

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Administración y Economía

**Compromiso en Organizaciones Religiosas: Un Estudio de
Caso Basado en un Análisis Factorial Exploratorio
Proyecto de Investigación**

Dayana Alejandra Vaca Camacho
Economía

Trabajo de titulación presentado como requisito
para la obtención del título de
Economista

Quito, 19 de diciembre de 2017

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
COLEGIO DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

**HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Estudio de compromiso, un análisis de caso

Dayana Alejandra Vaca Camacho

Calificación:

Nombre del profesor, Título académico: Diego F. Grijalva, Ph.D.

Firma del profesor:

Quito, 19 de diciembre de 2017

Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante:

Nombres y Apellidos: Dayana Alejandra Vaca Camacho

Código: 00115962

Cédula de Identidad : 1716621253

Lugar y fecha: Quito, 19 diciembre de 2017

Dedicatoria

"La medida del amor es amar sin medida" San Agustín

El presente trabajo de investigación esta dedicado Dios, a la Virgen María y a San José que me guían en el camino para amar, luchar y soñar en grande. También a aquellas personas que me acompañan en esta lucha para alcanzar mis sueños: mis padres Jorge Vaca y Evelyn Camacho, mi hermana Camila Vaca y mi tía María Isabel Camacho.

Agradecimiento

La culminación de mi carrera no hubiese sido posible sin el apoyo y guía de mis padres Jorge Vaca y Evelyn Camacho, sin la compañía y enseñanzas de mi hermana Camila Vaca, ni los consejos de María Isabel Camacho.

Agradezco también a mi director de tesis Diego Grijalva, quien con su apoyo e instrucción se ha convertido en un guía a lo largo de la carrera. Que me ha ayudado a tener pasión por la economía y a poder observar que existen diversas ramas en las cuales es posible aplicarla.

A mis compañeros, Erika Alberca, Yelitza Pontón, Eduardo Jaramillo, Christopher Narváez y Andrea Molina, que gracias a sus conocimientos, opiniones y amistad, han hecho de la universidad una aventura llena de enseñanzas.

No puedo concluir sin agradecer a Lazos de Amor Mariano, por permitirme realizar el presente trabajo de investigación, a Alfredo Peñaherrera por su guía y acompañamiento, Andrea Castro por su generosidad y amistad. Fátima Navarro, Vanessa Castro y Daniela Jaramillo por ser mis compañeras y hacer de esta etapa una aventura inolvidable.

RESUMEN

Las personas son quienes hacen las organizaciones, y dependiendo el contexto tienen diferentes necesidades para desarrollar sus habilidades, satisfacer sus deseos y alcanzar sus metas. Y de esta manera impulsar a la construcción y mantenimiento del compromiso. El presente trabajo evalúa los tres componentes de compromiso de Meyer (Afectivo, Continuo y Normativo), junto a compromiso religioso y recompensas, mediante un análisis factorial exploratorio en la comunidad Católica Lazos de Amor Mariano.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo, Compromiso Normativo, Compromiso Religioso, Recompensas, Significancia, Lazos de Amor Mariano, Análisis factorial exploratorio.

ABSTRACT

People are the ones who make the organizations, and depending on the context they have different needs to develop their skills, satisfy their desires and achieve their goals. And in this way boost the construction and maintenance of the commitment. The present work evaluates the three components of Meyer's commitment (Affective, Continuance and Normative), together with religious commitment and rewards, through an exploratory factor analysis in the Catholic community Bonds of Marian Love.

Keywords: Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Religious Commitment, Rewards, Significance, Bonds of Marian Love, Exploratory factor analysis.

TABLA DE CONTENIDO

1	Introducción	11
2	Motivación	13
3	Revisión de Literatura	14
4	Datos y estadística descriptiva	19
4.1	Datos	19
4.2	Estadística descriptiva	20
5	Análisis y evaluación del modelo	26
5.1	Modelo	26
5.2	Resultados	29
6	Discusión	44
6.1	Compromiso Afectivo	45
6.2	Compromiso Continuo	47
6.3	Compromiso Normativo	47
6.4	Compromiso Religioso	48
6.5	Relación entre los componentes de compromiso	50
6.6	Discusión del Análisis Factorial Exploratorio	50
7	Conclusiones	52
8	Bibliografía	56

9 Anexo 1 60

10 Anexo 2 61

ÍNDICE DE TABLAS

1	Proporción hombres, mujeres y tipo de misionero	21
2	Edad y Antigüedad	21
3	Componentes de compromiso	22
4	Recompensas	24
5	Compromiso religioso	26
6	Análisis Factorial de Componentes Principales	32
7	Correlación entre constructos y descriptores	35
8	Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso . . .	36
9	Análisis Factorial Exploratorio: Compromiso Religioso	37
10	Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso, Compromiso religioso (6 Factores)	39
11	Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso, Compromiso religioso (3 Factores)	40
12	Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso, Compromiso religioso y Recompensas (6 Factores)	42
13	Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso, Compromiso religioso y Recompensas (3 Factores)	43
14	Compromiso Organizacional - 3 Componentes de Compromiso de Meyer	61
15	Recompensas	62
16	Compromiso Religioso	63
17	Datos demográficos	64

Introducción

Los individuos ingresan a organizaciones con habilidades, deseos y metas específicos, y esperan un entorno en el que puedan usar estas habilidades, satisfacer sus deseos y alcanzar sus metas (Malhorta et al., 2007). En general, las personas ven a su trabajo como una parte integral de su identidad y le asignan un significado más allá de solamente ganarse la vida (Ariely et al., 2008). La identidad, el orgullo y el significado son conceptos complicados de cuantificar, pero desempeñan un papel fundamental en la construcción y mantenimiento del compromiso.

El compromiso ha sido evaluado en diferentes perspectivas disciplinarias. Meyer y Allen (1991) definen al compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización. Estos autores han conceptualizado al compromiso como un constructo multidimensional, con tres componentes: *afectivo*, que se refiere al apego emocional, *continuo*, que es la medida en que el empleado percibe que salir de la organización es costoso, y *normativo* que es el sentimiento de obligación del empleado en permanecer en la organización. En este sentido, personas con un fuerte compromiso afectivo se quedan en la organización porque lo quieren, aquellas con un fuerte compromiso continuo lo hacen porque lo necesitan y aquellas con un elevado compromiso normativo porque sienten que deberían hacerlo (Allen y Meyer, 1990). Por otro lado, Stephen Mockabee (2001) argumenta que hay tres aspectos que miden compromiso religioso: *creencias*, *pertenencia* y *comportamiento*. Por su parte, las herramientas que el empleador utiliza para atraer, retener, motivar y satisfacer a sus empleados se conocen como recompensas (Thomson, 2002).

La presente investigación se centra en un área descuidada dentro de la economía, el comportamiento fuera del mercado desde una perspectiva de religión. Se utilizó la

escala de los tres componentes de compromiso de Meyer y Allen (1991) modificada por Jaros (2007), las escalas elaboradas por el autor de acuerdo a observaciones y con base en el estudio de Malhorta et al. (2007) y la escala *Buckeye State Poll Religious Commitment* (Stephen Mockabee, 2001) para la medición de compromiso religioso. Con el objetivo de evaluar el rol del compromiso religioso se empleó un análisis factorial exploratorio (EFA). El EFA es una técnica estadística de interdependencia que establece una estructura subyacente entre las variables de análisis, en donde a partir de estructuras de correlación busca definir grupos de factores que tengan correlaciones elevadas (Méndez y Rondón, 2012).

El estudio se realizó en la comunidad católica Lazos de Amor Mariano (LAM) Quito Norte en noviembre de 2017, se llevaron a cabo 88 encuestas efectivas, en donde un 42% de los encuestados son hombres y un 57.95% mujeres, hay 4 rangos de misioneros en la comunidad, consagrados que son la base de LAM, comprometidos, participantes con camiseta y sin camiseta. Del total de encuestas el 1.14% son misioneros consagrados, el 12.5% misioneros comprometidos, 38.64% participantes con camiseta y el 47.72% participantes sin camiseta. La media de edad es 32 años y el promedio de antigüedad 3.44 años.

Basado en el análisis previo, el objetivo del presente trabajo es examinar qué es lo que motiva a un misionero a comprometerse con la comunidad Lazos de Amor Mariano, si se trata de un compromiso igual que en una organización empresarial, si existen recompensas que interfieren en el mismo o si depende de otros factores, como el significado que se le da al cumplimiento de una tarea o pertenencia. Con base en este estudio se espera poder realizar recomendaciones para incentivar un mejor desarrollo de compromiso en la comunidad. El estudio se organiza de la siguiente manera, la sección a continuación presenta la motivación, seguido de la revisión de la literatura,

recolección de datos, metodología utilizada y resultados, discusión y conclusión de la contribución del estudio, finalizando con los apéndices que describen los elementos utilizados en la encuesta, así como el formato de las preguntas realizadas.

Motivación

A pesar de la vasta literatura sobre compromiso y actitudes laborales, no existen estudios acerca del tema en una organización religiosa desde una perspectiva organizacional. Por esta razón, en este estudio se explora los antecedentes de compromiso afectivo, normativo, continuo y religioso y se definen las relaciones que existen entre ellos. El objetivo es poder realizar recomendaciones de mejora en una organización religiosa considerando que en la misma no existen incentivos financieros; por el contrario, la pertenencia a las mismas es voluntaria y las personas que las conforman requieren diferentes necesidades para mantener una actitud de compromiso.

La motivación nace del cuestionamiento de por qué si una persona se compromete a formar parte de un grupo, al final del día termina no haciendo lo determinado o lo hace a medias, del por qué si alguien da su palabra de querer ser misionero no existe respuesta al momento de delegar alguna tarea. La comunidad Católica Lazos de Amor Mariano (LAM), existe hace 11 años en el Ecuador, al momento en Quito Norte existen alrededor de 90 misioneros activos, es decir que asisten a las actividades y tienen una participación continua. Lamentablemente en el último año se ha percibido una actitud de falta de compromiso en los misioneros que conforman la comunidad. Si bien muchos asisten cuando se requiere llevar a cabo una actividad, otros cancelan a última hora sin buscar un reemplazo o simplemente mencionan que no pueden realizar lo que se les pide. Se ha percibido también desconfianza al realizar las actividades. Muchas veces los

misioneros no aportan a la comunidad por temor a equivocarse y por miedo a recibir un “no” como respuesta ¹.

Con la presente investigación se quiere determinar qué es lo que motiva a un misionero a pertenecer y permanecer en LAM, establecer recomendaciones que muestren a la comunidad qué se podría hacer para mejorar el rendimiento de los misioneros y desarrollar un comportamiento de compromiso para cumplir con los encargos que LAM tiene.

Revisión de Literatura

Stark y Bainbridge (1980) aseguran que la religión se tipifica por compensadores o recompensas deseadas que son absolutamente indisponibles en este mundo. Los economistas del comportamiento tratan de proveer un fundamento psicológico más realista para la economía, mientras que los científicos cognitivos de la religión, argumentan que la difusión y el éxito cultural de la religión puede ser explicada por intuiciones inconscientes que llevan a cabo un comportamiento espontáneo. En todo caso, además de la relación entre la economía y la religión que representa el problema de intuición vs elección racional, existe también una analogía establecida por el teólogo Harvey Cox en 1999 entre Dios y el mercado, pues los dos son visualizados como la mano invisible, que guía todo lo que ocurre para llevar automáticamente al mejor resultado posible (Pyysiainen, 2010).

