



Conciencia Tecnológica

ISSN: 1405-5597

contec@mail.ita.mx

Instituto Tecnológico de Aguascalientes
México

Maldonado-Radillo, Sonia Elizabeth; Ramírez Barón, María Concepción; García Rivera, Blanca Rosa;
Chairez Venegas, Angélica

Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública

Conciencia Tecnológica, núm. 47, enero-junio, 2014, pp. 12-18

Instituto Tecnológico de Aguascalientes

Aguascalientes, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>

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

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública

Investigación

Dra. Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo, Dra. María Concepción Ramírez Barón, Dra. Blanca Rosa García Rivera,
LC Angélica Chairez Venegas
Universidad Autónoma de Baja California
Carr. Transpeninsular Ensenada-Tijuana No. 3917, Fracc. Playitas, Ensenada B.C., México, CP 22860, Tel: (646)
175 0707, ext. 63180 sonia.maldonado@uabc.edu.mx

Resumen

Este trabajo presenta una investigación de tipo descriptivo-analítico sobre el diagnóstico del compromiso organizacional de los docentes. Su objetivo consiste en identificar si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales; para alcanzarlo se trabajó con una muestra de 58 docentes de una universidad pública. En la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de Allen y Meyer, cuya confiabilidad fue determinada a través del alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad de 0.807. Los resultados obtenidos muestran un nivel medio de compromiso de los profesores con su organización y además, no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional y las variables género, categoría, estado civil, edad y antigüedad.

Palabras clave: Compromiso organizacional, profesores universitarios, universidades públicas

Abstract

This study is an analytical-descriptive nonexperimental research designed to diagnose the organizational commitment in professors of University level. The purpose of this research was to identify if there are significant differences between the level of organizational commitment in academic employee and determine if some demographic-laboral variables affect it. To collect data, Meyer & Allen's Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) was used to measure organizational commitment. Participants in the research included 58 professors who worked for public university; the global rating of the questionnaire had a Cronbach's alpha of 0.807. The main results allowed us to affirm that professors have a medium level of commitment to organization and professor organizational commitment show no differences with the variables gender, class, marital status, age and seniority.

Key words: Organizational commitment, universitarios professors, public universities

Introducción

En la actualidad, los altibajos del entorno económico, la globalización, la competitividad y los cambios tecnológicos influyen en la diversificación de la Educación Superior. Este fenómeno ha provocado una preocupación sobre la calidad de los procesos y resultados en la formación de los futuros profesionistas que demanda el sector laboral, lo que ha obligado a las universidades, sean públicas o privadas, a identificar y desarrollar estrategias que les permitan obtener ventajas competitivas [1].

En este sentido, el compromiso de los profesores es un factor crítico para la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje y, por consecuencia, para incrementar la calidad de la educación

Se considera que el compromiso de los profesores es un concepto multidimensional, distinguiéndose tres dimensiones dependiendo del contexto analizado: (1) compromiso con los estudiantes, (2) compromiso con la profesión (docencia) y, (3) compromiso con la organización (lugar de trabajo); éste último el más estudiado [2].

El compromiso con la organización es comúnmente llamado organizacional y se refiere a la identificación que el profesor tiene con los valores de la escuela (universidad), sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el ámbito. Este compromiso es el acuerdo con los objetivos y valores de la organización, visto a través de la tendencia que tiene el profesor en invertir un tiempo adicional en ser partícipe del desarrollo de las actividades de la institución y con su deseo de permanecer en ella [2].

La relevancia del compromiso radica en el hecho de que es un indicador de actitudes laborales y ha sido vinculado a ciertos resultados organizacionales tales como el desempeño, el ausentismo, la rotación de personal, entre otros [3].

Aun cuando existe abundante literatura sobre el compromiso organizacional dentro de la investigación aplicada al contexto empresarial ([4]; [5]; [6]; [7]; [8]) que analiza diversos aspectos de éste, lo cierto es que en el ámbito educativo las investigaciones sobre el particular son incipientes ([9]; [10]; [11]; [12]).

