

Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de una institución de educación superior en Sonora

Work climate and organizational commitment in teachers of a higher education institution in Sonora

Bethania Irelia Meza López¹, Luis Enrique Ibarra-Morales², Antonia Valenzuela Sandoval³, Elimey Zúñiga Mazón⁴

¹Profesora de Tiempo Completo, Asociado 4 en la carrera de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Estatal de Sonora. Actualmente, estudiante del Doctorado en Proyectos, Línea de Investigación Gestión Empresarial por la Universidad Internacional Iberoamericana. Correo electrónico: bethania.meza@ues.mx
<https://orcid.org/0000-0001-8929-5041>

²Autor de correspondencia. Profesor de Tiempo Completo, Titular 3 en la Carrera de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Estatal de Sonora. Actualmente, adscrito al Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT (SNII 1) y con Perfil Deseable PRODEP. Correo electrónico: luis.ibarra@ues.mx y luisim00@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

³Profesora de Tiempo Completo, Asociado 4 en la carrera de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Estatal de Sonora. Actualmente, estudiante del Doctorado en Proyectos, Línea de Investigación Gestión Empresarial por la Universidad Internacional Iberoamericana. Correo electrónico: antoniam.valenzuela@ues.mx
<https://orcid.org/0000-0003-2181-441X>

⁴Profesora de Tiempo Completo, Asociado 4 en la carrera de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Estatal de Sonora. Actualmente, estudiante del Doctorado en Alta Dirección y Negocios por la Innova Universidad del País. Correo electrónico: elimey.zuniga@ues.mx
<https://orcid.org/0000-0002-9555-1571>

DOI: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi40.582>

Recibido 18 de junio de 2023.

Aceptado 15 de noviembre 2023.

Publicado 21 de diciembre de 2023.

Resumen

El presente artículo tiene como propósito determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional como factores que permiten que los docentes adscritos a una institución pública de educación superior en el estado de Sonora desarrollen un sentido de mayor permanencia e identificación con la universidad. El diseño metodológico fue abordado desde un enfoque cuantitativo correlacional, con un alcance explicativo no experimental y transversal. Se aplicó el cuestionario de Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). Ambos instrumentos se aplicaron a una muestra de 176 docentes que laboran en una universidad pública del estado de Sonora. Se aplicó un modelo de correlaciones rho de Spearman, así como las pruebas estadísticas t de Student y la

Chi cuadrada de homogeneidad para probar las hipótesis planteadas. De acuerdo con los principales resultados, se comprobó la existencia de un clima laboral y compromiso organizacional favorables determinados por una relación estadística positiva y directa entre ambas variables. Se concluye, la percepción del clima laboral en términos de factores, está determinado por el énfasis que los docentes les atribuyen a las condiciones laborales que la universidad ofrece más que al compromiso organizacional que han asumido; mientras que éste último, en términos de componentes, está determinado por el compromiso afectivo, más que el normativo y de continuidad.

Palabras clave: clima laboral, CL-SPC, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

Abstract

The purpose of this article is to determine the relationship between the work environment and organizational commitment as factors that allow teachers assigned to a public institution of higher education in the state of Sonora to develop a sense of greater permanence and identification with the university. The methodological design was approached from a quantitative correlational approach, with a non-experimental and transversal explanatory scope. The CL-SPC Work Climate Scale questionnaire by Sonia Palma (2004) and the Organizational Commitment Scale by Meyer and Allen (1997) were applied. Both instruments were applied to a sample of 176 teachers who work at a public university in the state of Sonora. A Spearman rho correlation model was applied, as well as the Student t statistical tests and the Chi square of homogeneity to test the proposed hypotheses. According to the main results, the existence of a favorable work environment and organizational commitment determined by a positive and direct statistical relationship between both variables was proven. It is concluded that the perception of the work environment in terms of factors is determined by the emphasis that teachers attribute to the working conditions that the university offers rather than to the organizational commitment they have assumed; while the latter, in terms of components, is determined by affective commitment, rather than normative and continuity commitment. The existence of a favorable work environment and organizational commitment was proven, determined by a positive and direct statistical relationship between both variables. It is concluded that the perception of the work environment in terms of factors is determined by the emphasis that teachers attribute to the working conditions that the university offers rather than to the organizational commitment they have assumed; while the latter, in terms of components, is determined by affective commitment, rather than normative and continuity commitment.

