



El empowerment psicológico en docentes de educación media superior: revisión teórica y desafíos metodológicos

Treviño-Reyes, Rosalba¹ & Segovia-Romo, Adriana²

¹Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, rosalba.trevino@uanl.edu.mx, Av. Universidad S/N Col. Ciudad
Universitaria, (+52) 82 12 12 33 01

²Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, adrianasegovia@hotmail.com, Av. Universidad S/N Col. Ciudad
Universitaria, (+52) 81 83 29 40 00

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Fecha de envío: 20 abril de 2017

Fecha de revisión: 21 mayo de 2017

Fecha de endoso: 25 mayo de 2017

Fecha de aceptación: 23 mayo de 2017

Fecha de publicación en línea: 1 julio de 2017

Resumen

El presente estudio como parte del avance de una tesis doctoral planteó como objetivo determinar las relaciones entre el empowerment estructural con el empowerment psicológico, y éste a su vez con el compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas de educación media superior de la región citrícola de México. Este trabajo considera la revisión teórica que fundamenta el planteamiento del problema y las variables a utilizar en la investigación presentando el modelo gráfico y las hipótesis que se proponen, considerando que en el contexto económico, profesional, laboral, organizacional y educativo es importante el estudio del capital humano, enfocándolo como el recurso más valioso que tiene una organización para alcanzar el éxito. Abarca un área geográfica no cubierta en las investigaciones consultadas que se mencionan en la revisión de la literatura, como lo señala Creswell (2015) en su modelo de deficiencias, siendo un valioso aporte a la calidad, eficiencia y eficacia del desempeño de los docentes, reflejándose en el bienestar psicológico y comportamiento organizacional de los empleados en las instituciones objeto de este estudio.

Palabras clave: empowerment, docentes, compromiso organizacional.

Abstract

The present study as part of the progress of a doctoral thesis aimed to determine the relationship between structural empowerment and psychological empowerment, and also this in turn with the organizational commitment in teachers of public institutions of higher education in the citrus region of Mexico. This work considers the theoretical revision that bases the approach of the problem and the variables to be used in the research presenting the graphic model and the hypotheses that are proposed, considering that in the economic, professional, labor, organizational and educational context it is important the study of the Human capital, focusing on it as the most valuable resource that has an organization to achieve success. It covers a geographical area not covered in the researches consulted that are mentioned in the review of the literature, as Creswell (2015) points out in its model of deficiencies, being a valuable contribution to the quality, efficiency and effectiveness of the teachers' performance, Reflecting on the psychological well-being and organizational behavior of the employees in the institutions that are the object of this study.

Key words: empowerment, teachers, burnout. organizational commitment.

Introducción

Considerando el contexto económico, profesional, laboral, organizacional y educativo, cada vez más se torna importante el estudio del capital humano, enfocándolo como el recurso más valioso que tiene una organización para alcanzar el éxito. Uno de los aspectos principales del estudio del capital humano, es el comportamiento organizacional, el cual se ocupa de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de ésta (García y Leal, 2008).

Con el surgimiento de nuevos términos, hace décadas, investigadores llegaron a dar un giro al explicar que dotando al empleado tanto de información, recursos y apoyo, como de autonomía, competencia, impacto y significancia (empowerment estructural y empowerment psicológico, respectivamente), es decir, buscando su empoderamiento tanto grupal como individual, se podía impactar de manera trascendente en diversos conceptos del comportamiento organizacional, como el tener empleados satisfechos, comprometidos y con menores o nulos niveles de estrés, con resultados mucho mayores que los obtenidos a través de motivadores extrínsecos como las remuneraciones (Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011).

Ante ello, surge la iniciativa de investigar algunos factores que motivan al capital humano a permanecer el mayor tiempo posible en una organización que consideren idónea para laborar. Lo mencionado no sólo se busca en los empleados de empresas con fines lucrativos, también se ha investigado en trabajadores de servicios asistenciales como enfermería o docencia; sin embargo, en este último rubro poblacional aún existe un vacío epistemológico no cubierto en lo que respecta a las relaciones de los conceptos presentados anteriormente, por lo que se hace necesario su estudio.