Ante este panorama en este trabajo se plantea, la siguiente hipótesis:

H1: Las características demográficas de los profesores influyen en su compromiso con la universidad en donde laboran.

Para validar esta hipótesis se llevó a cabo un estudio analítico cuyo objetivo consiste en contrastar la existencia de diferencias significativas entre las características demográficas del profesor y su compromiso con la institución; así mismo identificar cuál es el nivel de compromiso de los profesores con la universidad pública para la cual laboran.

El conocimiento de la influencia de esas variables sobre el compromiso es un punto importante en el sentido de que ofrece elementos útiles para fomentar actitudes favorables en los profesores.

El estudio se limita conceptualmente al compromiso organizacional, desde una perspectiva integradora, es decir, se aborda como un constructo multidimensional por lo que incluye los compromisos: afectivo, normativo y de continuidad. La población estudiada corresponde a los profesores que laboran en una universidad pública localizada en el noroeste de México; empleando una muestra por juicio de 58 participantes a los cuales les fue aplicado el cuestionario propuesto por Allen y Meyer [13] validado por Frutos y colaboradores [28].

Fundamentos teóricos

La conceptualización del compromiso organizacional ha transitado por varias etapas y en ese transitar se han reportado múltiples acepciones al término. Entre los estudiosos del tema hay cierta dificultad en alcanzar una definición unánime [14]; sin embargo, actualmente en la literatura se encuentran reportados algunos trabajos [9],[3] en donde se realiza una buena revisión de las acepciones del concepto del compromiso organizacional, entre ellas destacan las de algunos autores importantes [15]; [16]; [17]; [18]; [19]; [20].

El primer referente sobre el estudio del compromiso bajo el enfoque del comportamiento organizacional se ubica en el trabajo de Porter y sus colaboradores [21] quienes definen el comportamiento organizacional como la fuerza relativa a la identificación de un individuo con una determinada organización. En esta definición el concepto se concibe como un constructo unidimensional, aunque conceptualmente puede caracterizarse por tres factores: a) una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización, b) el deseo de ejercer un esfuerzo considerable en representación de la organización y, c) un fuerte deseo por mantener su pertenencia a la organización.

La definición más conocida y ampliamente difundida corresponde a los autores Allen y Meyer

[13] quienes entienden el compromiso organizacional como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” [9]. Estos autores explican que el compromiso organizacional comprende tres facetas que permiten a los individuos vincularse a las organizaciones: la afectiva relacionada con el grado de identificación desarrollado por los trabajadores; la de continuidad, que refiere la necesidad de los empleados de continuar en el puesto; y la normativa, se trata de una obligación percibida para permanecer en la institución [8].

Desde la óptica de Meyer y Allen, el compromiso organizacional es una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la institución. El modelo de estos autores se constituye por tres dimensiones denominadas, respectivamente, como compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN) [6].

El compromiso afectivo es un lazo emocional que puede definirse como el vínculo afectivo existente entre un empleado y la organización para la cual labora, se caracteriza por la identificación e implicación del individuo con la organización, así como el sentimiento de placer de formar parte de ella [22].

Por su parte, el compromiso de continuidad, se refiere a la necesidad de permanecer en la organización y puede ser definido como la conciencia del empleado respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo [9].

En tanto que, el compromiso normativo es el grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a su organización bajo un sentimiento de correspondencia [7] definiéndose como un vínculo con la organización debido a la obligación que siente el individuo dado que piensa que es lo correcto y lo que debe hacer [23].

Recientemente, se han publicado otras definiciones para el compromiso organizacional conservando el sentido del vínculo y la afectividad como elemento fundamental: [24], [14] y [5]. En todos los casos, el compromiso supone un vínculo que conlleva a un comportamiento en un sentido específico de actuación o una actitud positiva hacia la organización.