Hasta recientemente, un área descuidada dentro de la economía ha sido el comportamiento fuera del mercado. No se ha tomado en cuenta la idea de que los modelos

¹Otro de los problemas percibidos es que cuando se delegan tareas se deja solos a los misioneros, no reciben una guía que les ayude a ver los posibles problemas que se pueden tener en algún encargo y por esto se han tenido problemas de pérdida de objetos y de tiempo para llevar a cabo una tarea.

económicos pueden ser modificados para direccionar preguntas acerca de la fe, normas y valores, y explorar cómo la religión afecta las actitudes económicas y las actividades de los individuos, grupos y sociedades. Los estudios de religión y economía pueden ser analizados en tres líneas de investigación: la primera interpreta el comportamiento religioso desde una perspectiva económica, la segunda evalúa las consecuencias económicas y la tercera estudia los principios teológicos y sagrados que promueven o critican políticas económicas. Tomando en cuenta la primera línea, el trabajo religioso voluntario es más común que cualquier otro tipo de voluntariado, y la mayoría de instituciones sin fines de lucro son o fueron basadas en la religión (Iannaccone, 1998). Teniendo en cuenta la importancia de la religión en la economía, la presente sección presenta investigaciones previas relacionadas al compromiso, y la manera en la que las recompensas juegan un rol en el desarrollo del mismo.

Las recompensas han sido consideradas en investigaciones como antecedentes de la actitud de trabajo y compromiso. Autores como Meyer (2016) y Armstrong (2010) establecen que las retribuciones tienen un control directo sobre el desarrollo de compromiso, por lo que es importante entender a qué se refiere este término. Tomando en cuenta que las ocupaciones que tienen los individuos afectan sus necesidades y deseos. Por ejemplo, los directores empresariales o representantes de ventas van a estar interesados en incentivos financieros, a diferencia de personas involucradas en trabajos caritativos. Por lo tanto, las políticas y estrategias de recompensas deben tomar en cuenta las diferentes necesidades que expresan las personas (Armstrong, 2010).

Se entiende por recompensas a las herramientas que el empleador tiene para atraer, retener, motivar y satisfacer a sus empleados. La definición de recompensas abarca no solo elementos tradicionales cuantificables como salario y beneficios, sino también elementos intangibles como por ejemplo autonomía o retroalimentación (Thomson,

2002). De acuerdo a Armstrong (2010), este concepto combina el impacto de dos grandes categorías, recompensas transaccionales y recompensas racionales.

Recompensas transaccionales se refieren a compensaciones tangibles (financieras) que nacen de transacciones entre el empleador y el empleado, tomando en cuenta pagos y beneficios. Esta categoría contiene retribuciones extrínsecas (Armstrong, 2010). Mottaz (1988), argumenta que las recompensas extrínsecas son aquellas que provienen de factores no relacionados al trabajo; las sociales (amistad, ayuda, trabajo en equipo y supervisores considerados) son aquellas que se derivan de la interacción con otros. Las recompensas organizacionales (condiciones de trabajo, pagos, beneficios, oportunidades de crecimiento) son provistas por la organización.

Por otro lado, las recompensas intangibles o retribuciones intrínsecas (no financieras), son inherentes al contenido del trabajo (Armstrong, 2010). De acuerdo a Richard Hackman (1976), incluyen características como desarrollo de habilidades, autonomía y retroalimentación. Armstrong (2010), propone que el entrenamiento es un recurso importante en esta categoría de recompensas, mientras que Glisson y Durick (1988) incorporan participación en la toma de decisiones y claridad del rol.

Por otro lado, el concepto de compromiso ha sido examinado desde diferentes perspectivas disciplinarias, usando diferentes metodologías, procedimientos analíticos y bajo diferentes objetivos. Meyer y Allen (1991) definen al compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, lo han conceptualizado como un constructo multidimensional proponiendo un modelo de tres componentes (TCM por sus siglas en inglés), el cual incluye tres temas generales que se encuentran en la literatura; apego afectivo a la organización, costos percibidos asociados a abandonarla, y la obligación de mantenerse en la misma. Para ello, han propuesto tres componentes de compromiso: afectivo, continuo y normativo.

Compromiso Afectivo se refiere al apego emocional del empleado hacia la organización y se caracteriza por el gozo y el deseo de permanecer en ella (Meyer, 2016). Tiene sus raíces en el concepto de intercambio: los empleados están dispuestos a quedarse y esforzarse en la organización por las experiencias positivas y beneficios que se derivan de su relación con la misma. Se trata de una reciprocidad deseada, en donde tanto recompensas extrínsecas como intrínsecas tienen influencia sobre el compromiso afectivo (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso Continuo se refiere a la medida en que el empleado percibe que salir de la organización podría ser costoso (Meyer, 2016). El compromiso es visto como una tendencia hacia involucrarse en líneas consistentes de actividades, basada en un reconocimiento de costos. El compromiso continúa cuando hay una ganancia asociada a permanecer en la organización y un costo asociado a abandonarla (Allen y Meyer, 1990). Este componente de compromiso se desarrolla a medida que los empleados reconocen que han acumulado inversiones o tienen apuestas laterales (side-bets, en inglés), que se pueden perder en caso de abandonar la organización o al observar que las alternativas comparables son limitadas (Meyer et al., 1993). Las recompensas extrínsecas muestran una mayor relación con este componente de compromiso (Malhorta et al., 2007).

Compromiso Normativo se refiere al sentimiento de obligación del empleado hacia la organización y al pensamiento de que quedarse en ella es lo correcto (Meyer, 2016). Este sentimiento de permanencia obligatoria puede ser el resultado de la internalización de presiones normativas ejercidas sobre una persona antes de entrar a una organización (o bien después de la entrada), como por ejemplo la familia o amigos. También se puede desarrollar cuando una organización da a un empleado recompensas por adelantado, o cuando incurre en costos para el empleado (por ejemplo asociados al entrenamiento

de trabajo) (Meyer y Allen, 1991), lo que implica reciprocidad por obligación. Allen y Meyer (1996) argumentan que a pesar de que el compromiso afectivo y normativo son distintos, tienen una coincidencia psicológica inherente. Por consiguiente, las escalas de estos componentes tienen patrones similares de antecedentes y resultados y al igual que en el caso del compromiso afectivo, las recompensas extrínsecas e intrínsecas tienen influencia sobre el compromiso normativo.

Las personas con un fuerte Compromiso Afectivo se quedan en la organización porque quieren, aquellas con un fuerte Compromiso Continuo lo hacen porque lo necesitan, y quienes tienen un elevado Compromiso Normativo lo hacen porque sienten que deberían hacerlo (Allen y Meyer, 1990).

En cuanto al compromiso religioso, Stephen Mockabee (2001) establecen que existen tres aspectos que pueden ser utilizados en una combinación para medirlo: creencias, pertenencia y comportamiento. La idea es que por medio de la frecuencia de asistencia, lectura, voluntariado y oración es posible construir escalas de compromiso religioso. Iannaccone (1998) asegura que el comportamiento religioso es todo menos una cuestión individual, y que las recompensas son un tanto diferentes a los de una organización con fines de lucro. En este ámbito, las retribuciones toman el nombre de compensadores y hacen un énfasis en expectativas después de la muerte (Stark y Bainbridge, 1980). Existen postulaciones de una amplia gama de pagos a la actividad religiosa, que incluye: un sentido de propósito, instrucción moral, identidad grupal, apoyo social y estatus, ayuda mutua, denominación, creencia personal y apoyo familiar (Iannaccone, 1998).

Dado que las personas son las que hacen la organización, pero dependiendo el contexto tienen diferentes necesidades, en este documento evaluamos qué es lo que motiva a un misionero a comprometerse con la comunidad, si se trata de un compromiso como

en una organización empresarial, si existen recompensas que interfieran en el mismo, o si esto depende de otros factores, como el significado que se le da al cumplimiento de una tarea Ariely et al. (2008). Estos autores proponen que el significado del trabajo percibido mejora la relación entre oferta de trabajo y habilidad y que en condiciones más significativas la productividad de los sujetos tiene un efecto con mayor fuerza.

Datos y estadística descriptiva

4.1. Datos

La presente investigación se llevó a cabo en noviembre de 2017 en la comunidad Católica Lazos de Amor Mariano Quito Norte. La comunidad elegida se encuentra en 11 países a nivel mundial, cuenta con 159 localidades y tiene un total de 9180 misioneros. Para el estudio se ha seleccionado a la localidad Quito Norte, con un aproximado de 90 misioneros activos, es decir, que tienen una asistencia y participación continua a las actividades de la comunidad. Lazos de Amor Mariano se organiza de la siguiente manera: existe un consejo provincial (del Ecuador), un consejo local (Quito Norte) en donde hay un Director, Subdirector, Consejero y Secretaria; y consejos de misión, en donde existe un encargado, sub-encargado, consejero y secretaria.

La comunidad realiza varias actividades simultáneamente que requieren tiempo y esfuerzo por parte de sus misioneros, se dictan consagraciones que constan de 33 lecciones, aproximadamente 33 semanas con 1 hora 30 minutos cada clase. Además se realizan 2 retiros por cada consagración que tienen una duración de un día, 9 horas. Se efectúan 12 retiros de conversión al año, 6 retiros de matrimonios de 4 días y 3 retiros de niños de un fin de semana. Están también los apostolados de ayuda social todos los

fin de semana y los miércoles de una semana al mes. Las actividades internas de la comunidad se llevan a cabo los días lunes que se recibe formación, los días martes son reuniones de encargados, los días miércoles hay cenáculos de oración y reuniones de consejos locales y los días viernes se realiza el grupo de oración. Finalmente el primer sábado del mes se realizan vigiliias de adoración.

Cada actividad necesita personas que las lleven a cabo. Por ejemplo, en un retiro de conversión se requieren 10 misioneros, en uno de matrimonios 15, mientras que para las consagraciones 3, y para las otras actividades se espera que asistan todos ².

4.2. Estadística descriptiva

Para el análisis se decidió realizar una encuesta que cuenta con preguntas que evalúan Compromiso Organizacional, Recompensas y Compromiso Religioso (ver Anexo 2). Se distribuyeron un total de 90 encuestas, de las cuales 88 fueron utilizadas ³. Como se observa en la Tabla 1 un 42% de los encuestados son hombres y un 58% mujeres. Un 48% son participantes sin camiseta, un 29% participantes con camiseta, 13% misioneros comprometidos, y un 1% misioneros consagrados.

La edad media de los encuestados es 32 años, con un mínimo de 11 y máximo de 64 y el tiempo promedio de antigüedad es 3.44 años (Tabla 2).

En cuanto a las respuestas de los componentes de compromiso organizacional (Ta-

²Desde enero de 2018, las actividades van a cambiar radicalmente, las reuniones de misioneros serán solo los días viernes, y el resto de días se espera que todos se involucren en los apostolados en casa y consagraciones que se van a realizar, y que se espera que se extiendan por toda la ciudad. En caso de que estos apostolados no lleguen a cumplirse será por la falta de compromiso de los misioneros, pues será la única actividad que les caracterice como tal. Solamente los retiros se mantendrán, pero ya no habrá un espacio para determinar qué misioneros asisten o no, será una labor con mayor autonomía y dedicación de cada uno de los integrantes de la comunidad.

³Se utilizaron 88 encuestas puesto que dos de las mismas tenían solamente la mitad de las respuestas.

Tabla 1: Proporción hombres, mujeres y tipo de misionero

Variable	Proporción	Desviación estándar
Sexo		
<i>Hombre</i>	0.42	0.05
<i>Mujer</i>	0.58	0.05
Tipo de misionero		
<i>Consagrado</i>	0.01	0.01
<i>Comprometido</i>	0.13	0.04
<i>Participante con camiseta</i>	0.29	0.05
<i>Participante sin camiseta</i>	0.48	0.05

Tabla 2: Edad y Antigüedad

Variable	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
<i>Edad</i>	32.01136	12.76354	11	64
<i>Tiempo en LAM</i>	3.443182	2.328524	1	11

bla 3) la media de qué tan feliz es una persona de ser parte de LAM (ac1) es 4.75⁴. Esto muestra que los misioneros sienten gozo en el hecho de ser parte de la comunidad. Se puede observar también que los misioneros disfrutaban conversar acerca del movimiento con otras personas (ac2). La media de 4.39 indica que la tendencia de respuestas está más cerca de totalmente de acuerdo. Existe un sentido de preocupación hacia la comunidad (ac3) con una media de respuesta de 4.11. Las preguntas ac4, ac5, ac6 y ac8 indican un sentido de pertenencia hacia la comunidad, con una media entre 3.70 y 3.97. Se observa que existe una tendencia hacia “ni de acuerdo ni desacuerdo”. Se hubiera esperado que estos ítems tengan mayores puntajes. Finalmente los misioneros indican que LAM tiene un gran significado para su vida (ac7).