Esta situación pudiera verse reflejada en diversas instituciones educativas en todos los niveles, a través del bienestar docente en cada ciclo escolar por distintos motivos; por ejemplo en las instituciones públicas de educación media superior; es así que surge entonces la necesidad de determinar si se relacionan los factores descritos anteriormente en el personal docente de dicho sistema educativo.

Ante esta panorámica, se pretende realizar la investigación en las instituciones educativas que conforman el nivel medio superior del sistema público en la región citrícola de Nuevo León (integrada por los municipios de Linares, Hualahuises, Montemorelos, Allende, Rayones y Gral. Terán), considerando los aspectos trascendentales de la administración de recursos humanos, la estructura organizacional y el comportamiento humano propios para el estudio.

Profundizando en el tema, una de las principales problemáticas que atañe a muchas organizaciones, no importando su giro, son los aspectos del comportamiento organizacional de sus empleados, tales como la satisfacción laboral (Chiang, Núñez y Huerta, 2007), el compromiso organizacional (Barraza, Acosta y Ledesma, 2008), el burnout (Partida, Blanco, Osorio y Jardines, 2013), entre otros, los cuales generan costos explícitos e implícitos que impactan en el desempeño, la productividad y el clima laboral (Baños, 2009).

Un aspecto importante que las organizaciones hoy en día desean mantener, son los empleados comprometidos con la organización. Para Barraza et al. (2008), el compromiso organizacional, es junto a liderazgo y motivación, uno de los

conceptos en los que es más difícil alcanzar una definición unánime entre los académicos, distintos autores y enfoques, que satisfaga tanto a académicos como a investigadores por igual.

El compromiso organizacional se ha considerado como variable consecuente de aspectos personales del empleado (Mathieu y Zajac, 1990), características del trabajo (Bishop y Scott, 2000), medio ambiente laboral (Meyer y Allen 1997) y roles de los empleados (Black, Mendenhall y Oddou, 1991).

Allen & Meyer (1996) lo han estudiado más a fondo, refiriéndolo como el grado con que las personas se identifican con sus organizaciones y están dispuestas a continuar trabajando en ellas. Ellos propusieron un modelo tridimensional del mismo: afectivo, continuidad y normativo.

Por otra parte, Kanter (1977; 1993) y Thomas y Velthouse (1990) han estudiado los 2 tipos de empowerment, respectivamente: el empowerment estructural y el empowerment psicológico. El empowerment estructural se define como un conjunto de actividades y prácticas llevadas a cabo por la dirección que dan poder, control y autoridad a sus subordinados (Chen y Chen, 2008).

Haciendo un recuento de los estudios empíricos relacionados con el tema, se puede destacar que desde hace más de tres décadas, Kanter (1977) introdujo el término de empowerment en el ámbito laboral. Se le ha caracterizado como un constructo multinivel en el que se distinguen 3 planos: individual, organizacional y comunitario, que interactúan entre sí (Mendoza, 2002).

Al revisar las relaciones del empowerment estructural con otras variables, se puede observar que la mayoría de los autores la relacionan con la variable empowerment psicológico, utilizando ésta última como mediadora entre una o más variables actitudinales de los empleados, tal como es el caso del compromiso organizacional.

El empowerment estructural, se define como un conjunto de actividades y prácticas llevadas a cabo por la dirección que dan poder, control y autoridad a sus subordinados (Chen y Chen, 2008), otorgándoles acceso a la información, recursos, apoyo y oportunidades para aprender y desarrollarse (Kanter, 1993).

El empowerment psicológico se explica como el incremento de la motivación intrínseca en el desempeño de la función, a partir de cuatro conceptos: significado de la tarea, competencia, autodeterminación e impacto (Thomas y Velthouse, 1990), que orientan el enfoque del individuo hacia el desempeño de su función, destacando que el empowerment psicológico no es una característica de la personalidad, más bien es un conjunto de cogniciones definido con base en determinado contexto de trabajo (Spreitzer, 1995; Segovia 2014).

Rico-Picó, et al. (2016) intentaron comprobar cómo interactúa el empowerment psicológico, la satisfacción laboral y la identificación laboral (ésta última como variante del compromiso organizacional) seleccionando una muestra de diferentes grupos laborales: docentes, sanitarios y cuerpos de seguridad del estado. En lo que respecta a las relaciones investigadas entre estas variables, se utilizaron coeficientes de correlación de Pearson, indicando éstos que existe relación significativa positiva entre los niveles de empowerment psicológico y la identificación ($r=.644$, $p=.000$) (Rico-Picó et al., 2016).