De igual manera como existe una gran diversidad de definiciones, en la literatura se encuentran una amplia gama de instrumentos de medición e igual amplitud de variables. En la evolución de las escalas de medición existen dos etapas: una antes de los 90s, en donde predominan los estudios de compromiso actitudinal e intencionado y, una posterior caracterizada por las aportaciones de Allen y Meyer [22].

En la primera etapa uno de los cuestionarios más utilizados fue el desarrollado por Porter y sus

colegas, cuyo fin era medir el compromiso como constructo unidimensional. En la segunda etapa, se introducen nuevas escalas de medición derivadas de la definición tridimensional del CO [12]. Tras introducir conceptualmente la dimensión afectiva, normativa y de continuidad se propone una escala de medición para cada una de las dimensiones que en suma permitiera medir el constructo en su conjunto [13].

En el campo educativo, el compromiso organizacional, como constructo teórico y como variable empírica ha sido poco estudiado, sobre todo en el área administrativa; no obstante, pueden rescatarse algunas investigaciones recientes en el contexto de la educación superior, por ejemplo los estudios de [10]; [9]; [11]; [25] entre otros. Para este estudio se decidió utilizar ese modelo clásico de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer [13] y como sujeto de estudio a los profesores de una universidad pública; entendiendo que son profesores los que desempeñan labores docentes, impartiendo la enseñanza bajo el control académico de las facultades, escuelas e institutos de la universidad. En razón al tiempo de labores que destinen los profesores a su trabajo serán de tiempo completo o medio tiempo. Es de tiempo completo cuando deba dedicar a sus actividades académicas cuarenta horas a la semana; y de medio tiempo, si sólo dedica a ello veinte horas semanales [25].

Materiales y métodos

Con la finalidad de alcanzar el objetivo propuesto se realizó un estudio transversal con diseño no experimental, caracterizado como descriptivo porque pretende especificar las características de los fenómenos estudiados [26].

El universo de estudio se constituye por docentes de una universidad pública (multicampus) del estado de Baja California perteneciente a la región noroeste de la República Mexicana. El criterio clasificatorio de la muestra fue censal [27]; esto es, recoger la información de todos los profesores de tiempo completo y medio tiempo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales del campus Ensenada; no obstante la tasa de respuestas fue del 85.3%. La ficha técnica de este estudio se describe en la Tabla 1.

Según el género, los profesores de la FCAyS son mayoritariamente mujeres (58.6%) y solamente el 41.4% son hombres. Éstos son predominantemente maduros pues más del 56.9% rebasa los 46 años. En este rango de edad, hay 20 mujeres y 13 hombres. En su mayoría (93.1%) son profesores de tiempo completo. El 53.5% tiene una antigüedad mayor a 11 años. Sus condiciones de empleo son buenas, ya que 36 (62.06%) tienen definitividad; de éstos 23 son mujeres y 13 hombres.

UNIVERSO	Docentes de Universidades Públicas
ÁMBITO GEOGRÁFICO	Baja California, México
TIPO DE INVESTIGACIÓN	Descriptiva, transversal
TIPO DE MUESTREO	Censal
MUESTRA	Docentes de la FCAyS
HERRAMIENTA APLICADA	Cuestionario autoadministrado
CUESTIONARIOS APLICADOS	68
TASA DE RESPUESTA	85.3%
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	Análisis descriptivo y ANOVA

Fuente: Elaboración propia

Tabla 1. Ficha Técnica de la Investigación

Para la recolección de los datos se utilizó la versión validada por Frutos [28] del Cuestionario sobre Atributos de la Organización (CATO) propuesto por Allen y Meyer [13]. Este instrumento se integra por 21 ítems cuya categoría de respuestas fue en escalamiento numérico de seis valores, donde (1) corresponde a definitivamente en desacuerdo y (6) a definitivamente de acuerdo.

La aplicación del instrumento se realizó en el transcurso del primer semestre 2013, la confiabilidad del instrumento se corroboró a través del α de Cronbach el cual fue de 0.807, dato que podría considerarse con un nivel bueno, para su aplicación [29].

