig.	Total	
Normativo	2.329	0.000**	67.0	0.134
Calculativo	1.379	0.022**	68.8	

* En todos los casos la relación entre compromisos e intención de permanencia es positiva: el aumento de la variable dependiente está asociada al incremento de la variable independiente.

** Sig. menor de 0,05.

De acuerdo a los resultados obtenidos, ambas variables se presentan como significativas, siendo altamente mayor el poder predictivo del compromiso normativo (Exp- β - 2.329) que el calculativo (Exp. $-\beta$ - 1.379). Ello dificulta las conclusiones que se pueden derivar de la

primera regresión, que arrojaba valores similares para el compromiso normativo y el calculativo.

Con respecto al ajuste de este modelo, la prueba de R² de Cox y Snell, informa un valor de .134, el cual

es significativamente menor al del modelo anterior que incluía el compromiso afectivo ($R^2 = 0.217$).

En cuanto a la validez de este modelo, la tabla de clasificación indica que el porcentaje de acierto global es de un 67.0%. El modelo anterior (incluidos los tres compromisos) alcanzaba un porcentaje de aciertos del 71.8%, indicando que el presente modelo tiene un poder explicativo menor.

En suma, aplicada una segunda regresión, en la cual se considera sólo a las dimensiones normativa y calculativa, se observa una disminución en la bondad de ajuste del modelo y en la capacidad predictiva. No obstante, la dimensión normativa aparece fuertemente significativa y claramente más contundente que la dimensión calculativa en el nivel de predicción de la intención de permanencia.

Reunida esta información, sería equivocado el concluir que el compromiso normativo tiene un poder predictivo similar al calculativo. Así mismo, considerando los resultados de esta segunda regresión, tampoco es consistente excluir completamente la dimensión afectiva (considerando sólo la normativa y la calculativa), puesto que lo único que se lograría es reducir el poder de la predicción de la intención de permanencia.

De acuerdo a estos antecedentes, se concluye la dificultad de separar completamente la dimensión afectiva de la normativa, puesto que permanentemente operará el efecto de colinealidad. Frente a esta situación se decide realizar una tercera regresión, pero considerando sólo dos compromisos. En primer lugar se incluye el compromiso calculativo, que ya ha dado garantía de independencia

frente a las dimensiones normativa y afectiva. En segundo lugar, se considera un nuevo compromiso afectivo (N° 2), pero complementado esta vez con los ítems normativos que en el análisis factorial estaban asociados a esa dimensión. De este modo el nuevo compromiso afectivo queda compuesto por los siguientes ítems: A.1 – A.2 – A.3 – A.4 – A.5 – A.6 – N.2 – N.4.

Esta nueva “variable” presenta una combinación adecuada entre la dimensión netamente afectiva y la normativa, y es respaldada por el análisis factorial. Igualmente, esta combinación evita los efectos de colinealidad que se producen al incluir una escala netamente normativa y otra netamente afectiva. Además, la inclusión de este nuevo compromiso evita el excluir completamente aspectos normativos en la predicción de la intención de permanencia.

Aplicados los estadísticos de confiabilidad, el compromiso afectivo N° 2 informa un Standarizado = .8588. En cuanto a las correlaciones con las otras variables, este nuevo compromiso afectivo aumenta levemente su relación con la intención de permanencia, logrando un r de Pearson de .58.

Al aplicar la regresión logística, incluyendo el compromiso afectivo N° 2 y el calculativo, se obtiene la información presentada en la tabla 4.

En primer lugar, se observa que el presente modelo satisface la prueba de bondad de ajuste de R^2 de Cox y Snell, con un valor de .198. Tal valor es similar al de la primera regresión, donde se ingresaban las tres dimensiones en forma separada.

Tabla 4

Resumen de los valores de la regresión logística para el compromiso afectivo N° 2 y el calculativo, e intención de permanencia

Compromisos	Exp $-\beta$ *	Sig.	Porcentajes de aciertos para intención permanencia			R^2 de Cox y Snell
			Total	Baja intención	Alta intención	
Afectivo N° 2	5.856	0.000**	72.1	71.4	72.8	0.198
Calculativo	1.507	0.003**				

* En todos los casos la relación entre compromisos e intención de permanencia es positiva: el aumento de la variable dependiente está asociada al incremento de la variable independiente.

