



Dimensiones del compromiso organizacional en docentes de la Universidad Estatal de Sonora, México

Dimensions of organizational commitment in teachers at the Universidad Estatal de Sonora, México

Dimensões do comprometimento organizacional em professores da Universidad Estatal de Sonora, México

 **Elsa Isabel Montaña Martínez¹**
elsa.montano@ues.mx

 **Elimey Zúñiga Mazón¹**
elimey.zuniga@ues.mx

 **Paul Eduardo Jiménez López²**
paul@uninnova.mx

¹Universidad Estatal de Sonora. Sonora, México

²Universidad del País Innova. Chiapas, México

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v9i34.199>

Recibido: 5 de noviembre 2024 | Aceptado: 17 de enero 2025 | Publicado: 15 de abril 2025

Resumen

Esta investigación analiza el nivel de compromiso organizacional entre los docentes de la Universidad Estatal de Sonora, México. Se utilizó un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, aplicando el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1991) a 192 profesores de tiempo completo, medio tiempo y asignatura. El estudio evaluó las dimensiones afectivas, de continuidad y normativa del compromiso. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes presentan un alto compromiso organizacional, destacando el compromiso afectivo, es decir, la identificación emocional con la institución. Además, la congruencia de valores entre docentes y universidad fortalece el compromiso normativo y de continuidad, aunque este último puede estar motivado por la percepción de costos asociados a dejar la organización. Factores como tipo de contratación, antigüedad y estado civil influyen en el compromiso. Se concluye que fortalecer la identificación con los valores institucionales y ofrecer condiciones laborales justas es clave para la retención y desempeño docente.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo

Abstract

This research analyzes the level of organizational commitment among teachers at the State University of Sonora, Mexico. A quantitative, cross-sectional and descriptive approach was used, applying Allen and Meyer's (1991) organizational commitment questionnaire to 192 full-time, part-time and subject teachers. The study evaluated the affective, continuity and normative dimensions of commitment. The results show that most of the teachers show high organizational commitment, with affective commitment, i.e., emotional identification with the institution, standing out. In addition, the congruence of values between teachers and the university strengthens normative and continuity commitment, although the latter may be motivated by the perception of costs associated with leaving the organization. Factors such as type of contract, seniority and marital status influence commitment. It is concluded that strengthening identification with institutional values and offering fair working conditions is key to teacher retention and performance.

Key words: Organizational commitment, Affective commitment, Continuity commitment and Normative commitment

Resumo

Esta pesquisa analisa o nível de comprometimento organizacional entre os professores da Universidade Estadual de Sonora, México. Foi utilizada uma abordagem quantitativa, transversal e descritiva, aplicando o questionário de compromisso organizacional de Allen e Meyer (1991) a 192 professores de tempo integral, de meio período e de disciplinas. O estudo avaliou as dimensões afetiva, de continuidade e normativa do compromisso. Os resultados mostram que a maioria dos professores demonstra alto comprometimento organizacional, sendo o comprometimento afetivo, ou seja, a identificação emocional com a instituição, o mais importante. Além disso, a congruência de valores entre os professores e a universidade fortalece o compromisso normativo e de continuidade, embora esse último possa ser motivado pelos custos percebidos associados à saída da organização. Fatores como o tipo de contrato, a senioridade e o estado civil influenciam o compromisso. Conclui-se que fortalecer a identificação com os valores institucionais e oferecer condições de trabalho justas é fundamental para a retenção e o desempenho dos professores.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional, Comprometimento Afetivo, Comprometimento De Continuidade E Comprometimento Normativo

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional se refiere a la medida en que los empleados se identifican con los valores y objetivos de su organización, así como a su disposición para contribuir al logro de estos objetivos, según Meyer y Allen (1991). Este constructo ha sido ampliamente estudiado en el campo de la psicología organizacional debido a su impacto directo en la retención de talento y en el desempeño laboral. En particular, un alto nivel de compromiso organizacional se asocia con una menor rotación de personal, mayor satisfacción laboral y una mejora en la productividad individual (Mowday et al., 1979).

Dentro del contexto universitario, el compromiso organizacional de los docentes adquiere una relevancia especial; Tschannen-Moran y Hoy (2001), señalan que los docentes no solo son responsables de la enseñanza y la transmisión de conocimiento, sino que también desempeñan un papel fundamental en la investigación, la gestión académica y el desarrollo de la comunidad universitaria. En este sentido, el compromiso de los docentes con su institución puede influir directamente en la calidad del proceso educativo y, por ende, en la formación integral de los estudiantes. Un alto nivel de compromiso entre los docentes se traduce en una mayor dedicación a actividades clave como la docencia, la investigación y las tutorías, lo que a su vez impacta positivamente en los resultados

académicos de los estudiantes y en la reputación de la institución (Firestone y Pennell, 1993).

Por su parte, Mathieu y Zajac (1990) hacen referencia que la falta de compromiso organizacional puede tener consecuencias negativas tanto para los docentes como para la institución. Estudios previos han demostrado que un bajo nivel de compromiso se asocia con un aumento en la intención de abandonar la organización, lo cual puede llevar a una alta rotación de personal, afectando la estabilidad y la continuidad del proceso educativo. Además, la falta de compromiso puede generar una disminución en la calidad educativa, ya que los docentes desmotivados tienden a mostrar un menor esfuerzo en sus responsabilidades diarias, lo que se refleja en un menor impacto educativo y en una menor satisfacción de los estudiantes (Rhoades et al., 2001).

En las universidades públicas, el compromiso organizacional es especialmente importante debido a los desafíos específicos que enfrentan estas instituciones, como la limitación de recursos, las presiones para mejorar la calidad educativa y la necesidad de cumplir con estándares de rendimiento (Becker et al., 1996). El compromiso de los docentes puede ser un factor crucial para asegurar la continuidad y la calidad del servicio educativo para que estos contribuyan activamente a la consecución de los objetivos institucionales a largo plazo (Allen y Meyer, 1996).

Esta investigación se enfoca en analizar el nivel de compromiso organizacional entre los docentes de una institución de educación superior en Hermosillo, Sonora. Utilizando el cuestionario de compromiso organizacional desarrollado por Mowday et al. (1979) se busca evaluar dimensiones críticas como la identificación con los valores organizacionales, la disposición a invertir esfuerzo adicional y la intención de permanecer en la organización. Además, se examinan variables demográficas y laborales como el tipo de contratación, la antigüedad en la institución y el estado civil, y cómo estas interactúan para moldear el compromiso de los docentes con su institución; además, permitirá comprender mejor los factores asociados con el compromiso organizacional de los docentes universitarios, lo cual es esencial para desarrollar estrategias que fortalezcan el desempeño y la estabilidad del núcleo académico en las universidades públicas.