En el análisis de los datos se utilizó el paquete *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para frecuencias, estadísticos descriptivos, la confiabilidad (α de Cronbach); otras técnicas utilizadas fueron análisis de la varianza ANOVA y la prueba t de Student para muestras independientes. La ANOVA se utilizó como una aproximación para establecer las desigualdades entre grupos, es decir, si existen diferencias significativas entre ellos.

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

Rango		Categoría
1	→ 42	Nulo
43	→ 84	Medio
85	→ 126	Elevado

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Baremo de Intensidad para Compromiso Organizacional

Resultados y discusión

Compromiso Organizacional

La media del grupo se ubica en 80.36 valor superior a su mediana (Tabla 3) lo cual refleja que el compromiso de los docentes con su organización, a través de las tres variables (afectivo, normativo y de continuidad), tiene un sesgo positivo con todo y la dispersión de los datos; considerando los supuestos del baremo (Tabla 2) donde el compromiso medio esta entre 43 y 84 puntos y dado que la media es 80.36 puede afirmarse que este grupo de profesores el estado psicológico que caracteriza la relación entre los docentes y la universidad es medio lo cual manifiesta un buen ambiente. Además se encontró un compromiso mínimo de 49.0 también dentro del rango medio y un máximo de 111.0 lo que representa un compromiso elevado.

	Docente
N	58
Media	80.36
Mediana	76.9
Desviación Típica	13.15
Error Típico	1.72
Mínimo	49.0
Máximo	111.0

Fuente: Elaboración propia con resultados de trabajo de campo.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos

Compromiso Organizacional y género

Para la identificación de la influencia del género sobre el compromiso organizacional, la información recabada fue sometida a la prueba ANOVA para datos independientes. La prueba de Levene ($F=.713$) y el valor p (.402) permiten afirmar que las variables son homogéneas; con base en ello, se analizó la prueba de las medias cuya valor $t = -.512$ ($gl=55$) y un $p = .611$ conducen a asegurar que no existen diferencias significativas entre los géneros; esto significa que el hecho de que los profesores sean hombres o mujeres no influye en su compromiso con la institución.

Como previo a la identificación se determinaron los indicadores estadísticos; la Tabla 4 describe para cada género y para el total de la muestra, el número de casos, la media, la desviación típica. Aun cuando el indicador de tendencia central de ambos subgrupos es semejante ($\mu M=81.52$ y $\mu F=79.67$) se percibe que los profesores de género masculino tienen un mayor compromiso con su organización, no obstante que los datos se muestran más dispersos.

GENERO	N	Media (μ)	Desviación Estándar
Femenino	34	79.67	11.96
Masculino	24	81.52	15.90
	58	80.36	13.15

Fuente: Elaboración propia con datos de campo

Tabla 4. Estadísticos del Compromiso Organizacional por Género

Compromiso Organizacional y categoría del Profesor (Tiempo completo o medio tiempo)

Con el propósito de identificar la influencia de la categoría del profesor sobre el compromiso organizacional, la información recabada fue sometida a la prueba ANOVA para datos independientes. La prueba de Levene ($F = 2.084$) y el valor p (.154) dan por cierto que las variables son homogéneas; con base en ello, se analizó la prueba de las medias cuya valor $t = -.562$ ($gl=55$) y un $p = .577$ permiten afirmar que no existen diferencias significativas entre el tipo de categoría de los profesores (tiempo completo o medio tiempo); esto significa que la categoría de éstos no influye en su compromiso con la institución.

También en este caso, antes de la identificación se determinaron los indicadores estadísticos; la Tabla 5 muestra para cada campus y para el total de la muestra, el número de casos, la media, la desviación típica. En el indicador de tendencia central de los profesores de medio tiempo y tiempo completo ($\mu MT=84.66$ y $\mu TC=80.22$) se muestra claramente que los profesores de medio tiempo asumen un mayor compromiso con la organización que los profesores de tiempo completo, incluso el primer caso (profesores de medio tiempo) la opinión del subgrupo es igual evidenciada por la poca dispersión de los datos ($d.e. = 4.93$).