Los resultados muestran que los misioneros no están preocupados por lo que podrían perder al ser miembros de LAM (cc1, cc4 y cc6). Se observa que LAM representa una parte significativa en sus vidas (cc2) con una media de 3.96. Se muestra que la tendencia de respuesta de si los misioneros son leales a LAM por lo que han invertido

⁴El detalle de las preguntas se encuentra en el apéndice 2

en ella (cc3) es “ni de acuerdo ni desacuerdo“. Y en cuanto a la preocupación de si algo le pasaría a LAM y ya no fueran miembros, las respuestas son “de acuerdo“.

Se observa que los misioneros tienen un alto grado de compromiso normativo hacia la comunidad. Ellos sienten que están en deuda con LAM por lo que ha hecho por ellos, que merece su lealtad por su trato, se sienten identificados con los valores y la misión de la comunidad, y ven que pertenecer a ella es algo moralmente correcto (nc1, nc2, nc4, nc5 y nc6). Los resultados muestran también que no existe un grado de presión social en la comunidad (nc3).

Tabla 3: Componentes de compromiso

Variable	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
<i>Compromiso Afectivo</i>				
<i>ac1</i>	4.75	0.48	3	5
<i>ac2</i>	4.39	0.78	1	5
<i>ac3</i>	4.11	0.81	2	5
<i>ac4</i>	3.97	1.10	1	5
<i>ac5</i>	3.70	1.25	1	5
<i>ac6</i>	3.78	1.27	1	5
<i>ac7</i>	4.70	0.61	1	5
<i>ac8</i>	3.95	1.23	1	5
<i>Compromiso Continuo</i>				
<i>cc1</i>	1.98	1.32	1	5
<i>cc2</i>	3.96	1.09	1	5
<i>cc3</i>	3.18	1.43	1	5
<i>cc4</i>	2.36	1.25	1	5
<i>cc5</i>	3.47	1.43	1	5
<i>cc6</i>	2.67	1.36	1	5
<i>Compromiso Normativo</i>				
<i>nc1</i>	3.96	1.21	1	5
<i>nc2</i>	4.09	1.18	1	5
<i>nc3</i>	2.61	1.28	1	5
<i>nc4</i>	4.24	0.78	2	5
<i>nc5</i>	4.67	0.52	3	5
<i>nc6</i>	4.41	0.86	2	5

En la Tabla 4 se presentan los resultados de las respuestas obtenidas para recompensas. Se observa una tendencia de respuesta hacia “de acuerdo” en los ítems de

naturaleza del trabajo (n2, n3, n4). Los encargos son agradables, sienten gozo y orgullo en cumplirlos. Hay una tendencia hacia “ni de acuerdo ni desacuerdo” en cuanto al sentido del trabajo, por lo que se recomienda trabajar en darle un significado más relevante al encargo asignado (nc1). En cuanto a comunicación (c1-c4) hay una tendencia de respuesta hacia “ni de acuerdo ni desacuerdo”. Esto muestra que se debe mejorar la comunicación dentro de la comunidad, explicar correctamente los encargos y compartir información.

Los misioneros perciben que sus encargados de misión son accesibles, que sienten apoyo por parte de los mismos, y que perciben una guía en su camino espiritual por parte de ellos. Sería ideal alcanzar resultados de “totalmente de acuerdo” en estos ítems. Se puede observar que el apoyo de equipo tiene una media que indica que los misioneros no están ni de acuerdo ni desacuerdo en cuanto a percibir ayuda por parte de sus hermanos de misión (ae1, ae2).

En cuanto a claridad del rol los resultados muestran que los misioneros están de acuerdo en que existen objetivos claros (cr1), que conocen cuáles son sus responsabilidades dentro de la comunidad (cr3) y que deben dividir su tiempo apropiadamente (cr5); no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en cuanto a que saben lo que se espera de ellos (cr2) y en cuanto a que las explicaciones son claras (cr4).

Existe una percepción de que los encargos son diferentes cada vez que se realizan y también que estos no son simples y repetitivos, lo que permite explotar todo el potencial de cada misionero (h1, h2). Los resultados de autonomía, retroalimentación, entrenamiento y participación en las decisiones tienden a “ni de acuerdo ni desacuerdo”, esto indica una señal de alerta de que es preciso actuar sobre estos componente.

Tabla 4: Recompensas

Variable	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
<i>Naturaleza del trabajo</i>				
<i>n1</i>	3.78	1.35	1	5
<i>n2</i>	4.55	0.69	1	5
<i>n3</i>	4.46	0.71	3	5
<i>n4</i>	4.36	0.83	1	5
<i>Claridad del rol</i>				
<i>c1</i>	3.38	1.11	1	5
<i>c2</i>	3.91	1.31	1	5
<i>c3</i>	3.07	1.14	1	5
<i>c4</i>	3.25	1.31	1	5
<i>Supervisión</i>				
<i>s1</i>	4.35	0.66	3	5
<i>s2</i>	4.26	0.89	1	5
<i>s3</i>	4.34	0.78	2	5
<i>s4</i>	4.17	0.95	1	5
<i>Apoyo de equipo</i>				
<i>ae1</i>	3.91	1.15	1	5
<i>ae2</i>	3.71	1.27	1	5
<i>Claridad del rol</i>				
<i>cr1</i>	4.45	0.69	2	5
<i>cr2</i>	3.84	1.04	1	5
<i>cr3</i>	4.15	0.88	2	5
<i>cr4</i>	3.88	1.12	1	5
<i>cr5</i>	4.55	0.62	2	5
<i>Variedad de habilidades</i>				
<i>h1</i>	4.20	0.89	1	5
<i>h2</i>	2.77	1.13	1	5
<i>Autonomía</i>				
<i>au1</i>	3.64	1.12	1	5
<i>au2</i>	3.39	1.09	1	5
<i>Retroalimentación</i>				
<i>r1</i>	3.17	1.27	1	5
<i>Entrenamiento</i>				
<i>e1</i>	3.70	1.09	1	5
<i>e2</i>	3.60	1.19	1	5
<i>Participación en las decisiones</i>				
<i>pd1</i>	3.11	1.15	1	5
<i>pd2</i>	3.30	1.21	1	5
<i>pd3</i>	3.52	1.14	1	5

En cuanto a los componentes de compromiso religioso, se puede observar que la frecuencia de asistencia a misa es de 4 veces por semana aproximadamente, la asistencia

aproximada a LAM y visita al Santísimo es 2 y 3 veces, respectivamente, por semana. La frecuencia de rezar el rosario es 6 veces por semana, de realizar las oraciones del consagrado 5 y de hacer la lectura espiritual algunas veces en la semana. Los resultados muestran que todas las actividades y prácticas del misionero son consideradas muy importantes. Se muestra también que la asistencia a los apostolados es solo en un 31% y que solo el 51% de los misioneros está comprometido en algún encargo. Se hubiera esperado que estos últimos resultados fueran mayores.

Finalmente, es posible observar que a las actividades que más se asisten dentro de la comunidad es a la formación (Escuela de María), seguido por el grupo de oración, vigiliyas y en cuanto a los apostolados el que mejor acogida tiene es María Estrella de la mañana. En cuanto a Santa María, el dato tan pequeño era esperado puesto que a esta actividad solo asisten los encargados de misión. Se recomienda dar un mayor impulso a los hogares marianos, y bien eliminar o incentivar a una mayor participación en los apostolados San José Obrero, los Rosales y el Rosario por la vida. Con estos datos descriptivos en mente, se procede a evaluar el modelo utilizado, exponiendo sus resultados.

Tabla 5: Compromiso religioso

Variable	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
<i>Misa</i>	3.98	2.04	1	7
<i>LAM</i>	2.36	0.79	1	5
<i>Santísimo</i>	2.72	1.89	1	7
<i>Lectio</i>	4.60	2.26	1	7
<i>Rosario</i>	5.91	1.49	1	7
<i>Oraciones consagrado</i>	5.11	2.18	1	7
<i>Lectura espiritual</i>	3.31	0.98	1	5
<i>Imp. Misa</i>	4.93	0.25	4	5
<i>Imp. LAM</i>	4.62	0.51	3	5
<i>Imp. Rosario</i>	4.92	0.27	4	5
<i>Imp. Santísimo</i>	4.94	0.23	4	5
<i>Imp. Lectura espiritual</i>	4.64	0.58	2	5
<i>Imp. Apostolado</i>	4.52	0.75	1	5
<i>Apostolados</i>	0.31	0.46	0	1
<i>Encargos</i>	0.51	0.50	0	1
Actividades				
<i>Escuela de María</i>	1.05	0.43	1	5
<i>Santa María</i>	0.05	0.21	0	1
<i>Grupo de oración</i>	0.87	0.33	0	1
<i>Vigilias</i>	0.61	0.48	0	1
<i>Hogares Marianos</i>	0.10	0.31	0	1
<i>María Estrella de la mañana</i>	0.25	0.44	0	1
<i>San José Obrero</i>	0.10	0.30	0	1
<i>Rosales</i>	0.06	0.23	0	1
<i>Rosario por la vida</i>	0.02	0.15	0	1

Análisis y evaluación del modelo

5.1. Modelo

En principio, el tipo de encuesta realizado permite llegar a un modelo causal como el realizado por Malhorta et al. (2007). Este es un modelo de ecuaciones estructurales (SEM por sus siglas en inglés), o modelo causal, que permite tener variables relacionadas de una manera particular, y así obtener un diagrama de ruta que determine la

correlación entre el tipo de recompensas y los tipos de compromiso, incluyendo compromiso religioso (Acock, 2013). Con esta metodología se puede establecer políticas dentro de la comunidad que permitan alcanzar niveles más altos de compromiso. Sin embargo, para poder estimar todos los parámetros de este modelo se requiere un tamaño de muestra de 20 casos por parámetro para que el modelo sea “ideal”, 10 casos por parámetro para que la muestra sea “menos ideal” y menos de 10 para que sea “inapropiada” (Vargas & Mora-Esquivel, 2017). Para que la muestra sea ideal se requerían más de mil encuestas y solamente se completaron 88. Por esta razón se decidió implementar una metodología menos demandante en términos del tamaño de las muestras, pero que sin embargo permite obtener resultados interesantes, como se explica más abajo.

Se empleó un Análisis Factorial Exploratorio (EFA por sus siglas en inglés). El EFA es una técnica estadística de interdependencia, es decir, un grupo de variables que se analizan en conjunto, sin que exista una variable respuesta ni variables independientes. Es un modelo que se caracteriza por su versatilidad, y cuyo propósito es tratar de establecer una estructura subyacente entre las variables de análisis, a partir de estructuras de correlación entre ellas. En particular, busca definir grupos de factores que tengan correlaciones elevadas. Es una técnica muy utilizada para reducir la dimensionalidad cuando se tiene un gran número de variables y explicar un fenómeno de manera más minuciosa (Méndez y Randón, 2012). Es manejado y aplicado por ciencias sociales, pues permite revelar cualquier variable latente que provoque una correlación de las variables expuestas (Costello y Osborne, 2005). Existen varios programas que permiten su ejecución, y para el presente estudio se utiliza el programa estadístico STATA 13 que realiza la psicometría requerida.