Antes de abordar el tema central de esta investigación, el compromiso organizacional, se consideró importante partir del comportamiento individual en el contexto organizacional que está fuertemente influenciado por el nivel de compromiso que un empleado siente hacia su trabajo y su organización. Los empleados altamente comprometidos tienden a mostrar comportamientos que van más allá de lo esperado, tales como la proactividad, la lealtad, y la disposición a asumir responsabilidades adicionales. Esto se relaciona con lo que Kahn

(1990) denomina "engagement", un estado en el que los individuos se encuentran profundamente involucrados y comprometidos tanto a nivel emocional como cognitivo con sus roles laborales.

Una contribución significativa en el comportamiento individual son los recursos personales que un individuo ha comprometido o invertido en su trabajo o en su relación con la organización; estas inversiones no se limitan a lo financiero, sino que incluyen una amplia gama de aspectos tanto tangibles (tiempo y esfuerzo de dedicación) como intangible (reputación y/o relaciones profesionales); lo que aumenta la percepción del costo asociado con abandonar la organización, lo que a su vez refuerza el compromiso de continuidad. Según Becker (1960), este enfoque instrumental del compromiso, también conocido como teoría de los costos laterales, sugiere que las decisiones sobre el comportamiento en el trabajo están influidas por las apuestas realizadas y las alternativas percibidas por el capital humano.

Además, el compromiso puede ser un concepto demasiado amplio y heterogéneo, Meyer y Herscovitch (2001), argumentan que el compromiso puede manifestarse de diferentes maneras y en diversos contextos, lo que complica su medición y aplicación uniforme; Por ejemplo, un empleado puede mostrar un fuerte compromiso afectivo hacia su equipo de trabajo, pero un bajo compromiso de continuidad con la organización en general. Dicha diversidad de compromisos

puede llevar a comportamientos contradictorios, haciendo difícil prever cómo un empleado actuará en circunstancias específicas.

Ahora, abordemos lo que es compromiso organizacional, según Betanzos Díaz et al. (2006), es un constructo de interés para psicólogos y profesionales de recursos humanos, que hace referencia a la actitud de los empleados hacia su organización, llevándolos a sentir apego y mantener una conducta consistente para evitar perder los beneficios que la organización les brinda; estrechamente relacionado con la retención de empleados, la satisfacción laboral, y el desempeño organizacional; considerándolo como la percepción más importante de apego del empleado.

Para Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional es el deseo de los empleados de permanecer laborando en la organización. Además, desarrollaron una de las teorías más influyentes en este campo, como es el modelo de tres componentes del compromiso organizacional que clasifica el compromiso organizacional en tres

dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. La propuesta es una extensión y profundización de los trabajos previos de diversos autores; entre los que destaca Mowday et al. (1979); quienes contribuyeron significativamente al entendimiento del compromiso organizacional; acentuando la importancia del apego emocional en la retención de los empleados; además, plantearon que el compromiso organizacional es una fuerza interna que motiva a los empleados a permanecer en la organización y contribuir en el logro de los objetivos institucionales; mismo que se desarrolla a lo largo del tiempo como resultado de un proceso interactivo entre experiencias laborales positivas, la personalización de valores organizacionales y la percepción de apoyo de la institución juegan un papel decisivo.

La relación a la clasificación de compromiso organizacional se consideraron las propuestas de los anteriores teóricos mencionado, como se desarrolla en el siguiente cuadro comparativo

Tabla 1. Clasificación de compromiso organizacional.

Clasificación	Meyer y Allen (1991)	Mowday, Steers y Porter (1979)
Compromiso afectivo	Se refiere al apego emocional de los empleados hacia la organización, lo que los lleva a identificarse con sus valores y metas; este tipo de compromiso está fuertemente influenciado por las experiencias laborales positivas, como el apoyo de los superiores y las oportunidades de desarrollo personal. Los empleados con un alto nivel de compromiso afectivo permanecen en la organización porque realmente desean hacerlo.	Se desarrolla a partir de experiencias positivas que refuerzan la identificación del empleado con la organización. En su trabajo, argumentan que cuando los empleados perciben que su organización valora su contribución y se preocupa por su bienestar, es más probable que desarrollen un fuerte compromiso afectivo.

Clasificación	Meyer y Allen (1991)	Mowday, Steers y Porter (1979)
Compromiso de Continuidad	Se refiere a la percepción de los costos asociados con dejar la organización. Este tipo de compromiso surge cuando los empleados sienten que abandonar la organización sería demasiado costoso, ya sea en términos económicos, profesionales o personales.	Reconocieron la importancia de las inversiones personales en la retención de empleados, aunque pusieron más énfasis en el compromiso afectivo como un predictor más fuerte de la permanencia en la organización.
Compromiso Normativo	Puede derivarse de una socialización organizacional efectiva, donde los empleados internalizan los valores de la organización y sienten una obligación moral de quedarse.	No abordaron explícitamente el compromiso normativo en su modelo, sus investigaciones sobre el proceso de socialización organizacional y la identificación con los valores organizacionales son relevantes para entender cómo se desarrolla este tipo de compromiso.
Es importante anotar que el compromiso normativo se refiere a la sensación de obligación que sienten los empleados para permanecer en la organización. Esta forma de compromiso se desarrolla a partir de normas sociales y expectativas internas que dictan que "es lo correcto" quedarse en la organización, especialmente si se ha recibido un tratamiento favorable o una formación específica que induce un sentimiento de deuda moral.		

Fuente. Meyer y Allen (1991); Mowday et al. (1979).

Por otra parte, Meyer y Allen (1991), mencionan que los tres componentes no son mutuamente excluyentes, lo que significa que un individuo puede desarrollar uno, o una combinación de los tres tipos de compromiso; diferenciándose uno de otro según los motivos subyacentes y resultados obtenidos en el desarrollo cotidiano de sus funciones laborales y juntos proporcionan una comprensión más completa del compromiso organizacional. El modelo ha sido utilizado por investigadores para predecir el rendimiento laboral de los empleados, incluyendo la rotación, comportamientos de organizacional, desempeño laboral, ausentismo y tardanza.

Asimismo, la literatura señala que los empleados con un alto compromiso afectivo tienden a identificarse más con los valores y objetivos de la organización, lo que reduce

significativamente su deseo de buscar otras oportunidades laborales; también, crea un sentido de lealtad que no solo disminuye la intención de rotación, sino que también mejora la satisfacción laboral y la productividad del empleado, (Meyer et al., 2002).

Del mismo modo, Betanzos Díaz et al. (2006), señala que los empleados que permanecen en una organización principalmente debido al compromiso de continuidad pueden hacerlo por necesidad más que por deseo, lo que podría resultar en una menor satisfacción laboral y, potencialmente, en un menor rendimiento. Sin embargo, este tipo de compromiso sigue siendo un factor importante en la retención, especialmente en contextos donde las alternativas laborales son limitadas.