Keywords: work environment, CL-SPC, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuity commitment.

Introducción

Hoy en día, los estudios relacionados con el clima laboral y el compromiso organizacional han tomado gran relevancia e importancia para las empresas, ya que el eje principal de análisis es el recurso humano, impulsor para el desarrollo de estrategias que permiten crear ventajas competitivas. La satisfacción y la motivación en el trabajo son fundamentales para generar y mantener un clima laboral ameno, máxime en estos tiempos donde se suscitan cambios y dinámicas organizacionales directamente relacionadas con el activo más importante, el talento humano (Hernández et al., 2018; De la Puente, 2017).

El saber aprovechar el capital humano puede orientar al buen funcionamiento organizacional y, por ende, a generar un buen clima laboral en las empresas, más aun, cuando las organizaciones están enfocadas al sector educativo o de enseñanza, el capital humano suma mayor importancia por el compromiso de cumplir con los objetivos y la misión de la educación (Chóez-López & Vélez-Mendoza, 2021). Es por ello que, es necesario tener un conocimiento sistémico de sus percepciones y motivaciones, para incrementar su nivel de desempeño y satisfacción, así como el grado de compromiso que se tienen con la institución donde labora. Es allí en donde reviste la importancia y necesidad de llevar a cabo un estudio en materia de motivación laboral, el cual pueda orientar a las instituciones educativas a establecer metas y estrategias que fortalezcan el grado de compromiso y lealtad del personal docente con la propia organización.

Cabe mencionar que, las instituciones de educación superior en México como formadoras de capital humano competitivo, tienen un papel fundamental en el contexto educativo, ya que la exigencia de la calidad académica por las autoridades y la sociedad en general cada vez va en aumento (Pantoja-Aguilar, 2019). Por ende, la educación superior en este país, como en otras regiones del mundo, representa un factor clave y decisivo para formar una sociedad más competitiva (Fernández, 2017).

Por una parte, el clima laboral es la variable por excelencia que puede afectar el actuar de un trabajador, ya que las percepciones que genera hacia su trabajo puede condicionar que continúe en la organización con un óptimo desempeño o trate de buscar mejores opciones y oportunidades laborales (Garza, 2010). Por otra parte, el compromiso organizacional implica un sentido de

pertenencia, a través de una conexión emocional que los individuos forman con la organización, y éste se ve reflejado en cómo el empleado logra percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, es así como disfruta de su permanencia dentro de su institución (Antón & Gonzales, 2005). El compromiso organizacional es uno de los mecanismos que posee la dirección de una institución para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización, la cual existe o se da cuando las personas se identifican con la misma, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados y son totalmente congruentes (Domínguez-Aguirre, Ramírez-Campos & García-Mendez, 2013; Gallardo, 2008).

En este contexto y a partir de la información expuesta, el objetivo general de la presente investigación es determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional como factores que permiten que los docentes adscritos a una institución pública de educación superior en el estado de Sonora desarrollen un sentido de permanencia más sólido con la universidad. Las preguntas de investigación que guían dicho objetivo son: 1) ¿existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes que laboran en una institución pública de educación superior del estado de Sonora?, 2) ¿cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes que laboran en una institución pública de educación superior del estado de Sonora?, 3) ¿qué tipo de clima laboral prevalece en la institución pública de educación superior del estado de Sonora?

Para responder a las preguntas planteadas, se llevó a cabo una investigación de corte cuantitativo, mediante la recolección de datos por medio de un cuestionario, el cual fue aplicado a los docentes que laboran en una institución pública de educación superior en el estado de Sonora, específicamente en un campus localizado en el municipio de Hermosillo. Los instrumentos empleados para recolectar datos fue la Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), traducida por Arciniega y Gonzales (2006) y adaptada por Argomedo (2013). Con los datos recabados se logró establecer correlaciones y modelos de regresión con las variables involucradas.