Se decidió utilizar este método puesto que las reglas estrictas con respecto al tama-

ño de la muestra para el Análisis Factorial Exploratorio han desaparecido en su mayoría. Varios estudios han revelado que el tamaño adecuado de la muestra está parcialmente determinado por la naturaleza de los datos (Fabrigar et al., 1999). En general, cuanto más fuertes sean los datos, menor será la muestra para un análisis preciso. Los datos fuertes en el análisis de factores significan comunalidades uniformemente altas, es decir, más varias variables que se cargan fuertemente en cada factor (Méndez y Randón, 2012). Esto ocurre cuando las comunalidades son altas (0.4) y cada factor es definido por varios ítems. En este caso el tamaño de la muestra puede ser relativamente pequeño (McCallum y Widaman, 1999). McCallum y Widaman (1999) sugieren que los procedimientos del Análisis Factorial Exploratorio proporcionan resultados más precisos cuando los factores comunes están sobre-estimados, es decir, cuando cada factor común está representado por múltiples variables. Se recomienda que el número total de variables medidas sea al menos tres a cinco veces el número de factores esperados. En casos en que hay poca o ninguna base para anticipar el número y la naturaleza de los factores comunes, un investigador debe intentar delinear lo más exhaustivamente posible la población de variables medidas para el dominio de interés. Una vez determinado el tamaño de la muestra, se debe realizar una matriz de correlación en el proceso del Análisis Factorial Exploratorio que muestre las relaciones entre variables de manera individual (Hair, 1995).

El siguiente paso es la extracción de factores, cuyo propósito es reducir el número de ítems. Después de la extracción se debe decidir cuántos factores se retienen para la rotación. Por default, se deben retener los factores con eigenvalues mayores que 1.0. Para el estudio se utilizó el método oblicuo de rotación con el objetivo de representar a las cargas como ponderaciones de las variables para cada factor. Esta rotación permite que los factores se correlacionen en un intento de aproximarse mejor a la estructura

simple (Acock, 2013).

5.2. Resultados

Para realizar la matriz de correlación se predicen los parámetros mediante un análisis factorial de componentes principales, que intenta dar cuenta de toda la varianza y covarianza del conjunto de elementos. Se analizan las cargas que son las correlaciones entre cómo las personas responden a cada elemento y la dimensión latente. Para que una variable pueda ser tomada en cuenta la carga debe ser mayor a 0.4, y para que el modelo en general sea significativo debe tener un Cronbach's alpha mínimo de 0.7 (Méndez y Randón, 2012).

Los compromisos afectivo, continuo y normativo tienen respuestas que varían entre 1 (Totalmente en Desacuerdo) a 5 (Totalmente de Acuerdo). Los resultados más altos significan que la persona tiene un mayor compromiso.⁵ Los resultados indican que el primer factor es fuerte, con un eigenvalue de 2.89. Este se refiere a qué parte de la varianza total sobre todos los ítems es explicada por el primer factor. Para este constructo el eigenvalue establece que el primer factor explica un 28.9% de la varianza en el set de ítems. El alpha para este constructo es 0.7244. Se puede observar que las cargas (loadings) varían entre 0.15 y 0.73, que se comparan con las cargas convencionales que tienen que ser 0.4 o mayor. El elemento ac4 tiene una carga inferior al rango requerido. Esta pregunta se refiere a si un misionero cree que podría estar igual de unido a otra comunidad como a LAM. Dado que esta pregunta podría estar sesgada por su interpretación, entre pertenecer en LAM por amor a Dios o por apego, se elimina el ítem para alcanzar resultados más claros. Una vez eliminado este ítem las cargas varían de 0.4657 a 0.7252, y el alpha es 0.7551. Con esto se procede a predecir

⁵Las preguntas en reverso fueron invertidas al momento de la tabulación.

la variable Compromiso Afectivo.

Para Compromiso Continuo, los resultados más altos significan que las personas se quedan en la comunidad por un sentido de costo de oportunidad de lo que podrían perder en caso de salir de la misma. Los resultados indican que el primer factor explica un 21.5% de la varianza en el set de ítems, y las cargas varían entre 0.3076 y 0.7896. El elemento cc1 que se refiere a la preocupación de haber perdido el tiempo dedicándose a la comunidad tiene una carga menor a 0.4, por lo que se elimina del modelo. Una vez eliminada la pregunta, se observa que cc4, que se refiere a que si un misionero se siente ansioso pensando en qué podría perder en la comunidad, tiene un factor menor a 0.4, por lo que también se lo elimina. En el modelo final se obtienen cargas que varían de 0.5113 a 0.8210, y el alpha alcanzado es 0.6624. Esto puede darse por las respuestas que se observan en este constructo (Tabla 3), la media de todas las preguntas tiene un sesgo hacia "en desacuerdo". No se elimina del modelo dado que es uno de los componentes de compromiso y el objetivo es evaluar las correlaciones con los tres elementos de compromiso de Meyer. Con esto se predice Compromiso Continuo.

Para Compromiso Normativo, los resultados elevados significan que los misioneros permanecen en LAM por un sentimiento de obligación. Los resultados indican que el primer factor explica un 21.64% de la varianza en el set de ítems, las cargas varían entre 0.4177 y 0.7771. Dado que todas las cargas son mayores a 0.4 se procede a predecir la variable Compromiso Normativo. Es posible observar que este constructo tiene un alpha de 0.6295, que es el menor alpha de los tres componentes de compromiso.

El Compromiso Religioso tiene respuestas que varían entre 0 y 7. Misa, LAM, Santísimo, Lectio, Rosario, Oraciones del Consagrado y Lectura Espiritual reflejan la frecuencia con la que los misioneros realizan o frecuentan a las diferentes actividades. Todos los componentes de importancia reflejan la percepción de importancia de las

actividades y prácticas, varían entre 1 (Nada Importante) y 5 (Muy Importante). Y finalmente, apostolados y encargos son variables dummies que se refieren a si los misioneros asisten a los apostolados y si están involucrados en algún encargo o tarea. En esta parte se va a realizar un Análisis Factorial Exploratorio pues no se conoce exactamente qué preguntas responden a cada aspecto de compromiso (Stephen Mockabee, 2001). Por ello se evalúa si efectivamente las preguntas se extienden en 3 factores de compromiso, que serían creencia, permanencia y comportamiento. Se observan 6 eigenvalues que pueden ser considerados, pero para continuar con el modelo de Acock (2013) de considerar los más fuertes y también con Stephen Mockabee (2001), se toman los 3 primeros factores. Y en estos se procede a analizar las cargas de cada variable en los tres primeros factores. Los resultados indican que LAM, Apostolados, Lectura Espiritual e Importancia de la Misa no tienen cargas mayores a 0.4, por lo que se eliminan. Una vez hecho esto, se obtienen cargas de 0.4746 a 0.7288. Y el primer factor explica un 36.71% de la varianza del conjunto de ítems, y el Chronbach alpha es 0.7917.

A continuación se realiza el Análisis de Primer Factor para los componentes de recompensa. Comunicación y Variedad de Habilidades presentan alphas de 0.4737 y 0.0461 respectivamente, y Retroalimentación no puede ser utilizada por la cantidad insuficiente de ítems que tiene. Para el constructo de Naturaleza en sí, el ítem n1 que se refiere al sentimiento de que un encargo no tiene significancia tiene una carga de 0.3637, por lo que es eliminada del modelo. El valor alpha del resto de recompensas es mayor a 0.7, y todos sus ítems tienen cargas superiores a 0.4.

Tabla 6: Análisis Factorial de Componentes Principales

<i>Constructos</i>	<i>Factor</i>	<i>Cronbach's alpha</i>
Compromiso Afectivo		0.7551
Estoy muy feliz de ser parte de LAM. ac1	0.7088	
Disfruto conversar acerca de LAM con personas fuera de la comunidad. ac2	0.5795	
Siento que los problemas de LAM realmente son míos. ac3	0.5192	
No me siento como “parte de la familia” en LAM. ac5	0.7060	
No me siento “emocionalmente unido” a LAM. ac6	0.7252	
LAM tiene un gran significado personal para mi vida. ac7	0.4657	
No siento un “fuerte” sentido de pertenencia a LAM. ac8	0.7331	
Compromiso Continuo		0.6624
Si no fuera parte de LAM, estaría triste porque mi vida se vería afectada. cc2	0.7094	
Soy leal a LAM porque he contribuido mucho a ella, emocional, espiritual, social o económicamente. cc3	0.5113	
A veces me preocupa lo que podría suceder si algo le pasara a LAM y ya no fuera miembro. cc5	0.8210	
Estoy comprometido con LAM porque temo lo que podría perder. cc6	0.7628	
Compromiso Normativo		0.6295
Siento que estoy en deuda con LAM por lo que ha hecho por mí. nc1	0.5122	
LAM merece mi lealtad y/o gratitud por su trato hacia mí. nc2	0.7771	
Siento que estarían decepcionados mis compañeros de comunidad si no fuera miembro de LAM. nc3	0.4177	
Soy leal a LAM porque mis valores son en gran medida sus valores. nc4	0.4875	
LAM tiene una misión en la que creo y estoy comprometido. nc5	0.6486	
Siento que es “moralmente correcto” dedicarme a LAM. nc6	0.6820	
Compromiso Religioso		0.7689
¿Con qué frecuencia vas a misa? Misa	0.6448	
¿Con qué frecuencia vas al Santísimo? Santísimo	0.7064	
¿Con qué frecuencia realizas la Lectio Divina? Lectio Divina	0.5693	
¿Con qué frecuencia rezas el Rosario? Rosario	0.5617	
¿Con qué frecuencia realizas las oraciones del consagrado? O. consagrado	0.7288	
¿Qué tan importante es para un misionero asistir a las actividades de LAM? Imp. LAM	0.6494	
¿Qué tan importante es para un misionero rezar el Rosario? Imp. Rosario	0.6723	
¿Qué tan importante es para un misionero ir al Santísimo? Imp. Santísimo	0.5700	
¿Qué tan importante es para un misionero la lectura espiritual? Imp. Lectura	0.7129	
¿Qué tan importante es para un misionero ir a los apostolados? Imp. Apostolado	0.5492	
¿Estás involucrado como voluntario en LAM, en cualquier encargo? Encargos	0.4746	
Naturaleza del trabajo en sí		0.8266
Me gusta hacer las cosas que hago en LAM. n2	0.8298	
Me siento orgulloso de cumplir con mi encargo. n3	0.8507	
Mi encargo es agradable. n4	0.9042	
Comunicación		0.4737
La comunicación parece ser buena dentro de LAM. c1	0.5629	
Los objetivos de LAM no son claros para mí. c2	0.5383	
A menudo siento que no sé lo que está pasando dentro de LAM. c3	0.6638	
Las asignaciones de encargos no están completamente explicadas. c4	0.7180	

Continuación Tabla 6

Supervisión	0.8106
Mi encargado es accesible. s1	0.6867
Mi encargado me ayuda a que mi apostolado sea agradable. s2	0.7950
Estoy satisfecho con la manera de guiarme de mi encargado. s3	0.8885
Estoy satisfecho con la manera en la que mi encargado me guía en mi camino espiritual. s4	0.8212
Apoyo de equipo	0.8192
Mis hermanos de misión son un apoyo para cumplir con un encargo o apostolado. ae1	0.9203
Todos contribuyen para que la misión salga adelante. ae2	0.9203
Claridad en los roles	0.8154
Existen objetivos claros en LAM. cr1	0.7748
Sé exactamente lo que se espera de mí en LAM. cr2	0.8275
Sé cuáles son mis responsabilidades en LAM. cr3	0.7671
Las explicaciones de lo que se tiene que hacer son claras. cr4	0.7041
Sé que debo dividir mi tiempo apropiadamente. cr5	0.7177
Variedad de habilidades	0.0461
Cada encargo requiere de diferentes habilidades. h1	0.7154
Los encargos son simples y repetitivos. h2	0.7154
Autonomía	0.7975
Los encargos me permiten tomar iniciativas personales para llevarlos a cabo. au1	0.9119
Los encargos me dan la oportunidad de elegir la manera en cómo los cumpla. au2	0.9119
Retroalimentación	
Recibo retroalimentación de mi encargado al realizar un apostolado o predica. r1	N/A
Entrenamiento	0.8628
Recibo entrenamiento antes de tener contacto con las personas. e1	0.9377
Recibo entrenamiento continuo para aprender a ayudar a las personas. e2	0.9377
Participación en las decisiones	0.7552
Puedo influir en las decisiones de mi encargado con respecto a mi misión. pd1	0.7680
Mi encargado pregunta mi opinión cuando surge un problema. pd2	0.8672
Siento que es fácil transmitir ideas de mejora a mi encargado. pd3	0.8221

La siguiente fase del análisis es una matriz de correlaciones. En la Tabla 7 se puede observar que el constructo Compromiso Normativo tiene una correlación positiva con Compromiso Afectivo con un 95% de confianza y con Compromiso Continuo con un 99% de confianza. Esto significa que, a un mayor sentimiento de obligación de ser miembro de LAM, los componentes afectivo y continuo van a tener mayores puntajes de compromiso. Compromiso Religioso tiene una correlación positiva con un 99% de

confianza con Compromiso Afectivo y Normativo.

