

## EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo, Universidad Autónoma de Baja California

Ana Ma. Guillén Jiménez, Universidad Autónoma de Baja California

Rafael Ernesto Carranza Prieto, Universidad Autónoma de Baja California

### RESUMEN

*El compromiso organizacional es un vínculo entre el trabajador y su organización, es un constructo que ocupa un lugar importante en el estudio del comportamiento organizacional. Este trabajo presenta una investigación de tipo exploratorio, correlacional, transversal con diseño no experimental sobre la percepción de los empleados del área administrativa de una universidad pública respecto a su trabajo y a la institución para la cual laboran. Su objetivo es describir el nivel de compromiso organizacional de los empleados y la relación entre el compromiso organizacional y los factores que lo integran. Para lograrlo se realizó un estudio en una muestra de 70 trabajadores, en la cual se evaluó el aspecto afectivo, de continuidad y normativo del compromiso con la organización utilizando el instrumento de medición propuesto por Allen y Meyer y validado por Frutos para su empleo en universidades. Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los empleados tienen un compromiso definido como normal con su organización; además, revelan las relaciones entre los factores y el compromiso organizacional.*

**PALABRAS CLAVE:** Compromiso Organizacional, empleados universitarios, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo

## ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PUBLIC UNIVERSITY ADMINISTRATIVE EMPLOYEES

### ABSTRACT

*Organizational Commitment is defined as the degree to which an employee experiences a bond with their organization. This concept has an important place in the study or organizational behavior. The purpose of this research was to identify the level of organizational commitment in employees of a public university and the relation between three different types of organizational commitment. This study is correlational-exploratory with a nonexperimental research design. To collect data, Meyer & Allen's Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) was used to measure organizational commitment. Participants in the research included 70 employees who worked in the administrative field at a public university. The main results allow us to affirm that the majority of employees have a normal level of commitment to organization. A correlation analysis between the factors of organizational commitment revealed that a significant relationship exists between affective commitment–normative commitment and affective commitment–continuance commitment but not between normative commitment–continuance commitment.*

**JEL:** M12

**KEYWORDS:** Organizational commitment, employee university, affective commitment, continuance commitment, normative commitment,

## INTRODUCCIÓN

En el actual entorno económico de globalización, cambios tecnológicos vertiginosos y competitividad, la gestión de los recursos humanos tiene ante sí el desafío de la creación de herramientas que le permitan vincular a la organización con sus empleados logrando de esta manera la consecución de las metas u objetivos corporativos.

Dada la relevancia del papel de los empleados en este reto, no resulta sorprendente que emerjan intentos para explicar qué variables psicológicas o sociales influyen favorablemente en los trabajadores. Pese a esos esfuerzos, las evidencias empíricas indican que las metas son alcanzadas más rápidamente cuando los empleados han desarrollado un alto grado de identificación con la organización (Mañas y col., 2007). Es aquí precisamente en donde la temática del compromiso organizacional adquiere una enorme significación.

El compromiso organizacional puede convertirse en esa herramienta que permita analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con la organización. Si se logra conseguir que los trabajadores estén muy identificados e implicados con la organización en la que laboran, mayores serán la probabilidad de que permanezcan en ella, posibilitando el desarrollo de habilidades y capacidades colectivas que, eventualmente, los conducirán hacia una organización más eficiente y eficaz (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000).

En los estudios realizados sobre CO es posible identificar dos enfoque conceptuales del término compromiso organizacional; uno está centrado en el concepto de compromisos múltiples y el otro, en la vertiente multidimensional (Barraza, 2008). La presente investigación tomará como base el segundo enfoque, éste aglutina el concepto de CO con diferentes factores relacionados con el apego afectivo a la organización, los costos percibidos por el empleado asociado a dejar a la organización y con la obligación de permanecer en ésta.