Esta investigación se estructura en cuatro grandes apartados. En primer lugar, se describe la literatura analizada desde el marco conceptual de las variables explicativas (clima laboral y compromiso organizacional del docente). Posteriormente, en un segundo apartado, se describe el diseño metodológico que se utilizó para llevar a cabo la investigación, en el cual se expone el tipo de estudio, las técnicas de recolección de datos y de análisis de los mismos. Más adelante, en la sección tres, se presentan los principales resultados. Y, finalmente, en el cuarto apartado, se da paso a la discusión, conclusiones e implicaciones del estudio.

Problemática

El clima laboral no sólo les compete su estudio y manejo estratégico a las organizaciones empresariales, sino también a las instituciones de educación superior (IES). En los últimos años se ha observado un incremento de la matrícula en las IES (Tuiran, 2011), mientras que aspectos y factores claves para su atención parecieran seguir estáticos, lo que ha hecho surgir una amplia variedad de situaciones y problemas. Resultan familiares las problemáticas que se suscitan alrededor de la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la gestión administrativa que ofrecen las IES, producto del crecimiento y desarrollo desequilibrado de estas instituciones en particular (Marúm-Espinoza, 2011).

Lo anterior, no resulta ajeno para la universidad pública que es sujeta de análisis en la presente investigación. El crecimiento excesivo de las áreas administrativas y su funcionar burocrático con procesos y procedimientos obsoletos en muchos de los casos, la falta de profesionalización del personal técnico, administrativo y de servicios, la rigidez en el control de gestión, la duplicidad de funciones en las diferentes áreas y la concentración del poder de decisión en oficinas de la administración central son algunos de los problemas que se han detectado y que tienen un gran impacto en el clima laboral y en el compromiso organizacional por parte de la comunidad académica y administrativa, lo que genera, entre otros problemas, el no comprometerse con los objetivos institucionales e integrarse en sus proyectos estratégicos de gestión (Domínguez-Aguirre et al., 2013).

El interés de conocer más a profundidad sobre clima laboral que se desarrolla en la institución se debe a que, en los últimos años, la universidad ha crecido exponencialmente en matrícula y personal académico, así como personal técnico, administrativo, de servicios y apoyo, lo que puede incidir directamente en el cómo lo perciben y cómo influye en el compromiso organizacional adquirido, el cual puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la institución educativa.

Por ello, la presente investigación busca identificar los factores involucrados en el clima laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los docentes que mantienen una relación laboral con la institución pública de educación superior del estado de Sonora objeto de estudio. En este orden de ideas, es importante identificar la relación que existe entre el clima laboral que impera en la organización y el compromiso organizacional de los docentes, para poder identificar si un alto grado o nivel favorable de clima laboral da como resultado un alto compromiso afectivo, normativo y con la cultura de trabajo en una institución pública de educación superior mexicana, de tal manera que, se pueda contar con los elementos y conocimientos necesarios para diseñar estrategias de intervención que puedan incidir en un clima laboral adecuado y, por ende, en un crecimiento del compromiso organizacional.

Revisión de la literatura

Clima laboral

Según Cardona y Zambrano (2014), fueron Lewin, Lippit y White los pioneros en acercarse al concepto de clima laboral mediante nociones como atmósfera social, postulando la existencia de seis dimensiones del fenómeno: conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional y calor y apoyo. Posteriormente, según estos autores, Schneider y Hall (1972) proponen que el constructo se defina “como un conjunto de percepciones que una organización tiene de sus políticas, prácticas y procedimientos que son compartidos por sus miembros en torno al ambiente laboral” (p. 185).

La importancia de medir y evaluar el clima laboral en una organización reside en el cómo puede influir en el comportamiento de los empleados y, éste a su vez en los niveles de motivación y rendimiento profesional en cada una de las áreas donde se desenvuelve cotidianamente el trabajador (Soberanes-Rivas & De la Fuente-Islas, 2009). El término de clima laboral fue introducido por Litwin y Stringer en 1968 como un conjunto de propiedades que son medibles y que caracterizan el ambiente de trabajo en una organización. Éste puede ser percibido directa o indirectamente por el empleado que trabaja en ese ambiente y, que supone, tiene una influencia en el grado de motivación y compromiso (Litwin & Stringer, 1968).