MÉTODO

Coronado-Guzmán, et al. (2020), destacan que cuando los empleados perciben que la organización es justa en sus procedimientos y decisiones; además, sienten que reciben un apoyo adecuado, su compromiso organizacional se fortalece, lo que a su vez disminuye su intención de dejar la empresa, efecto relevante en el contexto del compromiso afectivo, donde el sentido de pertenencia y reconocimiento dentro de la organización puede actuar como un fuerte motivador para la permanencia.

Asimismo, mencionan que la congruencia de valores no solo impacta el compromiso afectivo, sino también el compromiso normativo, el cual se refiere a la obligación moral que siente el empleado hacia la organización. En este sentido, la adopción y aceptación de los valores organizacionales por parte de los empleados puede fortalecer su compromiso normativo, aumentando su lealtad y disposición a permanecer en la organización.

Además, la congruencia de valores también puede influir en el compromiso de continuidad, que es el tipo de compromiso basado en la percepción de los costos asociados con dejar la organización. Los empleados que valoran la alineación de sus valores personales con los corporativos pueden estar más inclinados a comprometerse a largo plazo con la organización, ya que perciben que esta congruencia contribuye a su bienestar general en el entorno laboral.

Para cumplir con el objetivo planteado, en la primera etapa de la metodología se empleó un enfoque cuantitativo, a través de un estudio transversal de diseño no experimental; este se caracteriza como descriptivo, ya que busca detallar y especificar las particularidades de los fenómenos analizados, según, Hernández et al. (2006) a partir de la aplicación del cuestionario desarrollado por Allen y Mayer (1970) para recabar con precisión las opiniones de los encuestados sobre la variable de compromiso organizacional y en la segunda etapa se construyó un indicador global de compromiso, herramienta que se utiliza en el ámbito de la estadística, principalmente en el análisis de datos relacionado con el comportamiento y la satisfacción de los empleados (Meyer y Allen, 1991). El cuestionario se estructura en dos secciones: La primera permitió recabar los datos generales que describen el perfil de los encuestados y la segunda, permite la valoración del compromiso organizacional compuesta por 15 reactivos en escala de Likert distribuidos entre las dimensiones de componente afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo que se definieron como los indicadores individuales.

El universo de estudio se constituye por docentes de la Universidad Estatal de Sonora del sector público del estado de Sonora de la región

norroeste de la República Mexicana. El criterio de selección fue censal; por lo que se incluyó a todos los profesores de tiempo completo, medio tiempo y asignatura de la Unidad Académica Hermosillo que es la población de interés del estudio, en

lugar de seleccionar una muestra representativa de la población, aplicándose 192 encuestas de un total de 481, obteniéndose una tasa de respuesta 40%. Las especificaciones técnicas de estudio se detallan en la Tabla 2.

Tabla 2. Especificaciones Técnicas del estudio.

Especificaciones técnicas	Datos
Población	Docente de Universidad Publica
Ámbito geográfico	Hermosillo, Sonora, México.
Tipo de investigación	Descriptiva transversal
Tipo de muestra	Censal
muestra	Docentes de la Unidad Académica Hermosillo.
Herramienta aplicada	Cuestionario en línea auto administrado
Cuestionarios	192
Tasa de respuesta	40%
Análisis estadístico	Descriptiva y estadística

Fuente. Desarrollada a partir de Maldonado (2016).

El perfil de los docentes que respondieron el cuestionario en cuanto al sexo se observa que la población de mujeres es del 62%, mientras que el hombre es el 38%. Los rangos de edad que integran la planta docente oscilan entre los 25 a 70 años; siendo el de 40 a 44 años el de mayor porcentaje con un 18%, correspondiendo el 11%

mujeres y 7% hombres seguido de 35 a 39 años 17%, distribuido en el 11% de mujeres y 6%. Respecto a la distribución de acuerdo con el tipo de nombramiento el 54.68% son de tiempo completo, 1.56 medio tiempo y 43.75%, como se especifica en la Tabla 3.

Tabla 3. Perfil del docente.

Variable Sociodemográficas	Características	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	73	38%
	Femenino	119	62%

Variable Sociodemográficas	Características	Frecuencia	Porcentaje
Rango de Edad	25-29	22	11%
	30-34	25	13%
	35-39	32	17%
	40-44	34	18%
	45-49	25	13%
	50-54	25	13%
	55-59	20	10%
	60-64	8	4%
	65-70	1	1%
Estado civil	Casado	78	40%
	Soltero	102	53%
	Unión Libre	7	4%
	Divorciado	5	3%
Nivel de estudios	Licenciatura	39	20%
	Maestría	85	44%
	Doctorado	68	36%
Tipo de nombramiento	Tiempo completo	105	54%
	Medio tiempo	3	2%
	Asignatura	84	44%
Tipo de contratación	Definitivo	73	38%
	Obra determinada	119	62%

Para la construcción del indicador global de compromiso organizacional, se desarrolló a partir de las siguientes etapas:

1. El análisis de datos a partir de los indicadores individuales: Compromiso Afectivo, compromiso de Continuidad y compromiso

normativo; por lo que fue necesario calculándose la media para la pregunta relacionada para cada indicador; de acuerdo con la Tabla 4.

Tabla 4. Reactivos del instrumento compromiso organizacional (operación de la variable).

Compromiso Organizacional		
Afectivo	1	Estoy dispuesto a emplearme más de lo necesario para contribuir al éxito de la empresa
	2	Delante de mis amigos hablo muy bien de la empresa como lugar para trabajar
	3	Siento muy poca lealtad hacia la empresa
	4	Aceptaría cambios o cualquier tipo de tarea asignada solo por permanecer trabajando en esta empresa
	5	Creo que mis valores y los de la empresa son muy parecidos
	6	Me siento orgulloso de poder decir a otros que trabajo en esta empresa
Continuidad	7	Realmente podría trabajar para cualquier otra empresa siempre que mis funciones fueran las mismas o comparables
	8	Esta empresa me anima a dar lo mejor de mí en el desempeño de mis actividades
	9	Bastarían cambios mínimos en mi situación actual para que yo dejara esta empresa
	10	Me alegro sinceramente haber dado preferencia a esta empresa a la hora de elegir mi trabajo
	11	No veo mucho beneficio de quedarme en esta empresa por largo tiempo
Normativo	12	A menudo tengo dificultades a la hora de estar de acuerdo con la política empresarial en cuestiones importantes para los empleados
	13	Realmente me importa el futuro de esta empresa
	14	Considero esta empresa como la mejor de mis opciones para trabajar
	15	Decidir trabajar para esta empresa fue definitivamente un error muy grande de mi parte

Fuente. Mowday et al. (1979).