El objetivo del trabajo consiste en describir el nivel de compromiso organizacional de los empleados y la relación entre el compromiso organizacional y los factores (afectivo, normativo y de continuidad) que lo integran, utilizando como instrumento de medición el propuesto por Allen y Meyer (1990) validado por Frutos y col. (1998), aplicado a una muestra de 70 empleados administrativos de una universidad pública. Esta descripción es importante porque con base en ella, podrán establecerse estrategias que permitan el mejoramiento de las actitudes de los empleados lo cual es fundamental para que el trabajo encomendado se realice con eficiencia y eficacia y como consecuencia, se alcanzarán más rápidamente las metas y objetivos de la organización.

El estudio se limita conceptualmente al compromiso organizacional, espacialmente al área financiera de una Universidad Pública ubicada en el noroeste de México. Temporalmente la investigación cubrirá el periodo comprendido en 2010. Este estudio se ha estructurado de la siguiente manera: luego de la introducción, se presenta una revisión literaria que resume las principales líneas de investigación que se han desarrollado en torno al tema; después, en el apartado de metodología, se describen tanto los objetivos e hipótesis, como el instrumento y las herramientas estadísticas utilizadas para recolectar y analizar la información; posteriormente, los resultados alcanzados se discuten a la luz de algunas investigaciones previas; y por último se presentan las conclusiones y futuras líneas de investigación que se desprenden del trabajo realizado.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

Una de las variables ampliamente estudiadas del comportamiento organizacional es, sin duda, el compromiso organizacional (CO), el interés en su estudio se encuentra fuertemente ligado a resultados organizacionales tales como el desempeño, la satisfacción laboral o el ausentismo (Juaneda y González, 2007), incluso existen varias investigaciones que muestran al CO como un buen predictor de la puntualidad y rotación de personal en la organización (Edel, García y Casiano 2007).

En el transcurso del tiempo la conceptualización de término CO ha transitado por varias etapas, de ahí que se conozcan múltiples acepciones; en los trabajos de Juaneda y González (2007) y Loli (2007) se realiza una buena revisión de estas definiciones entre las cuales destacan las de Sheldon (1971), Porter, Steers, Mowday, y Boulain (1974), Mathieu y Zajac (1990), Robbins (1999), Hellriegel y col., (1999), Davis y Newstrom, (2001); incluso se describen las más recientes de Logomarsino (2003) y Arias (2001). Pero sin duda, la definición más popular corresponde a Meyer y Allen (1990) quienes definen el CO como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (Loli, 2007:30)

La revisión de la literatura asociada al desarrollo del concepto del CO revela una división de opiniones en torno a la naturaleza del constructo (actitudinal contra comportamental) y a sus dimensiones (unidimensional contra multidimensional) (Juaneda y González, 2007). En la actualidad existe una corriente dominante que considera al CO como un constructo multidimensional, esto es, bajo esta denominación coexisten diferentes tipos de compromiso y se entiende que una persona puede sentir, simultáneamente y con la misma intensidad, las diferentes formas de compromiso (Frutos, Ruiz y San Martín, 1998).

De acuerdo a Gallardo (2008), entre las conceptualizaciones de enfoque tridimensionales propuestas destacan las de O'Reilly y Chatman (1986) y las de Meyer y Allen (1984;1991). La postura de Meyer y Allen reposa en tres dimensiones que permiten a los individuos vincularse a las organizaciones. Así, ubica el compromiso afectivo (CA) como el deseo de pertenecer a la organización; compromiso de continuidad (CC) se basa en la creencia que dejar la organización será costoso -lo necesitan- y, el compromiso normativo (CN) lo visualizan como el sentido de obligación hacia la organización -deben/están obligados- (Meyer y Allen, 1991).

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 (Simó, 2008).

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 (Loli, 2007).

El compromiso normativo es la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones (Loli, 2007), 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 (Simó, 2008).

En la bibliografía se encuentran reportadas numerosas investigaciones sobre el CO, según Juaneda y González (2007) una de las primeras investigaciones fue la de Steers en 1977 en donde aparece reflejada las relaciones entre el compromiso y algunas variables sobre resultados individuales. Precisamente en el trabajo de Juaneda y González (2007) se presenta un análisis de algunos de los resultados obtenidos en diversas investigaciones que sin ser exhaustivo, es útil ya que revela las variables estudiadas y los instrumentos de medición utilizados.