El clima laboral u organizacional ha sido analizada por diversos autores, entre ellos, Forehand y Von Gilmer (1964), quienes lo definen como “el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (citado por Edel & García, 2007, p.32). En cambio, Naylor, Pritchard e Ilgen (1980) citado por Salazar y Serpa (2017), señalan que “el clima laboral se da en función a las ideas de las personas y que buscan proyectar a una colectividad circundante” (p.378).

Bordas (2016), señala que:

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y, por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas [...] (p.71).

El clima laboral según Sonia Palma (2004) citado por Amorós (2013) consiste en la: *Percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en*

coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (pp. 2-3).

Compromiso organizacional.

Existe una amplia variedad de definiciones y medidas para evaluar el compromiso organizacional, todas llevan implícitas componentes afectivos, normativos y de continuidad, tal y como lo menciona Montoya-Santos (2014) al citar a Meyer y Allen (1997), quienes plantearon una teoría que incluye tres dimensiones: componente afectivo, compromiso de continuidad y componente normativo. En ese sentido, se han determinado tres maneras en las que los trabajadores se pueden comprometer con una organización. La primera de ellas, es porque han establecido un vínculo emocional con su centro laboral (afectivo), a través del compromiso permanente; la segunda, por la existencia de una necesidad al sentirse obligados de permanecer en la organización (continuo) y, la última opción, porque sienten que deben hacerlo por una obligación moral (normativo).

Como se ha podido constatar, el compromiso organizacional tiene, al menos, tres componentes independientes y diferenciales que reflejan i) la necesidad (compromiso de continuidad), ii) obligación (compromiso normativo) y iii) el deseo (compromiso afectivo) de mantener el empleo en una organización, tal y como lo describe la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen (1991). Estos autores indican que el factor común de esos tres enfoques es la opinión de que el compromiso es un estado anímico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o interrumpir la permanencia en la misma.

Así, también se tiene la aportación que hacen Ramírez, Johanna, Egúsquiza, y Juliana (2016), al citar a Chiavenato (2009), quien consideró que el compromiso organizacional se puede fortalecer si se toma en cuenta que los colaboradores pueden sentirse identificados con su organización y así, generar un nivel de confianza con sus compañeros de trabajo. Asimismo, Hurtado-Arrieta (2017) citó a Kanter (1968) y Buchanan (1974). El primer autor, sostiene que el compromiso organizacional no se debe simplemente a un intercambio

económico, sino a bases más sólidas, pero a la vez más complejas; mientras que el segundo autor, exterioriza que los individuos que se comprometen con su organización deberían de adoptar de algún modo, un cierto grado de identificación y lealtad hacia el logro de los objetivos estratégicos y de los valores organizacionales como decálogo de actuación.

El compromiso organizacional se considera como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización que, a su vez, es el mediador por el cual los empleados aprenden los valores, normas, y patrones de comportamiento dentro de la organización (Claure, 2003; Zavaleta, 2005). Para que se dé un compromiso organizacional los empleados deben compartir los valores, visión y misión que tiene la organización.

Por último, Robbins (2004) define el compromiso organizacional como el grado de identificación que manifiesta el trabajador con la organización, las metas y los objetivos que se han planteado. Además, dicho compromiso se va a consolidar, principalmente, por el apoyo en la aceptación de metas y valores organizacionales, así como por la práctica de ejercer un esfuerzo común para el bien de la organización y su deseo por continuar siendo parte de ésta (Hellriegel & Slocum, 2009).

Material y Método

El estudio está enfocado en un análisis del clima laboral y su relación con el compromiso organizacional en los docentes que laboran en una institución pública de educación superior localizada en el Municipio de Hermosillo, Sonora. Se empleó el tipo de investigación básica, con un nivel descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. Asimismo, se utilizó la técnica del diseño no experimental transversal. El total de unidades académicas o campus que conforman a la universidad pública como unidad de análisis y sobre las que se formuló el diseño del modelo de relaciones suman un total de cinco, no obstante, sólo se trabajó con la unidad localizada en Hermosillo, Sonora.

Población y muestra.