** Sig. menor de 0,05.

Con respecto a la tabla de predicciones correctas, el actual modelo informa un porcentaje de aciertos de 72.1%, pronóstico que es algo superior al primer modelo. Cabe señalar que además presenta una mejor predicción en cuanto a los sujetos de alta permanencia, con lo que se logra un porcentaje de aciertos de 72.8%.

Certificada la bondad del ajuste del actual modelo, se observa en la ecuación de regresión que el compromiso afectivo N° 2 es el más significativo para predecir el comportamiento de la intención de permanencia (Exp. $-\beta$ - 5.856). La razón de ventaja aumenta su valor en comparación al primer modelo, que indicaba un Exp. $-\beta$ - de 4.602.

En cuanto al compromiso calculativo, se indica una razón de ventaja Exp. $-\beta$ - de 1.507. Este valor es levemente superior al primer modelo de regresión (Exp. $-\beta$ - 1.364), y ello se debe a que se ha logrado un mejor ajuste de los datos. Es importante hacer notar que el nivel crítico (Sig.) del compromiso calculativo mejora en esta regresión (Sig. = .003), puesto que en la primera se obtiene un Sig. de .037. Eso corrobora la mejoría de este nuevo modelo de regresión.

En suma, a partir de los resultados obtenidos se puede señalar que la intención de permanencia de los profesores en sus establecimientos se relaciona primordialmente con el grado que experimenta el compromiso afectivo. Este compromiso no sólo tiene componentes de identificación y sentimientos positivos de ser acogidos, también, sino que aunque en menor medida, elementos

del componente normativo referido a la lealtad hacia la escuela. A su vez, el compromiso calculativo presenta una menor fuerza para pronosticar los niveles de intención de permanencia; a pesar de su menor poder, igualmente puede ser relevante para marcar diferencias que finalmente inclinen la balanza entre permanecer o abandonar el establecimiento. Además, se debe valorar el hecho de que la dimensión calculativa logra una mejor diferenciación con los otros compromisos; se ha observado que mantiene una constancia explicativa a pesar del cambio en las combinaciones. En este sentido, es un compromiso más autónomo que no se deja distorsionar fácilmente por el comportamiento de las dimensiones normativas y afectivas.

Teniendo presente estos resultados, a continuación se examinan las diferencias en el poder predictivo de estos compromisos y la intención de permanecer, entre los diversos tipos de establecimientos.

Relaciones entre compromisos e intención de permanencia según variable moderadora

Para llevar a cabo este análisis solo se consideran como variables independientes aquellos compromisos que han logrado un mejor ajuste. Esto es: compromiso afectivo N° 2 y compromiso calculativo. Esta selección se realiza con el propósito de confrontar aquel conjunto de variables independientes más robustas para predecir la intención de permanencia. Aplicada la regresión logística, se obtiene la información presentada en la tabla 5.

Tabla 5
Resumen de los valores de la regresión logística para compromisos e intención de permanencia según dependencia

Porcentajes de aciertos para intención de permanencia							
Compromisos	Muestra	Exp $-\beta$ - *	Sig.	Total	Baja intención	Alta intención	R ² de Cox y Snell
Afectivo N° 2	Municipalizada	7.761	0.000**	73.9	75.0	72.9	0.214
Calculativo		1.115	0.629				
Afectivo N° 2	P. subvencionada	5.080	0.000**	70.2	65.1	75.6	0.181
Calculativo		1.640	0.041**				
Afectivo N° 2	P. pagada	5.233	0.000**	72.1	77.4	65.3	0.286
Calculativo		1.998	0.006**				

* En todos los casos la relación entre compromisos e intención de permanencia es positiva: el aumento de la variable dependiente está asociada al incremento de la variable independiente.

** Sig. menor de 0,05.

Considerando esta información se puede observar que los profesores del sector municipalizado operan fundamentalmente con el compromiso afectivo para decidir su permanencia, obteniendo en la relación un β de 7.761. Si bien para los otros establecimientos este compromiso es muy relevante, no obstante su poder predictivo se reduce considerablemente.

