

RESUMEN

La confianza es un elemento clave para entender las relaciones humanas en el seno de las organizaciones por lo que viene siendo estudiado por la literatura del Management desde hace décadas. Entendiendo la “empresa” como una organización humana, el fenómeno de la confianza constituye un aspecto esencial para su funcionamiento, pues afecta directamente a la interdependencia de sus miembros, influyendo en aspectos como el clima laboral (Ruppel y Harrington, 2000); los niveles de cooperación y desempeño (Morgan & Hunt 1994; Costa 2003); el logro de los objetivos personales y organizacionales (Brockner et al. 1997; Davis et al. 2000; Early, 1986; Podsakoff et al. 1990; Rich, 1997) así como la satisfacción en el trabajo, la intención de permanecer en la organización o el desarrollo de comportamientos organizativos cívicos (Dirks y Ferrin, 2001).

Uno de los modelos más representativos sobre la confianza organizativa, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo, es el de Mayer et al. (1995), de naturaleza universalista, en el que destacan los tres elementos que anteceden a la generación de confianza –la habilidad, la benevolencia y la integridad- y que configuran la confiabilidad del depositario de la confianza.

Al igual que la confianza organizativa, el compromiso organizativo es otro de los elementos fundamentales sobre los que se sustenta el buen obrar de las organizaciones. Existe una creencia generalmente aceptada de que la existencia de compromiso es positiva tanto para los trabajadores como para la organización, dado que, contar con empleados comprometidos, permitirá un mejor logro de los objetivos, a la vez que una relación positiva del empleado con la empresa que redundará en su mayor autoestima e implicación (Mowday, 1998).

Una de las más significativas propuestas para describir el compromiso organizativo es la de Meyer y Allen (1991), con vocación de establecer un modelo generalizable, pues contempla la definición del constructo como un concepto multifactorial que consta de tres dimensiones -de continuidad, afectiva y normativa-.

Como se constata tras la revisión de la literatura académica, existen abundantes trabajos que estudian la relación entre la confianza y el compromiso organizativo, determinando, de forma mayoritaria, que la confianza es un antecedente del compromiso. En otras palabras, la

confianza constituye uno de los factores clave que explica el alto nivel de implicación de los trabajadores, que se aprecian en la generación de vínculos personales con la organización, la reciprocidad o existencia de un flujo dinámico entre las partes de la relación y, principalmente, el desarrollo de nuevos comportamientos confiables.

En este marco teórico, y dada la relevancia que se ha dado en la literatura a la confiabilidad del directivo para explicar la relación entre confianza y compromiso organizativo, el objetivo específico de esta tesis doctoral, o la cuestión principal de investigación, será estudiar cómo influye la confiabilidad de los equipos directivos sobre el nivel de compromiso afectivo de los empleados. Para ello, se tomará como referencia el modelo de confianza organizativa de Mayer et al (1995) y el modelo de compromiso organizativo de Meyer y Allen (1991). En concreto, el propósito de la investigación es analizar la relación entre los tres elementos que anteceden la confianza y que conformarían la confiabilidad del depositario (la habilidad, la benevolencia y la integridad del equipo directivo) con el nivel de compromiso del subordinado (depositante), centrando el estudio de modo especial en el compromiso afectivo y para el caso particular de los centros educativos de primaria y secundaria en España.

Tras realizar un envío de cuestionarios online a centros de educación primaria y secundaria de toda España, se obtuvieron 1.026 respuestas válidas del profesorado. Una vez confirmada la fiabilidad de los instrumentos de medición y su validez, se testó el modelo teórico planteado analizando las relaciones estructurales entre las variables evaluadas para confirmar las hipótesis de la investigación. Los resultados obtenidos permiten corroborar que, de los tres elementos que configuran la confiabilidad del equipo directivo del Centro, dos de ellos, la percepción de benevolencia e integridad del mismo, tienen una influencia positiva y directa sobre el compromiso afectivo del profesorado.