Naturaleza del trabajo en sí tiene una correlación positiva con un 99% de confianza con los tres componentes de compromiso de Meyer, y una correlación positiva con Compromiso Religioso. Comunicación, a pesar que en la primera etapa no tenía significancia, muestra una correlación positiva con los tres componentes de compromiso y compromiso religioso. La correlación con Compromiso Afectivo es significativa con un 99% de confianza. Supervisión tiene una correlación positiva con todos los componentes de compromiso, con Compromiso Afectivo es significativo a un 99% de confianza. Apoyo del Equipo tiene una correlación positiva con los 3 componentes de compromiso de Meyer y con Compromiso Religioso. Este factor no es significativo en ningún caso. Claridad del rol muestra una correlación con un 99% de confianza con Compromiso Religioso, Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo, y con un 95% de confianza con Compromiso Continuo.

Variedad de habilidades tiene una correlación negativa con Compromiso Afectivo, una correlación positiva con un 95% de confianza con Compromiso Normativo, y positiva con el resto de Componentes de Compromiso. Autonomía tiene una correlación con Compromiso Afectivo con un 99% de confianza, y con un 95% de confianza con Compromiso Normativo y Religioso. Entrenamiento tiene correlaciones positivas con todos los componentes, al 95% con Compromiso Afectivo y al 99% con Compromiso Religioso. Finalmente, Participación en las decisiones tiene una correlación positiva con un 99% de confianza con Compromiso Afectivo y Compromiso Religioso, y una correlación negativa con Compromiso Continuo.

Tabla 7: Correlación entre constructos y descriptores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Compromiso Afectivo (1)	1.0000												
Compromiso Continuo (2)	0.0800	1.0000											
Compromiso Normativo (3)	0.2261*	0.5159**	1.0000										
Compromiso Religioso (4)	0.3414**	0.1138	0.3609**	1.0000									
Naturalidad en sí (5)	0.3809**	0.3532**	0.4412**	0.1888	1.0000								
Comunicación (6)	0.3036**	0.1636	0.1521	0.1763	0.2177*	1.0000							
Supervisión (7)	0.2837**	0.1880	0.1890	0.1524	0.2177*	0.1172	1.0000						
Apoyo de Equipo (8)	0.1464	0.0007	0.1391	0.0193	0.0654	0.3657**	0.4237**	1.0000					
Claridad del rol (9)	0.3624**	0.2220*	0.2855**	0.4171**	0.3187**	0.5803**	0.3197**	0.3826**	1.0000				
Variedad de habilidades (10)	-0.0636	0.1232	0.2449*	0.0206	0.2565*	0.1027	-0.0701	0.0930*	0.2252*	1.0000			
Autonomía (11)	0.3887**	0.1493	0.2389*	0.2638*	0.3195**	0.2851**	0.3214**	0.2217*	0.4002**	0.0930	1.0000		
Entrenamiento (12)	0.2293*	0.1969	0.0473	0.2882**	0.1537	0.5439**	0.2634*	0.3304**	0.5607**	0.1843	0.3229**	1.0000	
Participación en decisiones (13)	0.2882**	-0.1439	0.0116	0.2884**	0.1811	0.1905	0.2563*	0.3207**	0.3474**	-0.0263	0.2768**	0.2682*	1.0000

Nota: *Correlación significativa a un nivel de 0.05; **Correlación significativa a un nivel de 0.01.

La tercera parte de la metodología utilizada es un Análisis Factorial Exploratorio, primero para los tres componentes de compromiso de Meyer y Allen (1991), y segundo para el Compromiso Religioso de Stephen Mockabee (2001). Luego se junta a los componentes de compromiso organizacional y religioso y finalmente se agregan las recompensas. Para determinar el número de factores que se van a extraer se observan los eigenvalues y se observa que existen 5 factores mayores a 1.0 pero los dos últimos son débiles en comparación a los tres primeros Acock (2013). Basándose en el estudio de Malhorta et al. (2007) se utilizan 3 factores para tener un ajuste de los tres componentes de compromiso de Meyer y Allen (1991). Ahora con 3 factores retenidos se utiliza el método oblícuo de rotación. La Tabla 8 muestra una clara tendencia de agrupamiento de acuerdo a los tres componentes de compromiso. Los ítems de Compromiso Afectivo se juntan en el primer factor, los de Compromiso Continuo en el Factor 2 y aquellos de Compromiso Normativo en el Factor 3. Además, el alpha del modelo es 0.7396. Hasta el momento concuerda con la literatura que compromiso tiene 3 componentes que lo pueden determinar.

Tabla 8: Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso

<i>Items</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Factor 3</i>
<i>ac1</i>	0.7001		
<i>ac2</i>	0.5431		
<i>ac3</i>	0.5415		
<i>ac5</i>	0.6704		
<i>ac6</i>	0.6846		
<i>ac7</i>	0.3947		
<i>ac8</i>	0.7792		
<i>cc2</i>		0.6499	
<i>cc3</i>		0.2814	
<i>cc5</i>		0.8091	
<i>cc6</i>		0.5994	
<i>nc1</i>			0.0271
<i>nc2</i>			0.5562
<i>nc3</i>			0.6246
<i>nc4</i>			0.6026
<i>nc5</i>			0.4470
<i>nc6</i>			0.5944
<i>Cronbach's alpha: 0.7625</i>			

A continuación se evalúan los componentes de compromiso en una organización religiosa. Se observan tres eigenvalues mayores a 1.0, por lo que el número de factores retenidos es 3. En la Tabla 9 se muestra que los componentes de compromiso se explican por tres factores, lo cual es consistente con lo expuesto por Stephen Mockabee (2001). El autor expone que compromiso religioso puede ser medido como una combinación de creencias, pertenencia y comportamiento. En su estudio plantea que por medio de la frecuencia en la asistencia, lectura, voluntariado, oración y percepción de la importancia de las actividades, es posible construir estas escalas.

En la investigación no se presenta una división de los constructos que representan a los componentes de compromiso religioso. Mientras que los resultados que se obtuvieron en el presente trabajo demuestran que el primer factor incluye Lectura, Oración, Importancia de rezar el Rosario e Importancia de asistir al Santísimo. El factor 2 incluye voluntariado, la importancia de asistir a LAM, de realizar la Lectura Espiritual y de los Apostolados, y el factor 3 incluye Asistencia y Lectura. Este último componente se repite en el factor 1 y 3.

Tabla 9: Análisis Factorial Exploratorio: Compromiso Religioso

<i>Item</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Factor 3</i>
Misa			0.7699
Santísimo			0.7973
Lectio	0.5506		0.5819
Rosario	0.4216		
O. Consagrado	0.7390		
Imp. Rosario	0.7563		
Imp. Santísimo	0.7357		
Imp. Lectura		0.6308	
Imps. LAM		0.5791	
Imp. Apostolado		0.7000	
Encargos		0.7466	

Cronbach's alpha: 0.7917

El Análisis factorial exploratorio se realiza ahora utilizando los componentes de compromiso de Meyer y Allen (1991) junto con los de compromiso religioso de Stephen Mockabee (2001). Se observan 9 eigenvalues que son mayores que 1.0, pero de acuerdo a Acock (2013), se extraen los tres últimos Factores porque son débiles en comparación a los otros seis. Además, de esta manera es posible continuar con la tendencia de tres Factores para Compromiso Organizacional y tres Factores para Compromiso Religioso. Se puede observar que los componentes de Compromiso Afectivo se juntan en el Factor 2, los de Compromiso Continuo en el Factor 3, los de Compromiso Normativo en el Factor 6, y los de Compromiso Religioso en los Factores 1, 4 y 5. A pesar que algunas cargas se pierden, se observa una tendencia coherente con lo planteado previamente.

Tabla 10: Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso, Compromiso religioso (6 Factores)

<i>Item</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Factor 3</i>	<i>Factor 4</i>	<i>Factor 5</i>	<i>Factor 6</i>
ac1		0.7264				
ac2		0.3849				
ac3		0.3783				
ac5		0.7637				
ac6		0.7035				
ac7		0.2545				
ac8		0.7639				
cc2			0.6932			
cc3			0.1920			
cc5			0.7841			
cc6			0.5291			
nc1						0.0482
nc2						0.6248
nc3						0.6282
nc4						0.2129
nc5						0.2730
nc6						0.5589
Misa				0.7530		
Santísimo				0.7994		
Lectio	0.5130					
Rosario	0.5307					
O. Consagrado	0.6832					
Imp. Rosario	0.7813					
Imp. Santísimo	0.7720					
Imp. Lectura					0.6543	
Imp. LAM					0.3713	
Imp. Apostolados					0.6065	
Encargos					0.2525	
<i>Cronbach's alpha: 0.8242</i>						

Para poder evaluar el impacto de Compromiso Religioso sobre los tres componentes de Compromiso, se retienen 3 factores para el Análisis factorial exploratorio. Para ello se seleccionan los tres primeros factores con mayores eigenvalues, de 5.37, 3.14 y 2.45 respectivamente. Se puede observar que Compromiso Afectivo se junta en el Factor 2 y pierde solamente una carga, Compromiso Continuo no pierde ninguna carga y se junta en el factor 3, y Compromiso Normativo trata de ajustarse al Factor 3 pero pierde 4

Tabla 11: Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso, Compromiso religioso (3 Factores)

<i>Item</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Factor 3</i>
ac1		0.7497	
ac2		0.4848	
ac3		0.4878	
ac5		0.7365	
ac6		0.7201	
ac7		0.3993	
ac8		0.7570	
cc2			0.6380
cc3			0.5446
cc5			0.6959
cc6			0.6780
nc1			0.6506
nc2			0.5865
nc3			0.3467
nc4			0.3689
nc5			0.3741
nc6			0.3110
Misa	0.4560		
Santísimo	0.5579		
Lectio	0.7551		
Rosario	0.5885		
O. Consagrado	0.7692		
Imp. Rosario	0.5537		
Imp. Santísimo	0.4470		
Imp. Lectura	0.5535		
Imp. LAM	0.4323		
Imp. Apostolados	0.4870		
Encargos		0.4087	
<i>Cronbach's alpha: 0.8242</i>			

cargas. Por otro lado, Compromiso Religioso se junta en el Factor 1. Es posible observar que encargos, que pertenece a Compromiso Religioso, se junta en el Factor 2, junto a Compromiso Afectivo, este resultado es interesante y podría proponer que el hecho de que un misionero se comprometa en algún encargo depende de cuan comprometido afectivamente esté.