Con respecto a los profesores de los sectores particular subvencionado y pagado, se observa que para ambos grupos es significativo operar tanto con el compromiso afectivo como con el calculativo. En cuanto a la dimensión afectiva, ambos sectores obtienen valores similares en su poder predictivo, con un β de 5.080 y 5.233, respectivamente. Así también sucede en el compromiso calculativo. Ambos sectores presentan valores similares en el β .

En suma, a partir de los resultados obtenidos se puede señalar que el tipo de establecimiento marca diferencias en cuanto a los tipos de compromisos que aparecen significativos y en la magnitud del poder predictivo con que opera la dimensión afectiva. Los profesores municipalizados operan, con una fuerza muy significativa, solo con el compromiso afectivo para decidir su permanencia. En cambio, los profesores del sector particular subvencionado y pagado operan con los dos compromisos: afectivo y calculativo.

Discusión

La permanencia en los establecimientos de los profesores chilenos es un fenómeno social complejo. Desde que se es miembro de un establecimiento, las posibilidades de abandono, renuncia y despido, son infinitas. Es que el permanecer no constituye un estatus socialmente necesario, pese a lo inevitable que se le pueda presentar al profesor. Más extraña aún es esta permanencia si se consideran los altos índices de malestar docente, lo cual podría ir acompañado de altas tasas de abandono. Sin embargo, y pese a todo ello, la permanencia acontece, y en una significativa cantidad de años.

Los profesores del presente estudio permanecen en sus establecimientos un promedio de 11.6 años. Así mismo, la intención de seguir permaneciendo es muy alta. En una escala de 1 a 4, los profesores promedian un 3.19 su intención de permanecer. Entonces, ¿qué ha

acontecido para que ocurra este fenómeno?, ¿qué mueve a los profesores a permanecer en sus establecimientos? ¿qué compromisos hacia sus lugares de trabajo explican la alta permanencia?

La permanencia de los profesores en sus establecimientos se explica primordialmente por el compromiso afectivo. Esta dimensión aporta una ventaja significativa en la decisión de permanecer en el establecimiento en que se trabaja. Ahora bien: la dimensión afectiva no sólo tiene componentes emocionales de identificación y sentimientos positivos de ser acogido. También tiene componentes normativos de lealtad moral hacia la escuela. Al incorporar los elementos normativos, el compromiso afectivo es más potente para explicar la alta intención de permanencia.

La inclusión de los componentes normativos en el afectivo, da cuenta de que la lealtad que experimentan los profesores hacia sus establecimientos no es percibida como una pesada obligación moral por hacer lo correcto, sino más bien, como una expresión de cariño o de apego sentimental que mantienen con el lugar de trabajo. Se podría decir que para los profesores la lealtad deviene al mismo tiempo que se van sintiendo identificados con el establecimiento o acogidos como en una familia.

Es importante señalar que la estrecha relación entre la dimensión afectiva y normativa en los profesores permite corroborar el planteamiento de Porter y *et al.* (1974), quienes señalaban que la lealtad no puede desligarse del apego afectivo que siente la persona con su lugar de trabajo. Es decir, no es una carga social impuesta, sino más bien es una respuesta emocionalmente positiva de gratitud hacia la organización.

Por otra parte, es interesante advertir que la dimensión calculativa presenta mayor grado de autonomía frente al comportamiento de las dimensiones afectiva y normativa. Ello indica que la evaluación de los costos del abandono (evaluación calculativa) se lleva a cabo en forma independiente del grado de gusto o disgusto que el profesor siente hacia el establecimiento. Esta separación implica que, al tiempo que un profesor considere negativos los beneficios que le reporta su escuela, no se excluye de experimentar cierto gusto o felicidad por permanecer. Es decir, el profesor puede diferenciar, por un lado, cuán a gusto se siente y, por

otro, cuán (in)convenientes le son los beneficios que ofrece su lugar de trabajo. Esta autonomía ayuda a explicar, en algún grado, la paradoja planteada al inicio de esta investigación: alta permanencia y alto malestar docente. Es decir, se puede estar a gusto al tiempo que comparativamente molesto.