2) Se realizó el proceso de normalización se la puntuación Z, técnica estadística utilizada frecuentemente en contenidos que se requiere comparar diferentes variables medida sobre escala diferente; lo que transformo las puntuaciones en una escala con una medida de 0 y una desviación estándar de 1. AL aplicar

la fórmula de puntuación Z a cada uno de los valores obtenido de cada indicador permitió la creación de un conjunto de datos normalizados que respecta la distribución original, pero en una escala estándar. La fórmula de la puntuación Z se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5. Fórmula de la puntuación Z.

Formula	Dónde
$Z = \frac{X - \bar{X}}{\sigma}$	Donde: - (X) es la puntuación original del subindicador, - (μ) es la media de las puntuaciones del subindicador, - (σ) es la desviación estándar de las puntuaciones del subindicador.

Fuente. Johnson y Wichern (2007).

3) Posteriormente se calculó del indicador global, sumando las puntuaciones z normalizadas, lo que permite evaluar de manera más justa y equitativa el nivel de compromiso de los docentes de la Universidad Estatal de Sonora. EL indicador global se calculó para cada profesor aplicando la formulas:

$$IG_i = \frac{Z_{afectivo,i} + Z_{continuidad,i} + Z_{normativo,i}}{3}$$

Dónde

$Z_{afectivo,i}$ es la puntuación z del compromiso Afectivo para el profesor i.

$Z_{continuidad,i}$ es la puntuación z del compromiso de Continuidad para el profesor i.

$Z_{normativo,i}$ es la puntuación z del compromiso Normativo para el profesor i

Fuente: Johnson y Wichern (2007).

4) Por último, se obtuvo el análisis de regresión múltiple es una técnica estadística utilizada para examinar la relación entre una variable dependiente y varias variables independientes. En el contexto del estudio del compromiso organizacional, este análisis permite identificar los factores que más influyen en el nivel de compromiso de los empleados con su organización (Field, A. 2013).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se analizarán los resultados obtenidos sobre el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Estatal de Sonora, utilizando el software estadístico JASP, paquete estadístico de código abierto multiplataforma, desarrollado y actualizado ininterrumpidamente por un grupo de investigadores de la Universidad de Ámsterdam; JASP Team (2023). El estudio

se centró en tres dimensiones del Compromiso organizacional: Compromiso afectivo, compromiso continuidad y compromiso normativo. Los

resultados obtenidos se normalizaron para calcular el índice de compromiso Global (ICG), como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos del índice de compromiso global (ICG).

	Válido	Ausente	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo
ICG	192	0	2.604×10^{-11}	0.816	-2.544	1.440

Los estadísticos descriptivos iniciales del ICG de la Tabla 7, indican que los valores de la media son prácticamente nulos, lo que muestra la normalización de las variables que componen el índice; además, la baja desviación típica (0.816) sugiere una escasa dispersión de los datos en torno a la media, lo que refleja que la mayoría de los empleados presentan niveles de compromiso comparativamente homogéneos. Asimismo, los valores mínimos y máximos del ICG, que oscilan

de -2.544 hasta 1.440, expresa la variabilidad esperada dentro de un rango reducido, lo cual refuerza la consistencia de los niveles de compromiso organizacional entre los docentes de la institución de educación superior. Esto primeros resultados justifican la necesidad de análisis más a detalle para comprender las relaciones entre las diferentes dimensiones del compromiso y su impacto en el entorno organizacional; como se puede observar en la Figura 1.

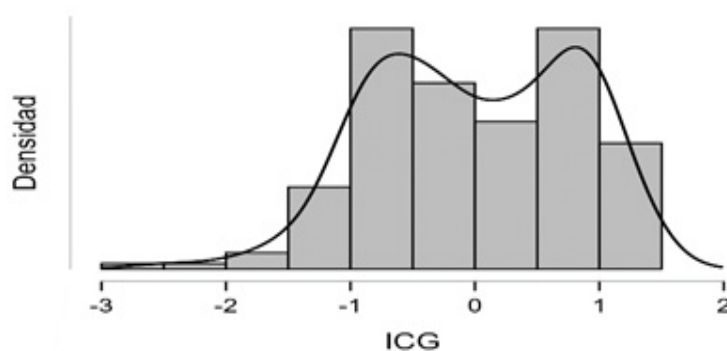


Figura 1. Distribución del Índice de Compromiso General (ICG) con Curva de Densidad Superpuesta.

El gráfico muestra que el ICG presenta una distribución bimodal, es decir, tiene dos picos lo que revela que dentro de la muestra hay dos grupos principales con niveles distintos de compromiso organizacional en la Institución; un grupo está alrededor de un valor cercano a -1 en el ICG, mientras que el otro se encuentra cerca de 1; además, el histograma muestra que hay más docentes con un ICG positivo que negativo, lo cual podría interpretarse como una tendencia general hacia un mayor compromiso organizacional. Por otro lado, la distribución parece ser simétrica

alrededor de cero, lo que sugiere que las profesoras y los profesores tienen, en promedio, un compromiso laboral equilibrado, aunque los dos grupos identificados muestran cierta dispersión hacia los extremos.

Los anteriores resultados preliminares es el punto de partida para realizar análisis más detallados para comprender las relaciones entre las diferentes dimensiones de compromiso organizacional y su impacto en el entorno organizacional de acuerdo con el perfil de los docentes de la universidad.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos del índice de ICG por género de docentes.

		Válido	Ausente	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo
ICG	Femenino	119	0	0.061	0.835	-2.544	1.440
ICG	Masculino	73	0	-0.100	0.779	-2.109	1.440

El análisis descriptivo del ICG clasificado por género de acuerdo con los datos contenido en la Tabla 8, permite tener una perspectiva sobre el nivel de compromiso organizacional entre los docentes, mostrando diferencias entre el compromiso organizacional de acuerdo con el género. El valor de la media del ICG para el grupo femenino es 0.061, lo que indica un compromiso organizacional positivo en promedio y la desviación típica de 0.835 que sugiere una variabilidad considerable entre los niveles de compromiso entre las docentes femeninas; mientras que los

valores extremos del índice oscilan entre -2.544 y 1.440 reflejando un rango amplio de experiencias individuales en relación con el compromiso organizacional. Para el grupo masculino, la media del ICG es -0.100, aludiendo a un compromiso organizacional ligeramente negativo en promedio. La desviación típica de 0.779 que revela una dispersión notable en los niveles de compromiso. Los niveles varían de -2.109 a 1.440, lo que refleja en la muestra la diversidad en las percepciones de compromiso.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos del ICG por estado civil de los docentes.

	ICG			
	Casado	Soltero	Unión libre	Divorciado
Válido	78	102	7	5
Ausente	0	0	0	0
Media	0.058	-0.031	-0.211	0.019
Desviación Típica	0.838	0.794	0.837	1.050
Mínimo	-2.109	-2.544	-1.106	-1.162
Máximo	1.440	1.440	1.153	1.004

Los datos descriptivos del Índice de Compromiso General por Estado Civil de los Profesores de la institución en la Tabla 9, varía entre los grupos: los profesores casados y divorciados tienen medias positivas, lo que sugiere

un nivel ligeramente superior de compromiso en comparación con los profesores solteros y en unión libre, cuyo índice de compromiso son negativos.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos del nivel de compromiso organizacional (ICG), según el nivel educativo de los docentes.