Jaimez y Díaz (2011) analizan la relación del empowerment (estructural y psicológico) con las tres dimensiones del compromiso organizacional según el modelo multidimensional de Meyer y Allen (1991), el bienestar laboral, el clima laboral y la intención de irse de los trabajadores en una empresa española, probando en su hipótesis que efectivamente el empowerment estructural actúa como predictor del empowerment psicológico de tal forma que a mayores niveles de empowerment estructural mayor será el empowerment psicológico desarrollado por los trabajadores ($B = 0.618$, $p < 0.01$).

Además, en dicho estudio se obtuvieron los siguientes resultados respecto a las tres dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y continuo): el empowerment estructural no muestra una relación de causalidad con el compromiso afectivo ($B = 0.39$; sig 0,70); el empowerment psicológico sí la tiene con dicha dimensión del compromiso ($B = 0.67$; sig 0,00). Ninguno de los tipos de empowerment tiene relación significativa con el compromiso de continuidad. Sin embargo, el empowerment estructural muestra ser predictor del compromiso normativo ($B = 0.34$; sig 0,04), no dándose dicha relación con el empowerment psicológico ($B = 0.24$; sig 0,14) (Jaimez y Díaz, 2011).

O'Brien (2010) estudió la relación entre el empowerment estructural como variable independiente, el empowerment psicológico como mediadora y el burnout como variable dependiente en profesionales de enfermería; se encontró una correlación positiva estadísticamente significativa entre el empowerment estructural y el empowerment psicológico ($r = .59$, $p < .01$).

Considerando las investigaciones antes descritas, se puede observar que el empowerment estructural guarda relación estrecha con el empowerment psicológico, y éste a su vez impacta en el compromiso organizacional en los empleados; pero es escasa la literatura que se ha encontrado en investigaciones científicas con respecto a estas variables en México y en específico en Nuevo León; además, la mayoría de las investigaciones empíricas analizadas que presentan los diversos factores en dichas relaciones, aunque fuese en otros países, han sido llevadas a cabo con enfermeras o trabajadores de empresas manufactureras o comerciales, pero no con trabajadores del servicio educativo, como los docentes.

Con base en lo anterior, se pretende ampliar los estudios existentes enfocados en las relaciones antes señaladas que en esta tesis se aplicarán a los docentes de instituciones públicas de nivel medio superior en la región citrícola del estado de Nuevo León.

A partir de ello, se formula la pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el empowerment estructural y el empowerment psicológico, y éste a su vez con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones públicas de educación media superior de la región citrícola del estado de Nuevo León?

El estudio abarca un área geográfica no cubierta en las investigaciones consultadas que se mencionan en la revisión de la literatura. Considerando los criterios de Creswell (2015) en su modelo de deficiencias en la literatura, esta investigación contribuirá con la aportación de conocimiento en diversas brechas teóricas ya que autores no han estudiado sobre ciertas variables propuestas; se han encontrado pocos estudios científicos en México, y en particular de Nuevo León, donde es probable que no se haya estudiado anteriormente en específico

el modelo propuesto en este estudio; así como tampoco se ha encontrado la utilización del modelo de ecuaciones estructurales en el análisis estadístico del citado modelo.

Marco teórico

El estudio se fundamenta en un análisis de literatura diversa respecto a conceptos relacionados con los factores que giran en torno al empowerment estructural y psicológico de los empleados de una organización y que se considerarían como principales al realizar la investigación en los docentes de las instituciones públicas de educación media superior de la región citrícola del Estado de Nuevo León, por lo cual se presenta la descripción de cada una de las variables en las cuales se enfocará el estudio, sus relaciones y el impacto para ser estudiadas.