De lo anterior se puede estimar, hipotéticamente, que los establecimientos educacionales se han convertido para los profesores chilenos en lugares de acogida efectiva y de identificación emocional. Esta situación es extremadamente confortable para los alicaídos profesores, que observan con malestar las condiciones laborales en las que trabajan.

También es importante considerar que en todos los tipos de establecimientos el compromiso afectivo opera como la dimensión más significativa para decidir la permanencia. Las diferencias entre estos grupos se refieren más bien al grado en que el apego afectivo es más fuerte.

Los profesores del sector municipalizado ocupan con mayor fuerza los criterios afectivos para decidir permanecer. Para ellos seguir o no en el establecimiento tiene un fundamento eminentemente emocional. Hay que advertir también que este criterio constituye su único referente significativo; en los otros establecimientos se agrega el compromiso calculativo.

Es importante comentar que los profesores municipalizados constituyen el grupo que, en promedio, tienen mayor edad (49 años), mayor antigüedad en sus lugares de trabajo (13.73 años) y más años de servicio (25.6 años). Adicionalmente, hay que destacar que este grupo es el que declara más alto interés de permanecer (54% de los profesores se ubica en el grupo de alta intención de permanencia). Los datos permiten señalar que los profesores municipalizados están más sumergidos en sus escuelas de lo que sucede en las otras dependencias.

Cabe señalar que este sumergimiento es estimulado también por su estructura laboral. En este sector las escuelas presentan similares condiciones laborales (Beyer, 2001; Le Foulón, 2000). Los establecimientos municipalizados en Chile están obligados a aplicar un estatuto docente que regula para todos los profesores su carrera laboral y premia extraordinariamente la permanencia en la misma

dependencia, aspecto que se expresa en un porcentaje significativo del sueldo que recibe el docente (OCDE, 2004). Todo ello puede redundar en que los profesores no se motiven a buscar otras ofertas laborales, y si así lo hicieran, lo más probable es que tendrían que emigrar a un establecimiento particular pagado o subvencionado, perdiendo la antigüedad.

De acuerdo a esta situación estructural, la permanencia se potencia extraordinariamente en la dependencia municipalizada. Y de paso, también se potencia el operar la decisión de permanecer bajo criterios eminentemente afectivos. En efecto, si hay similares condiciones en el entorno próximo, si el optar por uno u otro establecimiento municipalizado no implica una modificación de las condiciones laborales, entonces es coherente que el profesor tienda a decidir su permanencia bajo criterios afectivos, de lo agradable o desagradable, y no con criterios calculativos acerca de la mejor o peor alternativa laboral. En otras palabras, se podría decir que para el profesor municipalizado su escuela constituye el único referente laboral de su entorno.

Por otra parte, es también importante mencionar que en este sector ha predominado históricamente un discurso vocacional hacia el trabajo. En este sentido, decidir la permanencia a partir de criterios afectivos aparece socialmente más correcto de lo que puede suceder en otros sectores laborales. Ello es consistente si se considera también que en este compromiso se han agregado algunos componentes normativos. Cabe mencionar que esta situación es consistente con lo mencionado por Mendizábal (1995), quien señala que a los docentes les podría resultar socialmente incorrecto referirse a su permanencia como una situación de conveniencia o inconveniencia. En ese sentido, aparece más consistente utilizar argumentos emocionales, los cuales se ligan a dimensiones morales de tipo vocacional.

Relacionado con este aspecto, es importante agregar que el compromiso calculativo se asocia con la intención de permanecer sólo en los sectores particulares subvencionados y pagados. Cabe señalar que en esos sectores existe una menor regulación del mercado del trabajo. Cada establecimiento fija autónomamente las condiciones laborales y los beneficios que le entrega a sus trabajadores. Esta explicación es consistente con los planteamientos del CEP (Beyer, 2001; Le

Foulón, 2000) y el de Arias (1999), quienes señalan que la homogeneidad del mercado laboral en el sector municipal hace difícil la aplicación de un cálculo racional para decidir calculativamente la permanencia. Ello, en cambio, no sucede en el sector particular, donde el criterio comparativo es válido, dado que las condiciones laborales son más diversas.