La Tabla 12 muestra a los componentes de compromisos organizacionales, religiosos y recompensas. Se retienen seis Factores para observar el impacto de las variables de recompensas sobre los componentes de compromiso. Se observa que Compromiso Afectivo sigue juntándose en un solo factor (Factor 4), Compromiso Continuo en el

Factor 6 y Compromiso Normativo en el Factor 2. Compromiso Religioso se junta en el Factor 3. En cuanto a las recompensas, los resultados muestran que Naturaleza del Trabajo y Variedad de Habilidades se junta en el Factor 2, junto a Compromiso Normativo, Autonomía se junta en el Factor 4, con Compromiso Afectivo y Participación en las decisiones se junta en el Factor 6 con Compromiso Continuo. El resto de recompensas se junta en los Factores 1 y 5. El modelo presenta un alpha de 0.9039.

El último modelo es un Análisis Factorial Exploratorio de los dos tipos de compromiso y las recompensas con 3 Factores (Tabla 13), para ajustar a los tres componentes de compromiso de Meyer y Allen (1991). En la Tabla 13 se puede observar que Compromiso Afectivo trata de juntarse en el Factor 3, pero pierde 5 cargas cuando se aumentan los constructos de recompensas. En este factor se juntan también 6 componentes de Compromiso Religioso: Misa, Santísimo, Lectio, Rosario, Oraciones del Consagrado, Importancia del Rosario y Encargos. Y en cuanto a recompensas se observa que Participación en las decisiones toma lugar en este mismo factor. Por su parte Compromiso Continuo y Normativo se compilan de mejor manera en el Factor 2; Compromiso Normativo solo pierde 2 cargas. Aquí también se junta Importancia de la lectura, Naturaleza del Trabajo y Variedad de Habilidades. Y el resto de componentes de recompensas ocupan el Factor 1.

Tabla 12: Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso, Compromiso religioso y Recompensas (6 Factores)

<i>Items</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Factor 3</i>	<i>Factor 4</i>	<i>Factor 5</i>	<i>Factor 6</i>
ac1				0.5667		
ac2				0.4370		
ac3				0.3121		
ac5				0.6377		
ac6				0.6404		
ac7				0.3736		
ac8				0.7164		
cc2						0.5015
cc3						0.1772
cc5						0.6678
cc6						0.5614
nc1						
nc2		0.4055				
nc3		0.0845				
nc4		0.2873				
nc5		0.7013				
nc6		0.5399				
Misa			0.4284			
Santísimo			0.5915			
Lectio			0.7326			
Rosario			0.6234			
O. Consagrado			0.7662			
Imp. Rosario			0.5425			
Imp. Santísimo			0.4679			
Imp. Lectura			0.5155			
Imp. LAM			0.3678			
Imp. Apostolado			0.4721			
Encargos						
n2		0.7087				
n3		0.5314				
n4		0.6416				
c1	0.6670					
c2	0.2388					
c3	0.4945					
c4	0.5543					
s1					0.4998	
s2					0.6869	
s3					0.8285	
s4					0.8169	
ae1	0.4936					
ae2	0.4170					
cr1	0.5440					
cr2	0.6535					
cr3	0.5355					
cr4	0.6621					
cr5	0.5357					
h1		0.6608				
h2		0.0728				
au1				0.4177		
au2				0.3764		
e1	0.7309					
e2	0.7984					
pd1						-0.5285
pd2						-0.5939
pd3						-0.5470

Cronbach's alpha: 0.9039

Tabla 13: Análisis Factorial Exploratorio: Tres componentes de compromiso, Compromiso religioso y Recompensas (3 Factores)

<i>Items</i>	<i>Factor 1</i>	<i>Factor 2</i>	<i>Factor 3</i>
ac1			0.2814
ac2			0.4349
ac3			0.5564
ac5			0.2512
ac6			0.2705
ac7			0.1516
ac8			0.5494
cc2		0.6776	
cc3		0.4719	
cc5		0.5751	
cc6		0.4711	
nc1		0.6134	
nc2		0.5498	
nc3		0.2424	
nc4		0.2639	
nc5		0.6226	
nc6		0.5100	
Misa			0.5765
Santísimo			0.4116
Lectio			0.5360
Rosario			0.5948
O. Consagrado			0.5674
Imp. Rosario			0.4342
Imp. Santísimo			
Imp. Lectura		0.4239	
Imp. LAM			
Imp. Apostolado			
Encargos			0.5224
n2		0.6315	
n3		0.4583	
n4		0.5413	
c1	0.5942		
c2	0.0608		
c3	0.3730		
c4	0.3757		
s1	0.4959		
s2	0.5442		
s3	0.5299		
s4	0.4702		
ae1	0.7569		
ae2	0.7208		
cr1	0.4576		
cr2	0.4695		
cr3	0.4713		
cr4	0.6191		
cr5	0.4541		
h1		0.4864	
h2		0.0534	
au1			
au2			
e1	0.6087		
e2	0.5927		
pd1			0.4440
pd2			0.2839
pd3			0.4171
<i>Cronbach's alpha: 0.9039</i>			

Discusión

Los resultados respaldan el concepto de los tres componentes de compromiso de Allen y Meyer (1990) y demuestran que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional, como se observa en la Tabla 8. Se encontró que los tres componentes (Afectivo, Continuo y Normativo) son distintos, y esto concuerda con los hallazgos de otros estudios en la literatura de compromiso (Meyer, 2016). El valor alpha obtenidos a partir de la escala de Compromiso Normativo en este estudio sigue demostrando que este componente es un concepto débil debido a su bajo valor de confiabilidad (Meyer et al., 1993). Esto podría explicarse por la escala revisada de Meyer (Jaros, 2007) utilizada en este estudio, en comparación con la escala original de Allen y Meyer (1990) y también porque la muestra de datos utilizados en el estudio es relativamente pequeña. Las correlaciones entre compromiso Afectivo y Normativo (Tabla 7) respaldan la literatura previa (Meyer y Allen, 1991) que sugiere que los sentimientos de apego afectivo y sentido de obligación no son independientes el uno del otro. Y la falta de correlación entre Compromiso Afectivo y Continuo también está en línea con la literatura (Allen y Meyer, 1990).

Se demuestra que Compromiso Religioso también es un constructo multidimensional (Tabla 9), corroborando de esta manera lo que proponen Stephen Mockabee (2001). Los tres aspectos que el autor estipula (creencia, permanencia y comportamiento) se pueden ver plasmados en el modelo utilizado por el presente trabajo. Por intuición es posible mencionar que el Factor 3 explica creencia pues la asistencia a Misa y al Santísimo son actividades que se realizan por fe y amor a Cristo. El Factor 1 (Lectio, Rosario, Oraciones del Consagrado, Importancia del Rosario y de visitar al Santísimo) puede ser considerado como permanencia, pues estas actividades son propias del mo-

vimiento. Finalmente, Importancia de la Lectura, de asistir a la formación de LAM, del Apostolado (obras de caridad) y encargos pueden pertenecer a comportamiento, pues se tratan de ítems que son de acción.

6.1. Compromiso Afectivo

Entre las recompensas extrínsecas se encontró que Naturaleza del Trabajo en sí, Comunicación y Supervisión tienen una correlación positiva y significativa con un 99% de confianza con Compromiso Afectivo. Esto se compara con la opinión predominante en la literatura según la cual las recompensas extrínsecas están fuertemente asociadas con el compromiso organizacional (afectivo) (Angle y Perry, 1983). Además se corrobora que Naturaleza del Trabajo es uno de los antecedentes principales de compromiso (Brief y Aldag, 1980). Se puede concluir que los efectos que tiene la satisfacción con el tipo de trabajo realizado sobre la comunidad LAM se basa en que el trabajo tenga significado para los misioneros, en el sentido que lo reconozcan y/o encuentren el propósito del mismo (Ariely et al., 2008). Esto significa que debe haber una correcta comunicación que permita a los misioneros entender cómo su trabajo puede estar vinculado a los objetivos de la comunidad.

Se marca también la relación entre monitoreo y esfuerzo. La literatura (Ariely et al., 2008) sugiere que la forma en la que se enmarca supervisión influye de manera crucial en su efecto sobre la motivación. Si se percibe como un interés en el misionero, la supervisión puede mejorar la moral del mismo en lugar de inducir una sensación de pérdida de autonomía. Por lo tanto, el monitoreo que va acompañado de un mayor significado (reconocimiento, educación, reconocimiento) podría no solo eliminar los efectos secundarios negativos del control, sino también aumentar el esfuerzo y la moti-

vación de los misioneros. En este sentido, se conecta nuevamente con la comunicación. Se sugiere que los encargados estén cerca de los misioneros para transmitirles el significado de cada una de las tareas así como ayudarles en la aplicación de cada una de ellas.

Entre las recompensas intrínsecas, se descubrió que claridad de rol, autonomía, entrenamiento y participación en la toma de decisiones tienen un efecto positivo significativo sobre el Compromiso Afectivo. Esto respalda la opinión de que las recompensas intrínsecas son determinantes más poderosos del compromiso organizacional (afectivo) que las recompensas extrínsecas (Malhorta et al., 2007). Sin embargo, sorprendentemente, se encontró que variedad de habilidades influye negativamente sobre este componente de compromiso. Esto implica que el hecho de que las actividades sean diversas no influye sobre Compromiso Afectivo. Quizás esto se deba a que a pesar de ser encargos relativamente monótonos, cada uno es diferente. Por ejemplo, aunque en los retiros se utiliza la misma logística y las charlas son las mismas, cada grupo de misioneros que va a servir es diferente al igual que las personas que van al retiro. Lo mismo ocurre en los grupos de oración. La logística es la misma pero la decoración y predicadores varían cada vez, por lo que cada uno en efecto requiere diversas habilidades, incluso explorar algunas que no saben que tenían, pero no es un componente que influya sobre el compromiso.

Se descubrió que participación en la toma de decisiones tiene un efecto positivo y significativo directo sobre Compromiso Afectivo. Este resultado confirma hallazgos anteriores (Meyer y Allen, 1991), que sugieren que alentar la participación de los misioneros en la toma de decisiones promueve este componente de compromiso. Esto se une directamente a la creación de significado. Si los misioneros tienen la oportunidad de involucrarse y brindar mayor información acerca de lo que cada uno observa de la

comunidad, esto permitiría tener una visión más clara del propósito de ser misionero. Autonomía viene acompañada de Supervisión. Con un correcto monitoreo, los misioneros tienen claro lo que tienen que hacer, pueden actuar sin miedo porque tienen el respaldo de alguien que los guíe y además en quien puedan confiar para expresar sus opiniones.

6.2. Compromiso Continuo

Se encontró que solo Naturaleza del Trabajo (recompensa extrínseca) y claridad del rol (recompensa intrínseca) tienen influencia significativa sobre Compromiso Continuo. Esto contradice a la literatura (Malhorta et al., 2007) en el sentido de que solo recompensas extrínsecas organizacionales tienen influencia sobre este constructo. Resulta de interés el resultado obtenido. Al tratarse de una organización sin fines de lucro, en donde no existen incentivos monetarios, el costo de oportunidad de quedarse o no en la organización se ve afectado por el tipo de trabajo realizado y por la calidad de explicaciones de los encargos que se deben cumplir. Se puede recomendar que para crear un significado de cada encargo, es importante tener una comunicación y explicación clara.