	ICG		
	Licenciatura	Maestría	Doctorado
Válido	39	85	68
Ausente	0	0	0
Media	0.089	0.014	-0.069
Desviación Típica	0.907	0.753	0.842
Mínimo	-1.740	-1.457	-2.544
Máximo	1.296	1.368	1.440

La lectura de los datos de la Tabla 10, dejan ver notables diferencias en el ICG y el nivel educativo entre los profesores de la institución. Los resultados muestran que los profesores con licenciatura presentan una media de compromiso de 0.89 que refleja un compromiso organizacional ligeramente positivo; por su parte los docentes

con grado de maestría muestran una media de 0.014 que apunta a un compromiso casi neutral pero sutilmente positivo; en cambio los que tienen el grado de doctorado presentan una media -0.069; es decir un compromiso negativo. Además, la desviación típica en los distintos niveles educativos de los docentes revela diferencias

en la dispersión de los datos: 1) El grupo de la Licenciatura, desviación típica es de 0.907, lo que indica una variabilidad considerable en los niveles de compromiso; 2) El grupo de profesores con maestría, la desviación típica es de 0.753 lo que sugiere una menor dispersión en comparación los que solo cuentan con licenciatura en la muestra estudiada; sin dejar de ser significativa; y 3) el grupo con grado de doctores, la desviación típica es de 0.842, indicando una dispersión moderada, en relación a lo observado en la licenciatura.

Respecto a los valores extremos refuerzan la interpretación, los resultados obtenidos de los profesores con licenciatura tienen un mínimo de compromiso de 1.740 y un máximo de 1.296, reflejando una amplia variación en los niveles compromiso organizacional; mientras que los

que tienen grado de maestría tienen un mínimo de -1.457 u un máximo de 1.368, lo que permite identificar variabilidad, pero más moderada; en cambio, los resultados a nivel de doctores, permiten identificar una mayor dispersión con un mínimo de -2.544 y un máximo de 1.44, lo que sugiere una variabilidad significativa; mostrando niveles bajos de compromiso.

En conjunto con los anteriores resultados, se muestra que, aunque existen tendencias generales de compromiso organizacional en relación con el nivel educativo de los docentes de la institución, la variabilidad individual de cada grupo es considerable. En otras palabras, esta dispersión puede estar influenciada por otros factores de la organización o/ y personales; como se muestra en la Figura 2.

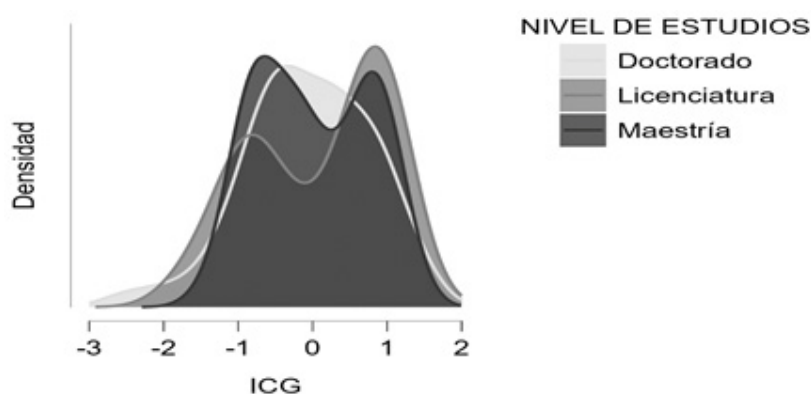


Figura 2. Densidad del ICG entre los docentes, segmentado por el nivel estudio.

En la figura anterior, se observa que los docentes con grado de doctor (curva en gris claro) presentan mayor dispersión en relación al compromiso, con picos de densidad tanto de

valores negativos como positivos, presentándose una mayor variabilidad en este segmento; en cuanto a los docentes con licenciatura (curva en gris medio) y maestría (curva en gris oscuro) muestran

curvas más pronunciadas alrededor de valores cercanos a $\alpha = 1$, respectivamente; lo que sugiere que en promedio los docentes con maestría tienden a tener un compromiso organizacional más positivo, mientras que los de licenciatura tienen una distribución más equilibrada entre

niveles moderados de compromiso. Además, permite ver la diferencia en la variabilidad, siendo los profesores con Doctorados quienes muestran una mayor dispersión en sus niveles de compromisos.

Tabla 10. Estadísticos descriptivos ICG, según el tipo de nombramiento.

	ICG		
	Tiempo completo	Medio tiempo	Asignatura
Válido	105	3	84
Ausente	0	0	0
Mediana	0.426	-0.878	-0.312
Media	0.201	-0.319	-0.240
Desviación Típica	0.823	1.222	0.730
Mínimo	-2.544	-1.162	-2.109
Máximo	1.440	1.083	1.440

La Tabla 11, denominada estadísticos descriptivos ICG, según el tipo de nombramiento, revela diferencias significativas en el ICG entre los docentes según su tipo de nombramiento: 1) Los docentes de tiempo completo presentan una mediana de 0.426 y una media de 0.201, lo que indica un compromiso organizacional predominantemente positivo. La desviación típica en este grupo es de 0.823, con un rango que va desde un mínimo de -2.544 hasta un máximo de 1.440, lo que sugiere una amplia variabilidad en los niveles de compromiso; 2) En contraste, los docentes de medio tiempo muestran una mediana

de -0.878 y una media de -0.319, indicando un compromiso generalmente negativo; sin embargo, la desviación típica de 1.222 en este grupo sugiere una mayor dispersión en los niveles de compromiso, reflejando una considerable heterogeneidad y 3) los docentes por asignatura presentan una mediana de -0.312 y una media de -0.240, lo que también señala un compromiso negativo, aunque menos marcado que en el grupo de medio tiempo.

La desviación típica en este grupo es de 0.730, con un rango que va desde -2.109 hasta 1.440, lo que indica una variabilidad significativa en los

niveles de compromiso. En conjunto, estos datos sugieren que los docentes de tiempo completo tienden a tener un compromiso organizacional más positivo en comparación con los docentes

de medio tiempo y por asignatura, quienes presentan, en general, niveles de compromiso más bajos y una mayor dispersión en los resultados.

Tabla 11. Estadísticos descriptivos ICG, según el tipo de contratación de los docentes de la institución.