Aun mostrando estos datos un sesgo positivo, si se compara con la mediana, lo cierto es que de acuerdo a los supuestos del baremo ambos subgrupos se encuentran dentro del rango medio de compromiso organizacional.

CATEGORÍA	N	Media (μ)	Desviación Estándar
Tiempo Completo		80.22	13.55
Medio Tiempo		84.66	4.93
Total:	58	80.36	13.15

Fuente: Elaboración propia con datos de campo

Tabla 5. Estadísticos del Compromiso Organizacional por categoría

Como fue comentado en los párrafos que anteceden, aun cuando estadísticamente no existen diferencias entre la categoría laboral y el compromiso, las medias sugieren que los profesores de medio tiempo tienen un nivel de compromiso mayor respecto a los de tiempo completo, situación semejante a lo encontrado por Álvarez [4] quien sostiene: el trabajar a jornada parcial no se encuentra relacionado de manera significativa con el grado de compromiso organizacional de los profesores.

Para identificar si las variables demográficas (estado civil, edad y antigüedad), a un nivel de significancia de 0.05, influyen en el nivel de compromiso organizacional de los docentes se aplicó ANOVA para un factor; los resultados se muestran en la Tabla 6

VARIABLE DEMOGRÁFICA	F	p-Valor
Estado Civil		
Inter-grupos	.758	.557
Intra-grupos		
Edad		
Inter-grupos	.847	.474
Intra-grupos		
Antigüedad		
Inter-grupos	.961	.436
Intra-grupos		

Fuente: Elaboración propia con datos de campo

Tabla 6. ANOVA

Compromiso Organizacional y el estado civil

Respecto a la identificación de la influencia del estado civil sobre el compromiso organizacional, el resultado de la ANOVA para un factor indica que el valor F (.758) tiene un valor p asociado de .557 el cual es mayor a .05 por tanto no es significativo; de ahí, es posible afirmar que no existen diferencias significativas; esto es, el estado civil del profesor no conduce a niveles estadísticamente diferentes de compromiso con la universidad. El estado civil de los profesores no tiene influencia sobre su compromiso con la institución.

Ni estar casado, soltero, divorciado o ser conviviente refleja una relación significativa con el compromiso que los profesores tienen con la universidad.

ESTADO CIVIL	N	Media (μ)	Desviación Estándar
Soltero	24	80.33	13.33
Casado	26	80.93	14.19
Conviviente	4	88.00	7.00
Divorciado	4	75.00	6.05
Total	58	80.36	13.15

Fuente: Elaboración propia con datos de campo

Tabla 7. Estadísticos del Compromiso Organizacional por Estado Civil

En este caso también fueron determinados los indicadores estadísticos; la Tabla 7 describe para los diferentes grupos de edad y para el total de la muestra, el número de casos, la media, la desviación típica. Ahí puede evidenciar que las medias guardan entre sí una relación diferente; encontrado que los profesores cuya relación marital es de conviviente ($\mu=88.00$) presentan un compromiso dentro del rango elevado si se compara con los supuestos del baremo de intensidad (Tabla 2), situación diferente al resto de los otros subgrupos en los cuales se aprecia que se ubican con un compromiso medio. De estos subgrupos, los profesores divorciados son quienes comparativamente asumen un menor compromiso aunque dentro del mismo rango medio ($\mu=75.00$)

Compromiso Organizacional y edad

Respecto a la identificación de la influencia de la edad de los profesores sobre el compromiso organizacional, en la Tabla 6 se presentan los resultado de la ANOVA para un factor; en ésta se aprecia que el valor F (.847) tiene un valor p asociado de .474 el cual es mayor a .05 por tanto es significativo; de ahí, sea posible afirmar que no existen diferencias significativas; esto es, la edad del docente no conduce a niveles estadísticamente diferentes de compromiso con la universidad. La edad de los profesores no ejerce influencia sobre su compromiso con la institución.