6.3. Compromiso Normativo

Allen y Meyer (1990) argumentan que hay poca literatura en la que se pueda basar para predecir los antecedentes de Compromiso Normativo. Los resultados indican que en cuanto a recompensas extrínsecas solo Naturaleza del Trabajo tiene influencia. Al igual que Compromiso Afectivo, es más influenciado por incentivos intrínsecos como Claridad del rol, Variedad de Habilidades y Autonomía. Se puede observar que todas

las recompensas que influyen sobre Compromiso Normativo lo hacen también sobre Compromiso Afectivo, por lo que estos dos constructos no son independientes entre sí. Autonomía en términos de flexibilidad lleva a un mayor compromiso normativo. Se puede por lo tanto concluir que los misioneros están dispuestos a llevar a cabo los encargos, pero que para que esto sea efectivo es necesario tener un monitoreo de ayuda. De esta forma, además de incentivar un Compromiso Afectivo, se desarrolla Compromiso Normativo. Autonomía es un aspecto clave sobre el cual se debe prestar atención al momento de delegar tareas.

6.4. Compromiso Religioso

Los resultados muestran que ninguna recompensa extrínseca tiene influencia sobre compromiso religioso. Por lo tanto, se puede afirmar que solamente factores inherentes al contenido del trabajo preceden al Compromiso Religioso. Esta investigación, al tratarse de un análisis de caso, se intuye las implicaciones que Claridad del rol, Autonomía, Entrenamiento y Participación en las decisiones tienen sobre este constructo de compromiso.

Los resultados corroboran la literatura que un sentido de propósito (Iannaccone, 1998) y claridad del rol, desarrollan un compromiso religioso, al contrario con lo establecido por Iannaccone (1998), no se ve impacto de ayuda mutua sobre este componente de compromiso, lo cual lleva a pensar que compromiso se trata de algo más personal. Si bien una de las cosas que padece la comunidad es un poco de falta de fraternidad, los resultados muestran que esto no es la causa para que los misioneros no se comprometan como se espera.

Uno de los problemas que se percibe en la comunidad es que cuando se delega

algún encargo, muchas veces este no se lleva a cabo, o cuando se realiza existen algunas equivocaciones que se dan por falta de comunicación. Por ejemplo, cuando se asiste a servir en un retiro, se dan explicaciones en persona y por escrito, pero hay cosas específicas que se transmiten con la experiencia. Por lo tanto, es de suma importancia que cuando se envíe a un misionero a ejecutar una tarea se explique claramente lo que debe hacer y los posibles problemas que puede haber para que pueda estar pendiente de los mismos. Se muestra que Autonomía y Entrenamiento tienen una correlación positiva entre sí. Dado que estos factores van de la mano, es preciso capacitar a los misioneros pero dándoles la oportunidad de que ellos realicen las tareas. Por ejemplo, al enviar a una misionera como administrativa de un retiro, anticiparle que ella será la próxima y antes ir con otra misionera que tenga un poco más de experiencia y ella pueda ir explicándole poco a poco cómo se realizan las cosas y de qué tener cuidado. De esta manera se puede reducir el número de objetos perdidos, el desperdicio de los materiales y también tener cuidado en temas de pagos y atención a personas externas como lo son los Sacerdotes, personas que acuden a los retiros, apostolados y consagraciones.

Finalmente, Participación en las decisiones tiene una correlación positiva con los tres ítems mencionados anteriormente. Se puede intuir que los misioneros valoran mucho que se les escuche y que se les enseñe antes de realizar las cosas y no después. Esto permitirá también reducir el malestar común que se menciona en los misioneros de falta de fraternidad, pues si todos participan, tienen claro lo que deben hacer, y se les da a conocer que cada uno puede realizar diferentes actividades sin que tengan miedo a equivocarse, el contexto en el que se desenvuelve va a ser de menos tensión. Se puede asegurar que en este ambiente los misioneros rendirán de mejor manera.

6.5. Relación entre los componentes de compromiso

Es interesante observar los resultados que muestran una correlación entre Compromiso Afectivo, Normativo y Religioso. Esto implica que un sentir de obligación promueve un sentir de unión e identificación hacia LAM y esto a su vez a un mayor compromiso en términos de religión. También Compromiso Continuo tiene un efecto positivo sobre Compromiso Normativo, por lo que se puede decir que Compromiso Continuo lleva al Normativo, y este al Afectivo y finalmente al Religioso.

6.6. Discusión del Análisis Factorial Exploratorio

Al realizar el análisis reteniendo 6 Factores los resultados muestran que cada componente de compromiso es independiente entre sí. A pesar de la pérdida de cargas, compromiso organizacional sigue manteniendo 3 factores, al igual que compromiso religioso. Pero al ajustar el modelo en solo 3 Factores, los resultados muestran que Compromiso Afectivo sigue manteniendo su independencia, pero Compromiso Continuo y Normativo, que pierde 4 cargas, se juntan en el Factor 3 (ver Tabla 11), y Compromiso Religioso en el Factor 1. El resultado que expresa Encargos es interesante pues se junta al Factor 2 con a Compromiso Afectivo. Esto significaría que el hecho de estar comprometido en algún encargo se explica por el grado de unión que se tiene a la comunidad. Es posible intuir que al obligar al modelo a ajustarse en 3 Factores, el efecto de Compromiso Religioso sobre Normativo causa un impacto relevante, prácticamente eliminándolo del modelo, por lo que Compromiso Religioso podría suplantar al componente de compromiso organizacional normativo.

Es curioso observar estos resultados, pues llevan a pensar que Compromiso Religioso se traduce en un sentido de obligación a quedarse en la comunidad. Probablemente

esto puede explicarse porque es percibido como moralmente correcto. Este sentimiento de permanencia puede ser el resultado de la internalización de presiones normativas ejercidas sobre la persona ya sea antes o después de la entrada o bien por un sentimiento de agradecimiento a la comunidad por lo que ella ha hecho en cada una de las vidas de las personas (Meyer y Allen, 1991). Es importante tomar en cuenta el contexto en el que la investigación se lleva a cabo. Es claro que los misioneros tienen este sentir de agradecimiento hacia Dios más que hacia LAM como comunidad; es claro que LAM es solo un medio por el cual Dios actúa, por lo que este resultado se hubiera esperado tener.

Cuando se realiza el Análisis Factorial Exploratorio uniendo a los componentes de recompensas en 6 Factores (Tabla 12), los componentes de compromiso organizacional mantienen sus propiedades multidimensionales mientras que compromiso religioso se junta en un solo factor. De esta tabla es interesante analizar que Naturaleza del trabajo y variedad de habilidades se juntan con compromiso Normativo, por lo que este factor tiene características de sentido de obligación de pertenencia, de satisfacción con el tipo de encargo realizado y con la variedad de habilidades que este incluye.

Finalmente, cuando se obliga al modelo a ajustarse en 3 Factores incluyendo todos los componentes de compromiso y recompensas, los resultados demuestran que Compromiso Religioso se junta en el Factor 3 con 2 ítems de Compromiso Afectivo. En este caso, el impacto de Compromiso Religioso sobre Afectivo causa que prácticamente se elimine este constructo. Por lo tanto, Compromiso Religioso puede suplantar a Compromiso Afectivo.

Se puede intuir que asistencia, oración, lectura, voluntariado e importancia de las actividades son percibidas desde un punto de vista afectivo, resultados que eran esperados puesto que todo lo que se propone realizar como prácticas en LAM son ayudas

para perseverar en el camino, para ser fiel a Dios pero en ningún momento nadie las impone. Dado que se realizan con un sentimiento de afectividad, se trata de prácticas que llevan al misionero a amar a Dios, a tener una vida de unión con Él.

Otro aspecto interesante es que Participación se junta también en este Factor. Se intuye que este componente es importante tomar en cuenta para el desarrollo de Compromiso Religioso si se espera que los misioneros no realicen las prácticas y encargos con un sentir de obligación. Se debe implementar políticas que permitan su participación dentro de la comunidad como por ejemplo realizar más apostolados que les permita estar realmente en acción y no sea solo la teoría lo que cada uno experimenta. Finalmente, Compromiso Continuo se junta con Normativo, con Naturaleza del trabajo y variedad de habilidades mientras que el resto de recompensas ocupan otro Factor.

Conclusiones

Los resultados del estudio muestran que el desarrollo de compromiso en una organización religiosa depende de otros factores, diferentes a recompensas extrínsecas e intrínsecas. Por esta razón, los antecedentes que preceden a Compromiso Religioso se basan en otras causas. Además, los resultados obtenidos presentan un mecanismo operativo mediante el cual compromiso de continuidad conduce a compromiso normativo y este a su vez al afectivo. Y, debido a la correlación significativa entre compromiso afectivo y religioso, compromiso afectivo conduce luego a compromiso religioso. Parece que la necesidad de permanecer en la organización (continuidad) tiene un efecto directo sobre sentimientos de obligación de permanecer en la comunidad (normativo), lo que aumenta el deseo del misionero de pertenecer a LAM, y a su vez el anhelo de estar comprometido con lo que Dios nos pide (religioso). Puesto que los componentes

de compromiso interactúan entre sí, para alcanzar un alto compromiso religioso todos los componentes deben ser tomados en cuenta, por lo que es fundamental que se comprenda y descubra los antecedentes que desarrollan cada componente de compromiso.

Las recompensas intrínsecas son indicadores más potentes de compromiso afectivo, normativo y religioso. Claridad del rol y autonomía emergieron como los resultados más poderosos de compromiso afectivo, normativo y religioso, mientras que entrenamiento y participación son los más relevantes para las decisiones de compromiso afectivo y religioso. Sorprendentemente, variedad de habilidades solo tiene efecto sobre compromiso normativo, y su naturaleza negativa sobre compromiso afectivo probablemente se deba a que este indicador influye directamente sobre el rendimiento en lugar de a través del compromiso Malhorta et al. (2007). Esto muestra que parece ser necesario: 1. Rediseñar los encargos en términos de mejorar su claridad, 2. Capacitar ya que permite que los misioneros tengan mayor seguridad y confianza en lo que realizan, 3. Generar autonomía en el desenvolvimiento de las actividades, y 4. Alentar la participación en las decisiones relativas a los encargos que deben llevar a cabo.

Entre las recompensas extrínsecas, Naturaleza del trabajo surgió como determinante de los tres tipos de compromiso organizacional, y comunicación y supervisión de compromiso afectivo. Compromiso religioso no tiene efecto de recompensas extrínsecas directamente pero, dado que tiene efecto por medio de compromiso afectivo y normativo, se deben tomar en cuenta estas recompensas. También es importante destacar que compromiso religioso puede desplazar a compromiso afectivo o normativo, lo cual tiene mucho sentido dada su dependencia. Compromiso religioso puede ser expresado por el sentimiento de obligación a quedarse en LAM, lo que provoca un mayor compromiso afectivo, o a su vez puede ser expresado en lugar de compromiso afectivo.

Sin duda, debido al contexto en el que se realizó el presente trabajo, y dado que si no

se obliga al modelo a que converja, compromiso religioso representa otro factor distinto a los componentes de compromiso organizacional, es posible concluir que el hecho de estar comprometido en una organización religiosa quiere decir que tiene un significado para el misionero, que va más allá de lo que puede ser percibido. Para alcanzar que este significado tenga prevalencia en la comunidad, aumente el compromiso y no permita que misioneros se salgan de la comunidad es importante tomar en cuenta ciertos factores que motivan a crear este significado hacia LAM.

Para que se reconozca el propósito de ser misionero en un aspecto motivacional se recomienda que se mejore el sistema de comunicación en la comunidad, mediante el monitoreo de las actividades, una clara explicación de los roles que se deben desempeñar y que sean más en la práctica que en palabras o papeles. Es decir, que al explicar una actividad se realice una capacitación al misionero, con una persona al lado del mismo que le enseñe el cómo y explique los probables problemas que se pueden tener, permitiendo que el aprendiz participe en la toma de decisiones de sus actividades y proponiendo formas de llevar a cabo un encargo. De esta manera se desarrolla en los misioneros la autonomía requerida para que puedan ejecutar las acciones sin miedo porque han recibido la capacitación necesaria. En otras palabras, es de suma importancia realizar escuela con los misioneros, en especial en estos momentos en los que la estructura de la comunidad va a cambiar. Ya no se tendrán tantos encargos administrativos y es la oportunidad perfecta para que misioneros con mayor experiencia comiencen a enseñar al resto, tomando en cuenta las recomendaciones realizadas por el presente estudio.