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, las cuales se ilustran en la Tabla 1

Tabla 1: Estudios en Educación Superior sobre Comportamiento Organizacional

Autores	Capellas y Veciana (2004)	Loli, A (2007)	Adel, Garcia, Casiano (2007)	Mayorga, Ramírez y Vilorio (2008)
contexto	español	Peruano	mexicano	Venezolano
tamaño de la muestra	388	72	30	126
tipo de organización	Universidad Pública	Universidad Pública	Universidad Pública	Universidad Pública
instrumento aplicado	OCQ de Porter (1979)	Compromiso Organizacional de Loli	Cuestionario de Meyer y Allen (1991)	CDOA
técnica para determinar la validez	No especificada	Análisis Factorial Exploratorio	Jueceo	Análisis Factorial Exploratorio
técnica para determinar la confiabilidad	Coefficiente Alfa de Cronbach $\alpha = 0.84$	Coefficiente Alfa de Cronbach $\alpha = 0.88$	Coefficiente Alfa de Cronbach $\alpha = 0.64$	Coefficiente Alfa de Cronbach $\alpha = 0.97$

*Aquí se muestran algunas de las investigaciones más recientes sobre el tema en el contexto de las universidades públicas.*

*Fuente: Elaboración propia*

## METODOLOGÍA

*Objetivos y Preguntas:* Teniendo como antecedente las escasas investigaciones en el área, surge la inquietud de realizar este estudio cuyo objetivo es describir el tipo de nivel de compromiso organizacional de los empleados del área administrativa con la universidad pública para la cual laboran; y si existe relación entre el CO y los factores que lo integran. Utilizando como guía las preguntas mencionadas a continuación:

1. ¿Cuál es el tipo de nivel de compromiso organizacional de los empleados del área administrativa con los empleados del área administrativa con
2. ¿Existe una relación significativa entre el CO y los factores que lo integran (CA, CC y CN)?
3. En caso afirmativo, ¿cuál es la fuerza y naturaleza de la relación del CO con los factores que lo integran?

*Tipo de Estudio y Diseño:* Con la intención de alcanzar el objetivo propuesto se realizó un estudio transversal con diseño no experimental, caracterizado como exploratorio-correlacional. Se asumió como exploratorio por tener la intención de obtener información sobre un contexto particular poco estudiado y se presume correlacional porque evaluó la relación entre dos o más conceptos (Hernández y col., 2006).

*Población y Muestra:* El análisis tomó como universo a los trabajadores administrativos que laboran en el área financiera de los tres campus que componen una universidad pública; se empleó una muestra probabilística de 70 participantes a los cuales, entre julio y agosto de 2010, les fue aplicado el cuestionario. La ficha técnica del estudio se muestra en la Tabla 2, mientras que en la Tabla 3 se ilustra el perfil demográfico.

Tabla 2: Ficha de Estudio

Características	Encuesta
Universo (N=112)	Empleados administrativos que prestan sus servicios en el área financiera
Ámbito Geográfico	Universidad Pública Mexicana
Método de recogida de información	Cuestionario
Tipo de muestra	Probabilística
Tamaño muestra (n)	70
Nivel de Confianza	99%
Error muestral	±0.95%
Fecha del trabajo de campo	julio-agosto de 2010

*Esta Tabla Ilustra La Ficha Técnica De La Investigación Realizada Con Una Muestra Probabilística.*