2.1 Variable dependiente. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se ha estudiado como variable antecedente para predecir el ausentismo, la rotación de personal, el desarrollo de los empleados, la intención de renuncia (Ko, Price y Mueller, 1997), los resultados financieros de la organización (Rucci, Kim y Quinn, 1998) y la productividad de los empleados (Keller, 1997); y como variable consecuente de aspectos personales del empleado (Mathieu y Zajac, 1990), características del trabajo (Bishop y Scott, 2000), medio ambiente laboral (Meyer y Allen 1997) y roles de los empleados (Black, Mendenhall y Oddou, 1991).

Son muchas las definiciones y teorías que sobre el compromiso se han enunciado históricamente (Porter, Steers, Mowday y Boulain, 1974; Werkmeister, 1967) siendo la más desarrollada en los últimos años la de Meyer y Allen (1997) quienes la especifican como el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, proponiendo un modelo tridimensional del mismo (afectivo, continuidad y normativo).

Watson (s.f. cit. en Giancola, 2010) define el compromiso del empleado como una habilidad y deseo de contribuir al éxito de la compañía. Para Lee y Kulviwat (2008), es el grado de involucramiento y lealtad de una persona hacia la organización, mientras que Yavas y Babakus (2010) mencionan que se refiere a una actitud de adhesión entre el individuo y su empresa

La definición clásica es la de Allen y Meyer (1996) quienes lo consideran como el grado con que las personas se identifican, están involucradas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas. El compromiso de un empleado con su organización se relaciona con su comportamiento en el lugar de trabajo y, por tanto, influye en la consecución de las metas organizacionales.

Barraza, Acosta y Ledesma (2008) en su estudio buscaron identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango. Se fundamentó teóricamente en el enfoque conceptual-multidimensional. Se realizó un estudio correlacional, transeccional y no experimental mediante la aplicación de un cuestionario a 60 docentes. Los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esa institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva (84%).

Después de revisar cada una de las definiciones encontradas para el compromiso organizacional, se utilizará para esta investigación la que hace referencia al grado con que las personas se identifican, están inherentes con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas, propuesta por Allen y Meyer (1996), ya que se adapta mejor a lo que se pretende investigar mediante el instrumento de recolección de datos a utilizar y concordando con Ríos, Rayo y Ferrer (2010) quienes fundamentan que evaluar el compromiso organizacional desde los tres posibles sentimientos que experimenta un empleado (afectivo, de continuidad y normativo) brinda la oportunidad de obtener resultados más completos al definir el tipo de compromiso que experimentan y predecir su posible reacción ante determinados estímulos.

2.2 Variable independiente. Empowerment estructural

El empowerment es un término de origen anglosajón, pero en castellano existen algunas palabras como fortalecimiento, empoderamiento u otorgamiento de poderes, que intentan definirlo en nuestro idioma.

Kanter (1977, 1993) desarrolló la teoría del empowerment estructural en la cual considera que para el correcto desempeño de los empleados y en tal sentido la consecución de las metas propuestas, es fundamental que la organización les otorgue, en principio, acceso a la información, recursos, apoyo y oportunidades para aprender y desarrollarse. Las estructuras de empowerment estructural también incluyen recursos, información y apoyo (Kanter, 1993; Ríos y Blanco, 2015).

Después de haber revisado la literatura, se define el empowerment estructural para esta investigación como un conjunto de actividades y prácticas llevadas a cabo por la dirección que dan poder, control y autoridad a los subordinados (Chen y Chen, 2008), otorgándoles acceso a la información, recursos, apoyo y oportunidades para aprender y desarrollarse (Kanter, 1993), ya que de una manera conjunta explica a detalle la esencia principal del término, considerando la estructura de oportunidades y de poder que permiten el empoderamiento de los trabajadores y conduce a las actitudes y los resultados positivos como los bajos niveles de agotamiento, ya que es congruente con lo que se pretende estudiar en los docentes y conforma la base de los objetivos de la presente investigación.

Analizando las relaciones del empowerment estructural con otras variables, se puede apreciar que la mayor parte de los autores la relacionan con la variable empowerment psicológico, utilizando esta última como mediadora entre una o más variables actitudinales de los empleados, tales como satisfacción laboral, compromiso organizacional o burnout.

O'Brien (2010) estudió la relación entre el empowerment estructural como variable independiente, el empowerment psicológico como mediadora y el burnout como variable dependiente en una muestra de profesionales de enfermería. Se encontró una correlación positiva estadísticamente significativa entre el empowerment estructural y el empowerment psicológico ($r = .59, p < .01$).