A pesar de las limitaciones encontradas en este estudio, como la limitación en el tamaño de la muestra y las anomalías de datos negativos, el estudio contribuye a las áreas de compromiso y resultados de los empleados. Los profesionales pueden utilizar

los hallazgos del presente estudio para desarrollar sus sistemas de gestión de recursos humanos y de esta manera tomar en cuenta la importancia de crear significado del trabajo dentro de los empleados, mediante una correcta comunicación, capacitación y supervisión, pero que el mismo sea como un monitoreo y acompañamiento de los empleados, permitiendo que ellos participen en lo que respecta a su trabajo y tengan la libertad de actuar de acuerdo a ellos les parezca más productivo y eficiente. De esta manera se mejora la motivación, satisfacción y la retención de sus empleados.

Bibliografía

- Acock, A. (2013). *Discovering Structural Equation Modeling Using Stata* (first ed.). 4905 Lakeway Drive, College Station, Texas 77845: Stata Press.
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allen, N. & Meyer, J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(43), 252–276.
- Angle, H. & Perry, J. (1983). Organizational commitment individual and organizational influences. *SAGE Journals*, 10(2), 123–146.
- Ariely, D., Kamenica, E., & Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of legos. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 67, 671–677.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of reward management practice: Improving performance through reward* (third ed.). 120 Pentonville Road, London UK: Kogan Page Limited.
- Brief, A. & Aldag, R. (1980). Antecedents of organizational commitment among hospital nurses. *SAGE Publications*, 210–220.
- Costello, A. & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*., 10(7).

- Fabrigar, L., MacCallum, R., Wegener, D., & Strahan, E. (1999). Evaluating the use of explanatory factor analysis in psychological research. *The American Psychological Association, 4*(3), 272–299.
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly, 33*(1), 61–81.
- Hair, J. (1995). *Multivariate data analysis* (fourth ed.). Prentice Hall.
- Iannaccone, L. (1998). Introduction to the economics of religion. In Iannaccone (1998), (pp. 1465–1496).
- Jaros, S. (2007). Meyer and allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior, 6*(4), 8–25.
- Malhorta, N., Budhwar, P., & Prowse, P. (2007). Linking rewards to commitment: an empirical investigation of four uk call centres. *Journal of Human Resource Management, 18*(12), 2095–2127.
- MacCallum, R. & Widaman, K. (1999). Sample size in factor analysis. *American Psychological Association, 4*(1), 84–99.
- Meyer, J. (2016). *Handbook of Employee Commitment* (first ed.). Western Ontario, Canada: Edward Elgar. Congress Control Number: 2016938602.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.

- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538–551.
- Mottaz, C. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations, 41*(6), 467–482.
- Méndez, C. & Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Psiquiatría Colombiana, 41*(1), 197–207.
- Pyysiainen, I. (2010). *Religion, Economy and Cooperation* (first ed.). In Pyysiainen (2010).
- Richard Hackman, G. O. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*(2), 250–279.
- Rizzo, J., House, R., & Lirtzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*, 150–163.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (first ed.). SAGE P.
- Stark, R. & Bainbridge, W. S. (1980). Towards a theory of religion: Religious commitment. *Journal for the Scientific Study of Religion, 19*(2), 114–128.
- Stephen Mockabee, Joseph Quin Monson, T. G. (2001). Measuring religious commitment among catholics and protestants: A new approach. *Journal for the scientific study of religion, 40*(4), 675–690.
- Thomson, P. (2002). *Total Reward* (first ed.). Camp Roas, London SW19 4UX: Chartered Institute of Personnel and Development.

Vargas, T. & Mora-Esquivel, R. (2017). Sample sizes using structural equation modeling with latent variables: A practical method. *SCIELO*, 17(1).

Anexo 1

Basándose en el análisis de la literatura y la experiencia como misionera de Lazos de Amor Mariano, la encuesta que se realizó para la presente investigación se fundamenta en la escala modificada de los Tres componentes de compromiso de Meyer y Allen elaborada por Jaros (2007) para la medición de los 3 componentes de compromiso. Para naturaleza del trabajo y comunicación se utilizó la encuesta de satisfacción del trabajo de Spector (1997), y se seleccionaron las preguntas que se refieren a estos ítems. Para supervisión y apoyo de equipo se basó en la encuesta de Malhorta et al. (2007), adaptando las preguntas al dialecto de LAM como por ejemplo la palabra supervisor se sustituyó por encargado y compañeros por hermanos de misión.

Para evaluar claridad del rol se utilizó el estudio de Rizzo et al. (1970) sobre este tema. Variación de habilidades, autonomía y retroalimentación fue medido por la encuesta de Hackman y Oldham (1976), "Encuesta de diagnóstico de trabajo". Finalmente, entrenamiento y participación en las decisiones se basó en el estudio de Malhorta et al. (2007), nuevamente sustituyendo palabras para adaptar la encuesta a la realidad de LAM.

En cuanto a las preguntas utilizadas para medir compromiso religioso, se utilizó la encuesta Buckeye State Spool Religious Commitment Items utilizado en el estudio de Stephen Mockabee (2001) "Midiendo el compromiso religioso entre católicos y protestantes: un nuevo enfoque".

Anexo 2

Tabla 14: Compromiso Organizacional - 3 Componentes de Compromiso de Meyer

Queremos conocer cuál es tu opinión sobre las siguientes afirmaciones por favor marca la casilla que mejor represente tu parecer:

Compromiso Afectivo
Estoy muy feliz de ser parte de LAM.
Disfruto conversar acerca de LAM con personas fuera de la comunidad.
Siento que los problemas de LAM realmente son míos.
Creo que podría estar igual de unido a otra comunidad como a LAM. R
No me siento como “parte de la familia” en LAM. R
No me siento “emocionalmente unido” a LAM. R
LAM tiene un gran significado personal para mi vida.
No siento un “fuerte” sentido de pertenencia a LAM. R
Compromiso Continuo
Me preocupa perder lo que he contribuido (ejemplo: el tiempo) a LAM.
Si no fuera parte de LAM, estaría triste porque mi vida se vería afectada.
Soy leal a LAM porque he contribuido mucho a ella, emocional, espiritual, social o económicamente.
A menudo me siento ansioso por lo podría perder en esta comunidad.
A veces me preocupa lo que podría suceder si algo le pasara a LAM y ya no fuera miembro.
Estoy comprometido con LAM porque temo lo que podría perder.
Compromiso Normativo
Siento que estoy en deuda con LAM por lo que ha hecho por mí.
LAM merece mi lealtad y/ó gratitud por su trato hacia mí.
Siento que estarían decepcionados mis compañeros de comunidad si no fuera miembro de LAM.
Soy leal a LAM porque mis valores son en gran medida susvalores.
LAM tiene una misión en la que creo y estoy comprometido.
Siento que es “moralmente correcto” dedicarme a LAM.

Se utilizó una escala de Likert de 5 puntos para evaluar el nivel de acuerdo o desacuerdo. (Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo)

Tabla 15: Recompensas

Queremos conocer cuál es tu opinión sobre las siguientes afirmaciones por favor marca la casilla que mejor represente tu parecer:

Naturaleza del trabajo
A veces siento que mi encargo no tiene sentido. R
Me gusta hacer las cosas que hago en LAM.
Me siento orgulloso de cumplir con mi encargo.
Mi encargo es agradable.
Comunicación
La comunicación parece ser buena dentro de LAM.
Los objetivos de LAM no son claros para mí. R
A menudo siento que no sé lo que está pasando dentro de LAM. R
Las asignaciones de encargos no están completamente explicadas. R
Supervisión
Mi encargado es accesible.
Mi encargado me ayuda a que mi apostolado sea agradable.
Estoy satisfecho con la manera de guiarme de mi encargado.
Estoy satisfecho con la manera en la que mi encargado me guía en mi camino espiritual.
Apoyo de equipo
Mis hermanos de misión son un apoyo para cumplir con un encargo o apostolado.
Todos contribuyen para que la misión salga adelante.
Claridad del rol
Existen objetivos claros en LAM.
Sé exactamente lo que se espera de mí en LAM.
Sé cuáles son mis responsabilidades en LAM.
Las explicaciones de lo que se tiene que hacer son claras.
Sé que debo dividir mi tiempo apropiadamente.
Variedad de habilidades
Cada encargo requiere de diferentes habilidades.
Los encargos son simples y repetitivos.
Autonomía
Los encargos me permiten tomar iniciativas personales para llevarlos a cabo.
Los encargos me dan la oportunidad de elegir la manera en cómo los cumplo.
Retroalimentación
Recibo retroalimentación de mi encargado al realizar un apostolado o predica.
Entrenamiento
Recibo entrenamiento antes de tener contacto con las personas.
Recibo entrenamiento continuo para aprender a ayudar a las personas.
Participación en las decisiones
Puedo influir en las decisiones de mi encargado con respecto a mi misión.
Mi encargado pregunta mi opinión cuando surge un problema.
Siento que es fácil transmitir ideas de mejora a mi encargado.

Se utilizó una escala de Likert de 5 puntos para evaluar el nivel de acuerdo o desacuerdo. (Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo)

Tabla 16: Compromiso Religioso

Los misioneros tenemos algunas prácticas ¿con qué frecuencia realizas cada una de ellas?

¿Con qué frecuencia asistes a misa?
¿Con qué frecuencia asistes a LAM?
¿Con qué frecuencia asistes al Santísimo?
¿Con qué frecuencia realizas la Lectio Divina?
¿Con qué frecuencia rezas el Rosario?
¿Con qué frecuencia realizas las oraciones del consagrado?

*Se utilizó una escala de Likert de 7 puntos para evaluar el nivel de frecuencia.
(Una vez por semana a Siete veces por semana).*

¿Con qué frecuencia realizas la lectura espiritual?
--

*Se utilizó una escala de Likert de 5 puntos para evaluar el nivel de frecuencia.
(Varias veces al día a nunca).*

Valora la "importancia" que en tu opinión, tienen las siguientes prácticas:

¿Qué tan importante es para un misionero asistir a misa?
¿Qué tan importante es para un misionero asistir a las actividades de LAM?
¿Qué tan importante es para un misionero rezar el Rosario?
¿Qué tan importante es para un misionero ir al Santísimo?
¿Qué tan importante es para un misionero la lectura espiritual?
¿Qué tan importante es para un misionero ir a los apostolados?

*Se utilizó una escala de Likert de 5 puntos para evaluar el nivel de importancia.
(Muy Importante a Sin Importancia)*

Marca en las casillas las actividades a las que asistes con regularidad:

¿A qué actividades de LAM asistes?

Se evaluó a qué actividades se asiste, entre estas están: Escuela de María, Santa María, Grupo de oración, Hogares Marianos y Apostolados

¿A cuáles apostolados has asistido el último mes?

Se evaluó a qué apostolados se asiste, entre estas están: María Estrella de la mañana, San José Obrero, Los Rosales, Rosario por la vida y ninguno.

Responde las siguientes preguntas:

¿Estás, involucrado como voluntario en LAM, en cualquier encargo?

Se utilizó medidas de si o no.

¿Aproximadamente, cuál es el porcentaje de tus ingresos totales de hogar que donas a la Iglesia, o LAM? (Si tu respuesta es incierto: cuál es su mejor conjetura?)

Tabla 17: Datos demográficos

Datos demográficos

Edad:	
Sexo:	
Tiempo en LAM:	
Tipo de misionero:	
Número de miembros de tu familia en LAM:	