Para esta variable también fueron determinados los indicadores estadísticos; en ellos se evidencia que las medias guardan entre sí una relación más o menos equivalente; comparativamente el promedio más alto ($\mu=83.66$) le corresponde al grupo del de entre los 46 y 55 años mientras que, el más bajo ($\mu=76.58$) al grupo de los docentes más jóvenes en la institución (entre 25 y 35 años).

Compromiso Organizacional y antigüedad

Con relación a la identificación de la influencia de la antigüedad del docente sobre el compromiso organizacional, los resultados de la ANOVA para un factor muestran que el valor F (.961) tiene un valor p

asociado de .436 el cual es mayor a .05 por tanto no es significativo; con esto es posible asegurar que no existen diferencias significativas entre la antigüedad del docente y el compromiso; esto es, la antigüedad de los profesores no tiene influencia sobre su compromiso con la institución.

Antes de identificar la influencia de la antigüedad, se determinaron los indicadores estadísticos; el indicador de tendencia central nos muestra que considerando el supuesto del baremo (Tabla 2) en todos los subgrupos existe un compromiso medio. Los resultados indican que comparativamente el promedio más alto ($\mu=84.56$) le corresponde a los profesores con antigüedad entre 21 y 25 años mientras que, el más bajo ($\mu=76.72$) al grupo de los profesores con antigüedad entre los 2 y 10 años.

Aún cuando cabe esperar que a mayor antigüedad dentro de la universidad mayor será su nivel de compromiso puesto que habrá sido posible su involucramiento con la comunidad, los resultados revelan que la antigüedad no es una variable diferenciadora del compromiso organizacional; en otras palabras, el compromiso organizacional es igual.

Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos se identificó dentro de un nivel medio el compromiso de los docentes que laboran en una universidad pública estudiada, situación semejante a la detectada por Hernández y Guerrero [12] en docentes de la carrera de enfermería. En relación a las variables demográficas, ninguna de las variables demográficas se identifica como diferenciadora porque no ejercen influencia sobre el compromiso que manifiesta tener los docentes con la organización.

El género de los profesores no se detecta como una variable que permita establecer diferencias respecto al compromiso, aunque se nota una tendencia de los hombres a estar más comprometidos que las mujeres. Esta variable contrasta con lo encontrado en el estudio de Loli [9] en donde también el género es una variable no diferenciadora; sin embargo ahí las mujeres son los docentes más comprometidos con su organización.

La edad tampoco es una variable que permita establecer diferencias respecto al compromiso organizacional aun cuando existen particularidades de cada grupo de edad; sin embargo, el grupo de profesores de entre 46 y 55 años muestra una tendencia a un mayor compromiso, quizá por su trayectoria dentro de la organización.

Finalmente, la antigüedad se une a los dos anteriores como variable que no permite establecer diferencias en cuanto al compromiso; no obstante es mayor el compromiso de los profesores con una antigüedad entre

los 21 y 25 años lo que está en coincidencia con los resultados obtenidos para las edades.

Los resultados obtenidos en esta investigación pueden contribuir al diseño de estrategias encaminadas a fomentar actitudes y comportamientos favorables de los recursos humanos. No obstante, deberán tomarse con reserva por las características de la muestra estudiada, ya que no se tiene la seguridad de que cada unidad muestral integre a la población total en el proceso de selección de la muestra, por lo cual no es factible hacer inferencias sobre el compromiso en función de las variables demográficas.

Esta particularidad puede tomarse como una limitante; sin embargo, la información obtenida resulta útil para el establecimiento de un marco de referencia para investigaciones posteriores, en este sentido, sería recomendable ampliar el diseño muestral para lograr una representatividad más importante.

Una vía de estudio futuro consiste en incorporar la perspectiva longitudinal en el análisis del concepto investigado, como criterio para evaluar la trayectoria de los profesores. En futuras investigaciones también resultará de especial interés abordar variables como la definitividad que sin duda repercute en el compromiso del profesor; de igual manera se debería indagar el compromiso del profesor con aspectos como la medición de su satisfacción laboral.