Además, se encontraron estudios que relacionan el empowerment estructural con el empowerment psicológico de los empleados de servicios de clubes privados (Corsun y Enz, 1999; Ergenli, Ari y Metin, 2007; Peterson y Speer, 2000). Los resultados de este estudio revelaron que las relaciones de apoyo en general con sus compañeros y clientes fueron más

significativos en la predicción del empowerment psicológico en los trabajadores que el apoyo de gestión, en este ambiente de trabajo ($B = 0,06; p < 0,001$).

Jáimez y Díaz (2011) analizan la relación del empowerment (estructural y psicológico) con las tres dimensiones del compromiso organizacional según el modelo multidimensional de Meyer y Allen (1991), el bienestar laboral, el clima laboral y la intención de irse de los trabajadores. Observaron que el empowerment estructural actúa como predictor del empowerment psicológico desarrollado por los trabajadores ($B = 0,618$ y Sig 0,0).

Por tanto, se observa que las relaciones mostradas fundamentan el estudio del empowerment estructural y el empowerment psicológico, la mayoría de ellas probadas en personal de enfermería, por lo que es importante e interesante verificar esta relación en otras poblaciones organizacionales, tal es el caso de los docentes de educación media superior, contribuyendo con ello a robustecer las teorías a través de modelo de causa y efecto propuesto en esta investigación.

2.3 Variable mediadora. Empowerment Psicológico

Según Le Bossé y Dufort (2002), en la lengua inglesa la palabra "empoderamiento" (empowerment) es un término común que puede ser trabajado en múltiples contextos para significar un aprovechamiento positivo del poder.

Thomas y Velthouse (1990) argumentan que no puede ser atribuido al colaborador únicamente, por lo que consideran cuatro dimensiones que proyectan la orientación del colaborador en su rol de trabajo: significado, competencia, autodeterminación e impacto.

Spreitzer (1995) lo define como una motivación interna que se presenta en cuatro tipos de cogniciones que orientan el enfoque del individuo hacia el desempeño de su función, destacando que el empowerment psicológico no es una característica de la personalidad, más bien es un conjunto de cogniciones definido con base en determinado contexto de trabajo (Segovia, 2014).

Conger y Kanungo (1988) proponen que el empowerment debe ser considerado como un elemento provocador para estimular a los trabajadores, más que una sencilla delegación de poder, entendiendo que habilitar implica crear las condiciones que permitan aumentar la motivación para la ejecución de las tareas mediante el desarrollo de un fuerte sentido de eficacia personal.

Para esta investigación se considerará el empowerment psicológico como el incremento de la motivación intrínseca en el desempeño de la función, a partir de cuatro conceptos: significado de la tarea, competencia, autodeterminación e impacto (Thomas y Velthouse, 1990), que orientan el enfoque del individuo hacia el desempeño de su función, destacando que el empowerment psicológico no es una característica de la personalidad, más bien es un conjunto de cogniciones definido con base en determinado contexto de trabajo (Spreitzer, 1995).

El empowerment psicológico se utilizará como variable mediadora entre el empowerment estructural y el compromiso organizacional, ya que bajo sustento de los objetivos de investigación, es de interés conocer la relación entre estas variables y su efecto en los docentes a estudiar. Por tanto, es una tercera variable, es decir, una variable interviniente que afecta la relación entre dos variables. En este caso, la variable independiente y la variable potencialmente mediadora, influyen sobre la variable dependiente (Baron y Kenny, 1986);

por último, el empowerment psicológico en su carácter de variable mediadora en este estudio nos dice cómo y por qué dichos efectos.

Ríos, Rayo y Ferrer (2010) explican que la relación entre las variables de empowerment y compromiso organizacional ha sido un campo poco explorado desde la perspectiva organizacional. Para predecir el comportamiento de la variable dependiente (compromiso organizacional) utilizaron el análisis de regresión simple, se consideraron las dimensiones de significado, competencia, autodeterminación e impacto de la variable empowerment psicológico. Se obtuvo una distribución F de 9.892, que es el valor esperado de la misma (2.49), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa (Ríos, Rayo y Ferrer, 2010).