Tabla 3: Características Demográficas

Característica	Frecuencia	Porcentaje ( % )
Sexo		
<b>Femenino</b>	<b>47</b>	<b>67.1</b>
Masculino	21	30.0
No especificó	2	2.86
Edad (Años)		
Menos de 25	4	5.7
Entre 25 y 35	18	25.7
<b>Entre 36 y 45</b>	<b>24</b>	<b>34.3</b>
Entre 46 y 55	20	28.6
Más de 55	3	4.3
No especificó	1	1.4
Antigüedad en la institución (Años)		
Menos de 2	4	5.7
<b>Entre 2 y 10</b>	<b>24</b>	<b>34.3</b>
Entre 11 y 20	14	20.0
Entre 21 y 25	21	30.0
Más de 25	7	10.0
Antigüedad en el puesto (Años)		
Menos de 2	10	14.3
<b>Entre 2 y 10</b>	<b>34</b>	<b>48.6</b>
Entre 11 y 20	14	20.0
Entre 21 y 25	10	14.3
Más de 25	2	2.9
Campus de procedencia		
Ensenada	17	24.3
<b>Mexicali</b>	<b>32</b>	<b>45.7</b>
Tijuana	21	30.0

*La Tabla describe las características demográficas de la muestra estudiada que en su mayoría son mujeres*

*Fuente: Elaboración propia con resultados de trabajo de campo*

### Instrumento

Para la medición del compromiso organizacional se utilizó la versión validada por Frutos y Col. (1998) del Cuestionario sobre Atributos de la Organización (CATO) propuesto por Allen y Meyer (1990). Este instrumento mide los niveles de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo), se encuentra constituido por 21 ítems cuya categoría de respuestas fue en escalamiento numérico de cinco valores, donde (1) es de totalmente en desacuerdo y (5) es totalmente de acuerdo.

La escala de compromiso afectivo consta de 7 reactivos y evalúa como se siente el individuo en cuanto al apego emocional y a permanecer en la institución; la escala de compromiso de continuidad consta de 6 reactivos que ponderan los costos asociados a la separación laboral y la disponibilidad de alternativas de

trabajo; la escala de compromiso normativo se compone de 8 ítems que miden el nivel de obligación que el empleado siente hacia su organización y por continuar trabajando en la misma.

Aun cuando la confiabilidad del instrumento se ha determinado en varias investigaciones anteriores (Edel, García y Casiano, 2007), en este estudio se corroboró a través del  $\alpha$  de Cronbach este índice estadístico, asume “que la escala está compuesta por elementos homogéneos los cuales miden las mismas características y la consistencia interna de la escala puede evaluarse mediante la correlación existente entre los ítems de la misma” (Zapata y Canet, 2008, p.10). El  $\alpha$  de Cronbach obtenido fue de 0.813 el cual, según George y Mallery (1995), podría considerarse con un nivel bueno; lo que cualifica al instrumento como válido, esto es, los resultados obtenidos son confiables para inferir a partir de ellos (Agresti y Finlay, 1986).

### Análisis de Datos

Se utilizó el paquete Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para obtener frecuencias, estadísticos descriptivos, la confiabilidad ( $\alpha$  de Cronbach) y la matriz de correlaciones entre las variables. Para llevar a cabo la valoración del compromiso organizacional, se empleó el baremo de intensidad mostrado en la siguiente tabla:

Tabla 4: Baremo de Intensidad

Rango (%)	Categoría
$\leq Q 1$	Bajo
$> Q 1$ y $\leq Q 3$	Normal
$> Q 3$	Alto

*Aquí se muestran las categorías del baremo utilizado para determinar el compromiso organizacional Fuente: Loli (2007)*

La determinación de la correlación entre los factores que integran el compromiso organizacional se realizó a través del cálculo del coeficiente rho de Spearman. Valores cerca de 1 indican una correlación fuerte y positiva, valores próximos a  $-1$  indican una correlación fuerte y negativa; mientras que los valores cercanos a cero indican que no hay correlación lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación (Martínez y Col, 2009).

## RESULTADOS

### Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones del Comportamiento Organizacional

En la Tabla 5: se presentan los indicadores estadísticos de cada uno de los componentes del comportamiento organizacional.