Referencias

- [1] López, S.A. (2009). Alumnos y profesores en perspectiva. Investigación educativa en (y desde) la Universidad Pedagógica de Durango. En, BARRAZA (Comp.), El compromiso organizacional de los docentes de la escuela de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana de la UJED Universidad Pedagógica de Durango. (pp. 134-162). Universidad Pedagógica de Durango (México)
- [2] Bolívar, A. (2010). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad del centro escolar. Una revisión actual, *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, volumen #8, No.2, p. 10-33
- [3] Juaneda, E. y González, L. (2007). "Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo" en Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro/coord. Juan C. Ayala Calvo, (México)
- [4] Álvarez, G. (2008) Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?, *Cuadernos de Estudios Empresariales*, volumen #18, p. 73-88

- [5] Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento, *Contaduría y Administración*, No. 200, p.5-12
- [6] Omar, A. y Urteaga, A. (2008). Valores personales y Compromiso Organizacional, *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, volumen # 13, No. 2, p. 353-372
- [7] Recio, R. y Torres, J. (2006). El Compromiso Organizacional y su relación con el esfuerzo realizado por los empleados en las organizaciones de servicios, *Vértice*, volumen #31, p.11-17
- [8] Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agullo, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional, *Psicotherma*, volumen # 19, No. 3, p. 395-400
- [9] Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública, *Ind. Data*, volumen #10, No.2, p. 30-37
- [10] Capellas, J. y Veciana, J. (2004). Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la Universidad, *Esic Market*, No. 119, p. 47-76
- [11] Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c>, visitado el 5 de mayo de 2012
- [12] Hernández, Y. y Guerrero, M.T. (2006). Clima y Compromiso a la organización de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, *Conciencia Tecnológica*, Núm. 32, p.0
- [13] Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, volumen #63, p. 1-18
- [14] Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional, *Revista de Antiguos Alumnos*, Año 6, No.12, p.79-83
- [15] Sheldon, M. (1971). Investments and involvement as mechanism producing commitment to the organization, *Administrative Sci. Quarterly*, No. 10
- [16] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, volumen #59, p. 603-609
- [17] Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates and consequents of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, No. 108
- [18] Robbins, S. (1999). *Fundamentos del comportamiento organizacional*, Prentice Hall (México)
- [19] Hellriegel D., Slocum, J., Woodman R. (1999). *Comportamiento organizacional*. International Thomson Editores (México)
- [20] Davis, K. y Newstrom J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*, McGraw Hill (México)
- [21] Gallardo, E.G. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo: problemas y soluciones. En estableciendo puentes en una economía global. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC, p.17
- [22] Simó, P. (2008). Estado del arte del constructo compromiso organizativo: modelo de tres constructos, en: <http://upcommons.upc.edu>, visitado el 20 de octubre de 2012
- [23] Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, volumen # 9, No.1, p. 139-149
- [24] Mayorca, R. Ramírez, J. y Viloria, O. (2008). Adaptación del cuestionario de las dimensiones en las organizaciones que aprenden en un contexto universitario venezolano, *Revista de Educación*, volumen #14, No. 28, p. 54-69
- [25] Universidad Autónoma de Baja California (UABC). (1983). Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/BAJA%20CALIFORNIA/Estatutos/BCEST02.pdf>, visitado el 25 de mayo 2013
- [26] Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*, Tercera Edición, McGrawHill Interamericana Editores, SA de CV (México)
- [27] Espinosa, O. (2004). La medición de las capacidades y la dedicación de los empleados en el sector hotelero de Acapulco, Guerrero. Tesis. Departamento de Administración de Empresas, Escuela de Negocios, Universidad de las Américas Puebla
- [28] Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización, *Psicológica*, volumen #19, p. 345-366
- [29] George, D. y Mallery, P. (1995). *SPSS/PC + Step by: A simple guide and reference*. Wadsworth Publishing Co. (USA)

Recibido: 10 de septiembre de 2013

Aceptado: 18 de marzo de 2014