	ICG	
	Definitivo	Obra determinada
Válido	73	119
Ausente	0	0
Mediana	-0.306	0.344
Media	-0.210	0.129
Desviación Típica	0.682	0.866
Mínimo	-2.109	-2.544
Máximo	1.368	1.440

Según, la información de la Tabla 12 para los datos estadísticos descriptivos para el tipo de contratación “definitivo”, se observó una mediana de -0.306 y una media -0.210, con una desviación típica de 0.682. Los valores extremos oscilan entre un mínimo de -2.109 y un máximo de 1.368. Por otro lado, el tipo de contratación “obra determinada” muestra una mediana de 0.344

y una media de 0.129, con una desviación típica más alta de 0.866. Los valores extremos son de un mínimo de -2.544 y un máximo de 1.440. Estas estadísticas proporcionan una visión del rango y variabilidad del compromiso organizacional dentro de los contextos evaluados, destacando diferencias en la tendencia central y la dispersión entre los dos conjuntos de datos.

Tabla 12. Estadísticos descriptivos de ICG, según la antigüedad en la institución.

	ICG					
	0-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-más
Válido	97	36	28	18	8	5
Ausente	0	0	0	0	0	0
Mediana	0.505	-0.268	-0.275	-0.353	-0.009	0.267
Media	0.186	-0.126	-0.199	-0.389	-0.044	-0.119
Desviación Típica	0.864	0.660	0.685	0.801	0.605	1.247
Mínimo	-2.544	-1.105	-1.236	-1.539	-0.877	-2.109
Máximo	1.440	1.225	1.368	1.153	0.782	1.080

Los datos estadísticos descriptivos de ICG según la antigüedad en la Universidad, apunta a diferencias en los indicadores entre los diversos períodos de servicio. En el segmento de 0 a 5 años, se observa una mediana de 0.505 y una media de 0.186, con una desviación estándar de 0.864. Los valores de ICG en este grupo varían desde -2.544 hasta 1.440. En comparación, el grupo de 6 a 10 presenta una mediana de -0.268 y una media de -0.126, con una desviación estándar de 0.660 y un rango de valores que va de -1.105 a 1.225. Los

grupos con mayor antigüedad tienden a mostrar resultados más negativos tanto en la mediana como en la media, siendo el grupo de 26 años o más el que exhibe la mayor desviación estándar de 1.247 y un intervalo de valores que se extiende de -2.109 a 1.080. Estos resultados indican una considerable variabilidad en el compromiso organizacional en función de la antigüedad en la institución, con una tendencia general hacia valores más negativos a medida que aumenta el tiempo de servicio.

Tabla 13. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del compromiso organizacional.

	Com. Afectivo	Com. Continuidad	Com. Normativo
Válido	192	192	192
Ausente	0	0	0
Media	-1.562×10-11	1.667×10-10	6.771×10-11
Desviación Típica	1.003	1.003	1.003
Mínimo	-2.320	-2.039	-4.137
Máximo	1.487	1.414	1.418
Máximo	1.440	1.083	1.440

Los datos estadísticos descriptivos presentados en la Tabla 13 para las dimensiones del compromiso organizacional, afectivo, de continuidad y normativo se observan que las medias de las tres dimensiones son muy cercanas a cero, lo que indica que los puntajes están equilibrados y próximos al promedio, sin tendencia marcada hacia valores positivos o negativos. La desviación típica de 1.003 para todas las dimensiones indica una dispersión similar entre los puntajes de los docentes encuestados. En relación con los

mínimos y máximos, la dimensión de compromiso afectivo tiene un rango de -2.320 a 1.487, la de continuidad de -2.039 a 1.414 y la normativa de -4.137 a 1.418, lo cual refleja una variabilidad considerable en las respuestas de los individuos, especialmente en la dimensión normativa. Estos resultados permiten comprender como se distribuye el compromiso organizacional en la muestra analizada, proporcionando un punto de partida para inferencias y análisis más profundos.

Para calcular las correlaciones de Pearson y la regresión lineal entre el índice de compromiso global y las dimensiones de compromiso organizacional, se emplearon los datos en su forma original en lugar de los datos normalizados; con el fin de preservar la variabilidad y las relaciones

inherentes en los datos originales, lo que permitió una interpretación más directa y significativas de las correlaciones que se obtuvieron, reflejando de manera más fiel de las interacciones naturales entre las dimensiones del compromiso y el índice global.

Tabla 14. Correlaciones de Pearson entre el índice de compromiso global (ICG) y las dimensiones del compromiso organizacional.

Variable		Icg	Com. Afectivo	Com. Continuidad	Com. Normativo
1. ICG	R de Pearson	—			
	Valor p	—			
2. Com. Afectivo	R de Pearson	0.894	—		
	Valor p	< .001	—		
3. Com. Continuidad	R de Pearson	0.839	0.751	—	
	Valor p	< .001	< .001	—	
4. Com. Normativo	R de Pearson	0.708	0.432	0.296	—
	Valor p	< .001	< .001	< .001	—

Las correlaciones de Pearson entre el índice de compromiso global y las tres dimensiones de compromiso, expuestas en la Tabla 14, proporcionan una visión integral de cómo se relacionan estas dimensiones entre sí y el compromiso global dentro de la Universidad Estatal de Sonora, además permite conocer cuál es la correspondencia con cada una de la variables del tema de estudio: 1) La correlación entre ICG y el compromiso afectivo revelando que es extremadamente alta (0.894) y estadísticamente significativo (<0.001), valor que indica una relación muy fuerte entre el compromiso afectivo que refleja el apego emocional del empleado hacia la

organización y el ICG; igualmente, una correlación tan alta indica que, en esta muestra, los empleados tiene un alto nivel de compromiso afectivo al igual que el índice de compromiso global.

También, es coherente con la teoría del compromiso organizacional que hacen referencia a que la dimensión afectiva es el predictor esencial del compromiso general; debido a que los empleados en están emocionalmente vinculados a la organizacional; por lo que tienen la disposición e invertir esfuerzos adicionales y a permanecer en la organización a largo plazo; 2) La correlación entre el ICG y el compromiso de continuidad es significativo, 0.839 y 0.001 consecutivamente;

pero ligeramente menor en relación a compromiso afectivo. El compromiso de continuidad está relacionado con la percepción de los empleados de que necesitan quedarse en la organización debido a los costos de dejarla; como la pérdida de beneficios adquiridos o la dificultad para encontrar un empleo igual o mejor.

Es importante destacar, que el compromiso basado en la necesidad o la percepción de costos no es tan potente como el compromiso basado en el apego emocional; y 3) la correlación entre el ICG y el compromiso normativo es el más bajo de las tres dimensiones (0.708 y 0.001); no obstante, sigue siendo significativa. La dimensión normativa es el reconocimiento de la obligación moral del empleado en la organización, derivado de las normas sociales o de una percepción de deuda hacia la organización. Al mismo tiempo, la correlación moderada a pesar de que tiene un sentido de obligación contribuye al compromiso global, pero no es tan determinante como el compromiso afectivo y de continuidad

Por otra parte, la Tabla 15 en análisis permite observar las interacciones entre las diferentes dimensiones el compromiso organizacional; encontrándose que la más fuerte se da entre el compromiso afectivo y compromiso de continuidad ($r = 0.751$, $p < 0.001$), lo cual afianza a que los empleados que están emocionalmente ligados a la organización, también tienden a percibir los altos costos asociados con dejarla. Sin embargo, la relación entre el compromiso normativo y las otras dimensiones es más débil ($r = 0.432$ con el compromiso afectivo y $r = 0.296$ con el compromiso de continuidad, ambos con $p < 0.001$), indicando posiblemente que el sentido de obligación moral es un constructo algo independiente, que no está tan fuerte influenciado por el apego emocional o por la percepción de salida.