Tabla 5: Estadísticos descriptivos de las variables

VARIABLES	Media	Mediana	Desviación Estándar	Skewness	Núm. Ítems
Comportamiento Afectivo (CA)	4.31	4.43	.614	-1.473	7
Comportamiento de Continuidad (CC)	2.87	3.00	.60	.206	6
Comportamiento Normativo (CN)	3.22	3.17	1.05	.113	8

*En la Tabla muestran los resultados de los estadísticos descriptivos de la muestra. La escala varía entre 1 y 5; donde 1 es la puntuación más baja y 5 la más alta. Fuente: Elaboración propia con resultados de trabajo de campo*

Los indicadores estadísticos son el reflejo del actuar de la muestra. Partiendo del tipo de escala utilizada, a mayor valor en la escala, mayor intensidad posee la dimensión entonces puede afirmarse que la dimensión afectiva del comportamiento organizacional es la predominante en la muestra estudiada. Para esta dimensión, la media se ubica en 4.31 cercana a la mediana de 4.43 lo cual indica un sesgo negativo en la curva normal. Este sesgo en la distribución se debe a que el 7.1% de los respondientes, equivalente a 5 personas, manifiesta no estar identificado con la organización por lo cual no se encuentra satisfecho de pertenecer a la misma.

Estos resultados conducen a reconocer que los empleados administrativos tienen una identificación psicológica fuerte con la universidad pública para la cual laboran y se sienten satisfechos de pertenecer a la misma.

### Compromiso Organizacional de los Empleados Administrativos

En términos generales puede considerarse que el mayor porcentaje de empleados administrativos de la universidad pública se ubican dentro de una categoría Normal de compromiso organizacional (58%), ya que 40 de los 70 respondientes se encuentran dentro del rango  $> Q 1$  y  $\leq Q 3$ . La Tabla 6 muestra la distribución de frecuencias en relación a un baremo de intensidad

Tabla 6: Compromiso Organizacional Global

	CATEGORÍAS		
	$\leq Q 1$ (Bajo)	$> Q 1$ y $\leq Q 3$ (Normal)	$> Q 3$ (Alto)
Frecuencia	15	40	15
Frecuencia Porcentual	21%	58%	21%

*En esta Tabla se describen las frecuencias comparadas con el baremo de intensidad propuesto  
Fuente: Elaboración propia con resultados de trabajo de campo*

### Relaciones Entre los Factores Que Integran el Compromiso Organizacional

Con la intención de averiguar si existe asociación entre ellos se utilizó la correlación de Spearman, con un nivel de confianza del 95% aplicada a la muestra total de 70 empleados administrativos.

Revisando las correlaciones mostradas en la Tabla 7 se aprecia que el compromiso organizacional tiene una asociación positiva y significativa con el compromiso afectivo (valor-p .001), con el compromiso normativo (valor-p .000) y con el compromiso de continuidad (valor-p .000). Sin embargo, la única asociación moderada se da entre el compromiso organizacional y el compromiso normativo (.685) ya que en los otros casos la asociación es débil (Martínez y col. 2009).

Lo que debe entenderse que a mayor compromiso afectivo, normativo o de continuidad habrá un mayor compromiso organizacional. Respecto a las correlaciones entre los factores que integran el compromiso organizacional mostradas en la Tabla 8, los resultados manifiestan que existe una asociación positiva y significativa entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo (valor-p .000) lo cual indica que a mayor compromiso normativo, mayor es el compromiso afectivo entre los empleados y la organización. Asimismo, existe una asociación débil negativa pero significativa en el caso de la relación entre compromiso afectivo y compromiso de continuidad (valor-p .000); lo cual revela que a mayor compromiso afectivo menor será el compromiso de continuidad. Por último, no existe asociación entre el

compromiso normativo y el compromiso de continuidad pues no se encontró significación estadística (valor-p .651).