De este modo se podría concluir finalmente que la decisión de los profesores chilenos de permanecer es explicada, en una importante magnitud, por los compromisos organizacionales que ellos desarrollan. A su vez, el tipo de compromiso que revelen responde a cuán sumergidos están en sus escuelas. Mientras más sumergidos, ya sea por factores de edad o de la estructura laboral, más posibilidades hay de que la permanencia aparezca como un asunto exclusivamente afectivo. Mientras menos sumergidos, y más visibles sean otras alternativas, sea porque se es más joven o hay menor regulación del mercado laboral, más posibilidades hay de que se combinen las dimensiones afectivas y calculativas.

Referencias

- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. & Meyer, J. (1993). Organizational Commitment: evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Arias, R. (1999). *Las compensaciones y la mejora del perfil de los maestros en América Latina*. Fundación Novum Millennium.
- Ball, S. (1989). *La micropolítica de la escuela*. Barcelona: Paidós-MEC.
- Bardisa, T. (1997). Teoría y práctica de la micropolítica en las organizaciones escolares. *Revista Iberoamericana de Educación*, 15, 13-52.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Psychology*, 66, 32-62.
- Beyer, H. (2001). Falacias en educación: un análisis a partir del TIMSS. *Puntos de Referencia*, Centro de Estudios Públicos: N° 239.
- Braslavsky, C., & Birgin, A. (1994). Quiénes enseñan hoy en la Argentina. Proyecto Principal de Educación. *UNESCO*, 34, 18-35.
- Brewer, D. (1996). Career paths and quit decisions: evidence from teaching. *Journal of Labor Economics*, 14 (2), 313-339.
- Casen (2000). *Información estadística de la población ocupada*. Santiago de Chile: Mideplan.
- Castro, E. (2000). *La salud del profesor en Chile: antecedentes para un estado del arte*. Documento de trabajo del Ministerio de Educación de Chile.
- Cifuentes, M. (1997) *Salud de los profesores*. Documento de trabajo del Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, Universidad de Concepción, Chile.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative análisis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Frigerio, G. (1992). *Las instituciones educativas: cara y ceca*. Buenos Aires: Troquel.
- Frigerio, G. (1995). *El sistema educativo como ámbito laboral*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- González, M. (1998). La micropolítica de las organizaciones escolares. *Revista de Educación*, 316, 215-239.
- Katz, D. & Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kushman, J. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: a study of urban elementary and middle school. *Educational Administration Quarterly*, 28 (1), 5-42.
- Le Foulón, C. (2000). Remuneraciones de los profesores: antecedentes para la discusión. *Centro de Estudios Públicos: Puntos de Referencia*, N° 235.
- Luhmann, N. (1997). *Organización y decisión*. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.
- Luhmann, N. & De Georgi, R. (1993) *Teoría de la sociedad*. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.
- Mendizábal, N. (1995). *Condiciones de trabajo y salud mental de los docentes primarios de la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: extensión and tes of three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 513-551.

- Mizala, A., Romaguera, P. & Guzmán, I (2000). *Sistemas de incentivos a los docentes. Revisión de la literatura*. Documento interno, Ministerio de Educación de Chile.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Pardo, A., & Ruiz, M. (2002). *SPSS 11. Guía para el análisis de datos*. Madrid: McGraw Hill.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Reca, I. (1997). Condiciones laborales del profesorado en el sector municipalizado de la educación. [Chile, 1993-1995 PET]. *Economía y Trabajo*, 6, 180-201.
- Rodríguez, E. (1996). El profesor frente a su carrera docente. *Boletín de Investigación Educativa*, 11 (1), 48-166.
- Rosenblatt, Z. (2001). Teachers multiple roles and skill flexibility: effects on work attitudes. *Journal Educational Administration Quarterly*, 37, (5), 684-708.
- Selamé, T. (1998). *Condiciones de trabajo y salud ocupacional de los profesores de la Región Metropolitana- Chile. Mujer y Trabajo*, [documento de trabajo], N° 2.
- Weaver, A. (1994). Work features values of today's and tomorrow's: work redesign as an incentive and school improvement policy. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 16 (4), 458-473.