Chiang, Valenzuela y Lagos (2014) plantearon en su investigación conocer el efecto del empoderamiento en el compromiso organizacional (considerando sus dimensiones) en las pequeñas y medianas empresas (pymes), con un total de 219 trabajadores de la región del Bío-Bío, en Chile. Se encontró que las variables que mejor explicarían el compromiso mediante el modelo de regresión realizado son las de impacto, autodeterminación y significado del empoderamiento (Compromiso = $0,637 + 0,781$ impacto - $0,384$ autodeterminación + $0,323$ significado, R^2 corregido = $0,198$).

Los estudios proporcionan apoyo empírico a la hipótesis de que el empowerment psicológico predice el compromiso organizacional en diversos contextos, lo que hace importante su estudio en el área geográfica y población a considerar.

2.4 Modelo propuesto

Al realizarse el estudio en campo se estaría contribuyendo con ello a robustecer las teorías a través de modelo de causa y efecto propuesto. De acuerdo a la literatura revisada, las brechas de conocimiento y relaciones entre variables encontradas en distintas investigaciones, se propone el siguiente modelo (figura 1).

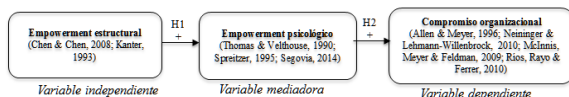


Figura 1. Modelo gráfico propuesto

Fuente: Elaboración propia

2.5 Hipótesis.

Con base en la literatura revisada y analizada, así como con el modelo gráfico propuesto (figura 1) se formulan las siguientes hipótesis:

- H1. El empowerment estructural se relaciona positivamente con el empowerment psicológico en docentes de las instituciones públicas de educación

media superior de la región citrícola del estado de Nuevo León.

- H2. El empowerment psicológico se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en docentes de las instituciones públicas de educación media superior de la región citrícola del estado de Nuevo León.

Método

El estudio se realizará con un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, explicativo, diseño no experimental, transversal o transeccional.

El marco poblacional sujeto a estudio tiene como principales características:

- a) Docentes de una institución educativa pública de nivel medio superior
- b) Adultos, generalmente mayores de 23 años
- c) Escolaridad mínima de licenciatura
- d) Empleados bajo la categoría de tiempo completo, medio tiempo o por horas
- e) Empleados de base o por honorarios
- f) Pueden suministrar datos e información para elaborar el estudio y proponer una mejora de acuerdo a la situación planteada

Este marco poblacional representa a todos los docentes que laboran actualmente en instituciones públicas de nivel medio superior de la región citrícola del Estado de Nuevo León.

Se llevará a cabo un muestreo no probabilístico, por cuotas, basado en dividir a la población en subgrupos exclusivos donde el investigador debe identificar las proporciones de estos subgrupos en la población. Esta misma proporción será aplicada al proceso de muestreo. Por último, se seleccionarán sujetos de los diversos subgrupos teniendo en cuenta las proporciones observadas. El último paso asegurará que la muestra sea representativa de toda la población. También permitirá que el investigador estudie rasgos y características que se ven en cada subgrupo, asegurando una cobertura de unidades de todos los tipos.

Se buscará recolectar la información mediante un cuestionario físico autoadministrado por los mismos docentes, confiando en su profesionalidad, responsabilidad y compromiso (Madrid, 1998; Blaxter et al., 2000).

El cuestionario estará basado en The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ-II) (Laschinger, 1996, cit. En O'Brien, 2010), The Psychological Empowerment Scale (Spreitzer, 1995, cit. En O'Brien, 2010) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997).

Conclusiones

En este trabajo se revisaron las diferentes teorías relacionadas con el estudio a efectuar y con base en ellas se pudieron incluir las definiciones, las relaciones y conclusiones de la variable independiente, dependiente y mediadora propuestas que corresponden al qué, cómo y por qué, respectivamente, elementos esenciales de la teoría según Whetten (1989). Se concluye el apartado teórico con el modelo gráfico propuesto y las hipótesis de investigación.

Por tanto, sustentándose en una base teórica con el conocimiento relativo a cada una de las variables objeto de estudio en instituciones educativas públicas de nivel medio