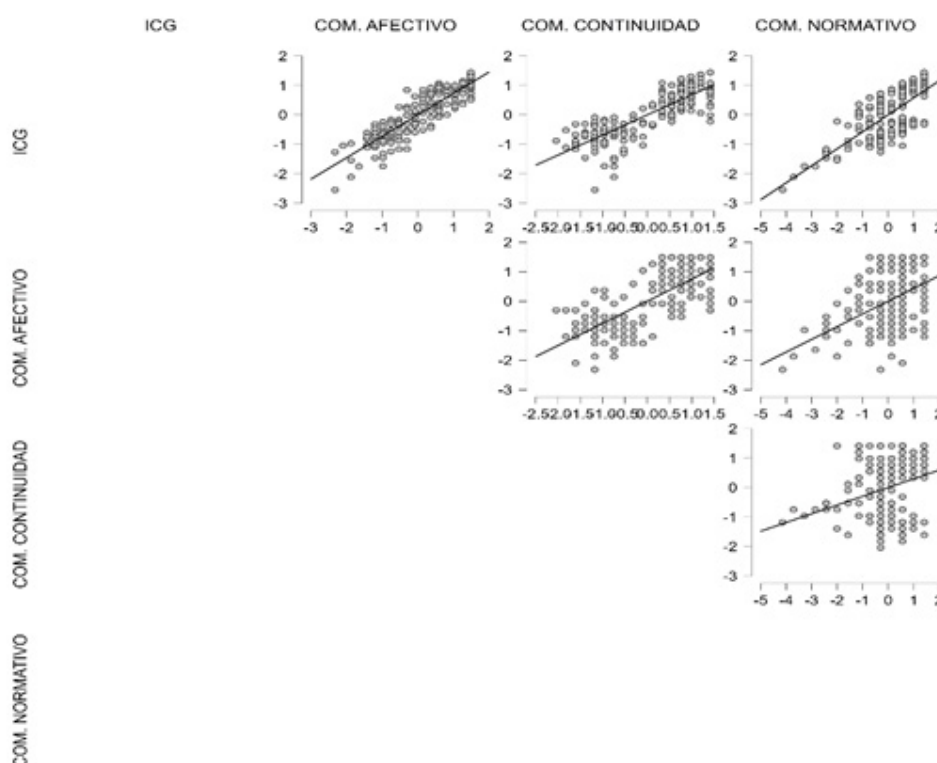


Figura 3. Correlaciones entre el Índice de Compromiso Global (ICG) y las dimensiones del compromiso organizacional.

La anterior figura, presenta gráficos de dispersión que muestran correlaciones entre el ICG y las tres dimensiones del compromiso organizacional. Cada gráfico incluye una línea de regresión para visualizar la relación lineal entre las variables: 1) Gráfico ICG vs Compromiso afectivo, muestra relación fuertemente positiva, como lo indica la pronunciada inclinación de la línea de regresión; además, los puntos de dispersión están concentrados alrededor de la línea, por lo que hay una alta correlación de estas dos variables; confirmando que los docentes con mayor apego emocional tienden a tener un nivel más alto de compromiso; 2) Gráfico ICG vs Compromiso de continuidad, muestra una correlación positiva, aunque con menos pronunciación que la que se observó en el compromiso afectivo; se puede ver

que los puntos son más dispersos, mostrando una relación más débil. Además, revela que la percepción de los costos asociados con dejar la organización también contribuye al compromiso global, aunque en menor medida; y 3) Gráfico ICG vs Compromiso normativo, contrasta el ICG con el compromiso normativo muestra una relación positiva; pero, es considerable la dispersión más extensa de los puntos en comparación con los otros dos gráficos. Igualmente, la pendiente de la línea de regresión es menos pronunciada, por lo que existe una correlación positiva, pero más débil, lo que insinúa que el sentido de obligación moral contribuye al compromiso global y su influencia es menos significativa que la del compromiso afectivo o de continuidad.

Tabla 15. Coeficientes del modelo de regresión para el índice de compromiso organizacional y sus dimensiones.

Modelo		No tipificado	Error Típico	Tipificado	t	p
M ₀	(Constante)	-3.125×10 ⁻⁴	0.059		-0.005	0.996
M ₁	(Constante)	-5.449	0.002		-3261.476	< .001
	Afectivo	0.448	4.747×10 ⁻⁴	0.410	944.043	< .001
	Continuidad	0.360	3.600×10 ⁻⁴	0.409	998.647	< .001
	Normativo	0.570	4.173×10 ⁻⁴	0.410	1365.888	< .001

El análisis de los coeficientes obtenidos muestra que las tres dimensiones del compromiso organizacional tienen un impacto significativo en el ICG con variaciones notables en su elasticidad e intensidad, en el siguiente orden: 1) El compromiso normativo destaca como la dimensión más elástica con un coeficiente tipificado de 0.570, lo que implica que un cambio en esta variable genera la mayor variación proporcional en el compromiso global; 2) el compromiso afectivo ($\beta = 0.448$) que también muestra una alta elasticidad; y 3) el compromiso de continuidad ($\beta = 0.360$) con una elasticidad menor pero aún considerable. En términos de intensidad, el compromiso normativo nuevamente se destaca con el coeficiente no tipificado más alto ($B = 0.570$) lo que refleja que su efecto directo al ICG es más fuerte; seguido el afectivo ($B = 0.448$) y el de continuidad ($B = 0.360$). Los resultados marcan la importancia del engranaje de cada las dimensiones de compromiso en la determinación del ICG.

Discusión

La discusión de los hallazgos de este estudio subraya la trascendencia del compromiso

organizacional como constructo clave en la gestión y el desarrollo educativo, especialmente en la medida en que su fortalecimiento se asocia con la reducción de la deserción y la rotación docente, factores que impactan positivamente en los resultados académicos institucionales. Como lo señala Mamani (2023), comprender la conceptualización y las dimensiones del compromiso organizacional es fundamental para orientar la formación inicial docente, promoviendo los conocimientos y habilidades necesarios para que los futuros profesionales se integren y permanezcan activamente en el sistema educativo.