Tabla 7: Correlación entre el Compromiso Organizacional y sus Variables

Factores	rho-Spearman	Valor-p	Significancia	Tipo de Asociación $\Theta$
CA vs CN	.425	.000	*	Débil
CA vs CC	-.424	.000	*	Débil
CN vs CC	-.055	.651	n.s	No existe
CO vs CA	.396	.001	*	Débil
CO vs CN	.685	.000	*	Moderada
CO vs CC	.495	.000	*	Débil

*Aquí se ilustran las asociaciones existentes entre las dimensiones que integran el compromiso organizacional.  $\Theta$  Tipo de asociación de acuerdo a lo señalado por Martínez y Col (2009) Fuente: Elaboración propia con resultados de trabajo de campo*

Tabla 8: Correlaciones entre factores del Compromiso Organizacional

Dimensión		Afectivo	Normativo	Continuidad	Compromiso Organizacional
Afectivo	r-Spearman	1.000			
	Sig. (2 colas)	.000			
Normativo	r-Spearman	.425**	1.000		
	Sig. (2 colas)	.000	.000		
Continuidad	r-Spearman	-.424**	-.055	1.000	
	Sig. (2 colas)	.000	.651	.000	
Compromiso Organizacional	r-Spearman	.396**	.685**	.495**	1.000
	Sig. (2 colas)	.001	.000	.000	.000

*Aquí se aprecian las asociaciones existentes entre el compromiso organizacional y las dimensiones que lo integran.*

*\*\* Correlación significativa a un nivel de 0.01 Fuente: Elaboración propia con resultados de trabajo de campo*

## CONCLUSIONES

Con base en el análisis de los resultados se logró conocer que el nivel de compromiso de los empleados que laboran en el área administrativa de una universidad pública, que desde el enfoque conceptual-multidimensional, puede definirse como un nivel normal; ya que el mayor porcentaje de personas (58%) se ubican dentro de esta categoría, seguido de un grupo de bajo compromiso (21%) y uno del alto compromiso (21%). Lo anterior puede considerarse como adecuado, ya que tiene connotaciones positivas para la universidad pública: la primera es que un buen porcentaje de sus empleados administrativos se encuentran identificados e implicados con ésta y la segunda, es una oportunidad para buscar estrategias que favorezca la identificación de ese 21% de empleados que tienen un bajo compromiso.

Altos niveles de compromiso en las universidades públicas posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr (Claure y Böhr, 2003).

En relación a las tres dimensiones del compromiso organizacional, se determinó que con mayor intensidad se da el compromiso afectivo (M=4.31) y con menor el compromiso de continuidad (M=2.87). De ahí que, sea factible afirmar que los empleados del área administrativa se encuentran más



comprometidos afectiva y normativamente con la universidad, es decir, sienten apego emocional, identificación e involucramiento con la organización; así como también, el deseo de permanecer en ella. La consecuencia es que los empleados se encuentran más dispuestos a trabajar por la universidad lo cual es deseable para la organización. Por otro lado, los resultados revelan que la correlación entre el compromiso organizacional y los factores que lo integran es consistente; de allí que se muestra la tendencia favorable de los trabajadores administrativos hacia el compromiso con su organización.

Respecto a la existencia de una relación entre los factores que integran el compromiso organizacional, los resultados indican que existe una relación significativa entre el CA y el CN y, entre el CA y CC. Además, las relaciones que se dan son débiles y, en el primer caso (CA-CN) la relación es positiva (.425); mientras, que en el segundo caso, CA-CC, la relación es negativa (-.424).

Sin duda alguna, los hallazgos de este trabajo ofrecen información que puede ser de utilidad para la universidad pública en la cual se realizó la investigación, ya que permitirá al área de Recursos Humanos modificar su políticas para mejorar el compromiso organizacional de los administrativos, lo cual sería altamente beneficioso porque se conseguiría un personal más comprometido y dispuesto a alcanzar la metas y objetivos más rápidamente.

Es importante recalcar que, el hecho de que este estudio se realizó únicamente en empleados administrativos constituye una limitante al mismo; por ello, sería recomendable ampliarlo también al ámbito docente para establecer una representación más importante. Esto traería como consecuencia la obtención de una mayor cantidad de elementos útiles para el establecimiento de estrategias que contribuyeran al mejoramiento del compromiso organizacional en las universidades públicas. Por tanto, pensamos que, sería interesante considerar como nueva línea de investigación la posibilidad de realizar un estudio sobre el comportamiento organizacional en el ámbito docente y su relación con el comportamiento organizacional de los empleados administrativos.