El análisis comparativo de la literatura evidencia que existen distintos abordajes teóricos y metodológicos en torno al compromiso organizacional, los cuales, aunque varían en su enfoque, coinciden en la identificación de tres dimensiones principales: afectiva, de continuidad y normativa. La coexistencia de estas dimensiones no solo ha sido ampliamente documentada, sino que también ha motivado el desarrollo de diversas escalas que, si bien pueden analizar cada dimensión de manera independiente, reconocen

la interdependencia entre ellas y su influencia conjunta en la dinámica organizacional. Esta pluralidad de enfoques resulta enriquecedora, ya que permite valorar el impacto particular de cada dimensión sobre el funcionamiento de la institución educativa (González et al., 2024).

En el contexto actual, caracterizado por la complejidad y la diversidad de ambientes pedagógicos y sociales, el docente se enfrenta a múltiples desafíos que trascienden la mera práctica en el aula. Como sostienen Becerra-Sepúlveda et al. (2023), la realidad del profesorado está mediada no solo por su motivación y competencias individuales, sino también por las oportunidades y el apoyo institucional, así como por la red de interacciones que construye con sus pares en la implementación de prácticas de investigación-acción. Esta perspectiva sistémica pone de relieve la importancia de que las instituciones educativas fomenten espacios de colaboración, reflexión y desarrollo profesional, fortaleciendo así el compromiso organizacional de sus docentes.

Por otro lado, la motivación docente y su capacidad para articular la práctica educativa con los objetivos institucionales y las directrices de la administración pública son aspectos fundamentales para la innovación y la mejora continua. Como señalan Sánchez y Gastón (2025), los docentes deben equilibrar las demandas institucionales con sus propias intenciones y objetivos personales, explorando la posibilidad

de implementar prácticas de investigación que respondan a las necesidades específicas de su contexto. Este enfoque integrador favorece la construcción de un compromiso organizacional auténtico, sostenible y adaptado a la realidad educativa contemporánea.

En síntesis, el compromiso organizacional en el ámbito docente constituye un factor determinante para la calidad educativa y la sostenibilidad institucional. Su fortalecimiento requiere de políticas y prácticas que promuevan la identificación de los docentes con la institución, el desarrollo profesional continuo y la participación activa en la construcción de una cultura escolar colaborativa e innovadora.

CONCLUSIONES

En conclusión, la investigación resalta la importancia del compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas, especialmente en el contexto de los docentes de la Universidad Estatal de Sonora. El compromiso afectivo emerge como el factor más influyente en la retención y motivación del personal docente, mientras que el compromiso de continuidad y normatividad tienen un compromiso menor en el compromiso global. Las diferencias en los niveles de compromisos según las características demográficas sugieren la necesidad de estrategias diferenciadas para mantener a los docentes al largo de su carrera.

Para mejorar los niveles de compromiso organizacional, las políticas institucionales deben

de centrarse en fomentar un ambiente de trabajo positivo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y promover un sentido de pertenencia; además no solo beneficiará a los empleados, sino que también contribuirán al éxito educativo y a la estabilidad de la institución a largo plazo.

Los resultados también proporcionan una visión detallada de las tres dimensiones del compromiso organizacional y cómo contribuyen al índice de compromiso global. También, se observa que, en general, los niveles de compromiso son relativamente homogéneo entre los docentes de la universidad. El análisis sociodemográfico revela que las mujeres tienden a tener un mayor compromiso afectivo en comparación con los hombres, y que los docentes con menor antigüedad muestran niveles más altos de compromiso, especialmente en la dimensión afectiva. Además, los docentes casados y divorciados tienen un compromiso superior en comparación con aquellos en unión libre o soltero. Los docentes con grado de doctor presentan un nivel de compromiso organizacional más bajo en comparación con aquellos con maestría o licenciatura, posiblemente debido a factores organizacionales o personales. Finalmente, los docentes a tiempo completo tienden a tener un compromiso organizacional más positivo que los medios o de asignatura, lo cual podría deberse a la seguridad económica que ofrece un nombramiento a tiempo completo.

Por último, los resultados reflejan que las tres dimensiones del compromiso organizacional influyen significativamente en el ICG, aunque con variaciones en intensidad y elasticidad. El compromiso normativo tiene mayor impacto y capacidad de cambio proporcional, seguido por el compromiso afectivo y, en menor medida, el compromiso de continuidad. Estos resultados destacan la importancia de cada dimensión en la determinación del nivel de compromiso organizacional en la institución de educación superior.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Becerra-Sepúlveda, C., Ibáñez-Muñoz, R., & Valenzuela Giovanetti, E. (2023). Formación inicial docente basada en el practicum: la academia reflexiva como praxis fundamental para la formación de profesores. *Revista Colombiana de Educación*, (87), 111-138. <https://doi.org/10.17227/rce.num87-13011>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for

- job performance. *Academy of management journal*, 39(2), 464-482. <https://doi.org/10.5465/256788>
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., y Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/100434.pdf>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60), 6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited. <https://n9.cl/su7do7>
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research*, 63(4), 489-525. <https://doi.org/10.3102/00346543063004489>
- Fuentes, M. M. M., Campbell, L., Muñoz, N., & Arcos, G. M. (2023). La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en conflicto. *Investigación y postgrado*, 38(1), 67-91. <https://doi.org/10.56219/investigacionypostgrado.v38i1.1982>
- González Miranda, J. A., Collazos Roque, E. G., Simangas Villalobos, A. R., & Álvarez Huari, M. Y. (2024). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1). <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3588>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación, Tercera Edición, McGrawHill Interamericana Editores, SA de CV (México).
- JASP Team (2023). About JASP: Free and user-friendly statistical software. JASP. https://jasp-stats.org/pronamic_faq_category/about-jasp/
- Johnson, R. A., y Wichern, D. W. (2007). Applied multivariate statistical analysis (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- León De Herdó, R. E., & Zerpa, M. M. (2022). Socioformación y el diseño curricular en la construcción de saberes. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 8(15), 85-105. <https://doi.org/10.55560/arete.2022.15.8.4>
- Mamani, C. G. R. (2023). Empowerment y compromiso organizacional en docentes del centro educativo san francisco de asís en huaycán-lima. *TZHOECOEN*. <https://doi.org/10.26495/tzh.v15i2.2595>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Olórtégui-Alcalde, L. M., Deroncele-Acosta, A., Romero-Salas, M., Aguilar-Morante, W. F., & Olórtégui-Alcalde, O. W. (2023). El estudiante universitario como cliente: relación con la

- satisfacción estudiantil y el rendimiento académico. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(3), 535-544. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3808>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825. <https://psycnet.apa.org/buy/2001-18662-002>
- Sanchez, L. E. & Gastón, J. N. M. (2025). Función de investigación en Institutos de Formación Docente. Orientaciones, formación y desafíos en la provincia de Salta. *Revista Boliviana de Educación*. <https://doi.org/10.61287/rebe.v7i12.1186>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)