## REFERENCIAS

Agresti, A., y Finlay, B. (1986). *Statistical Methods for the Social Sciences*. Riverside New Jersey: Dellen Publishing.

Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18

Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento, *Contaduría y Administración*, No. 200, pp.5-12

Barraza, A. (2008). Compromiso organizacional de los docentes: Un estudio exploratorio, *Avances en Supervisión Educativa*, Revista No. 8 pp.

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*, Vol. 9(1), pp. 139-149.

Capellas, J. y Veciana, J. (2004). Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la Universidad, *Esic Market*, Núm. 119, pp. 47-76

Davis, K. y Newstrom J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*, México: McGraw Hill.

Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) “Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>

Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Analisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización, *Psicológica*, 19, pp. 345-366

Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo, problemáticas y soluciones, *Estableciendo puentes en una economía global/coord. Pindado, J. y Payne, G.*, Vol. 2, pág. 17

George, D. y Mallery, P. (1995). *SPSS/PC +Step by: A simple guide and reference*. Belmont: Wadsworth Publishing Co.

Hellriegel D., Slocum, J., Woodman R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación, Tercera Edición*, México: McGrawHill Interamericana Editores, SA de CV

Juaneda, E. y González, L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo, *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro/coord. Juan C. Ayala Calvo*, ISBN 84-690-3573-8

Lagomarsino, R. (2007). Compromiso organizacional, *Revista de Antiguos Alumnos*, Año 6, No.12, pp.79-83

Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública, *Ind. Data*, 10 (2), pp. 30-37

Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agulló, E. (2007). La satisfacción y bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional, *Psicotherma*, Vol. 19, No.3, pp. 395-400

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, Al y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. *Caracterización, Rev.haban.cienc.méd.La Habana*, Vol. VIII, No. 2 pp 0-0 ISSN 1729-519X

Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates and consequents of organizational commitment, *Psychological Bulletin* No. 108

Mayorca, R. Ramírez, J. y Vilorio, O. (2008). Adaptación del cuestionario de las dimensiones en las organizaciones que aprenden en un contexto universitario venezolano, *Revista de Educación*, Vol. 14, Núm. 28, pp. 54-69

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1984). Testing the side-bets theory of organization commitment: some methodological considerations, *Journal of Applied Psychological*, 69:372-378

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational-commitment and psychological attachment. The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychological*, 71:492-499

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*, 59, 603-609.

Robbins, S. (1999). *Fundamentos del comportamiento organizacional*, México: Prentice Hall.

Sheldon, M. (1971). Investments and involvement as mechanism producing commitment to the organization, *Administrative Science Quarterly*, No. 10

Simó, P. (2008). Estado del arte del constructo compromiso organizativo: modelo de tres constructos, en: <http://upcommons.upc.edu>

Zapata, G., y Canet, M.T. (2008). Propuesta metodológica para la construcción de escalas de medición a partir de una aplicación empírica, *Actualidades Investigativas en Educación*, Volumen 8, Número 2, pp. 1-26.

## **BIOGRAFÍA**

Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales y Jefe del Departamento de Auditoría del campus Ensenada de la Universidad Autónoma de Baja California, Maestra en Administración, Estudiante del programa de doctorado en Ciencias Administrativas, de la Universidad Autónoma de Baja California. Correo: [se.maldonado@gmail.com](mailto:se.maldonado@gmail.com)

Ana Ma. Guillén Jiménez, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Auditor Interno de la Universidad Autónoma de Baja California en el campus Mexicali, Maestra en Administración por la Universidad Autónoma de Baja California. Correo: [guillen@uabc.edu.mx](mailto:guillen@uabc.edu.mx)

Rafael Ernesto Carranza Prieto, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Maestro en Finanzas Corporativas del CETyS con mención Honorífica y Maestro en Evaluación Inmobiliaria e Industrial por el Instituto Tecnológico de la Construcción. Correo: [ecarranza@uabc.edu.mx](mailto:ecarranza@uabc.edu.mx)