La población total estuvo conformada por 1,177 docentes distribuidos en las cinco unidades académicas en el estado de Sonora; sin embargo, se consideró realizar un muestreo estratificado por conveniencia quedando una muestra de 337 docentes que, para efectos de la presente investigación y como parte de los resultados preliminares, se seleccionó al campus Hermosillo para el análisis y tratamiento de la información, al quedar conformada por 176 docentes, lo que representa 52.22% de la población total. El criterio para el cálculo de la muestra se realizó en función de los parámetros siguientes: 5 estratos, un nivel de confianza del 97% y margen de error máximo permitido del 5%.

Para la medición del clima laboral se utilizó la encuesta como técnica, empleando el instrumento para recolectar datos la Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), traducida por Arciniega y Gonzales (2006), adaptada por Argomedo (2013).

Hipótesis de investigación general y específicas

Hipótesis general

H₀: No existe una relación directa estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una universidad pública del estado de Sonora.

$$[RCL \& CC = 0]$$

H_A: Existe una relación directa estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una universidad pública del estado de Sonora.

$$[RCL \& CC \neq 0]$$

Hipótesis específicas

H₀: La categoría del clima laboral en la que se encuentran los docentes de la universidad es favorable.

H₁: La categoría del clima laboral en la que se encuentran los docentes de la universidad es desfavorable.

H₀: La categoría del compromiso organizacional en la que se encuentran los docentes de la universidad es favorable.

H₂: La categoría del compromiso organizacional en la que se encuentran los docentes de la universidad es desfavorable.

Operacionalización de las variables.

Variable. Clima laboral.

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Palma Carrillo (2004). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de la escala Likert, la cual en su última versión considera 50 ítems en cinco dimensiones que exploran la variable del clima laboral, la cual, operacionalmente se define como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (tabla 1).

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima Laboral

Dimensiones	Indicador	# Ítems	Categorías	Escala
Realización personal	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca su desarrollo personal y profesional	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Muy favorable Favorable Media Desfavorable Muy desfavorable	Ordinal
Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47		
Supervisión	Supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48		
Comunicación	Percepción del grado de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49		

	interno de la empresa como con la atención a usuarios			
Condiciones laborales	Reconocimiento de que la organización provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		

Fuente: elaboración propia, a partir de la Escala CL-SPC (Palma, 2004).

Variable. Compromiso organizacional

Meller y Allen (1991) clasificaron el compromiso organizacional en tres categorías distintas, según el antecedente que lo origina. Asimismo, consideran que los estados psicológicos que caracterizan

las tres formas de compromiso no son mutuamente excluyentes, ya que un empleado puede experimentar las tres formas de compromiso en grados variables (tabla 2).

Tabla 2. Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional.

Componentes	Indicador	# Ítems	Categorías	Escala
Continuidad	Se refiere a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización	2, 3, 6, 9, 16, 17, 18, 19	Siempre	Ordinal
	Considera aspectos de lealtad como un sentimiento de obligación de continuar en el empleo	5, 7, 8, 11, 15, 20, 21	Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	
Afectivo	Refleja el apego emocional de los empleados y la participación en la organización	1, 4, 10, 12, 13, 14		

Fuente: elaboración propia, a partir de Meller y Allen (1991).

Análisis de validez y confiabilidad.

Los instrumentos utilizados para medir el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una universidad pública, cumplieron con los criterios de validez y confiabilidad, por lo que el análisis y presentación de los resultados en función de los datos e información obtenida

es aceptable, tal y como lo muestra la tabla 3 para el instrumento CL-SPC y, la tabla 4, para el instrumento de compromiso organizacional.

Tabla 3. Análisis de fiabilidad del instrumento CL-SPC.

Factores	Alfa de Cronbach	Número de ítems
F1=Realización personal	0.946	10
F2=Involucramiento laboral	0.946	10
F3=Supervisión	0.947	10
F4=Comunicación	0.945	10
F5=Condiciones laborales	0.951	10
CL-SPC	0.989	50

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Análisis de fiabilidad del instrumento compromiso organizacional.

Componentes	Alfa de Cronbach	Número de ítems
C1=Afectivo	0.875	6
C2=Continuidad	0.761	8
C3=Normativo	0.805	7
Total de instrumento	0.916	21

Fuente: elaboración propia.

Como se puede apreciar en las tablas anteriores, el estadístico alfa de Cronbach para los cinco factores que integran el cuestionario CL-SPC y para los tres componentes del instrumento compromiso organizacional, ambos, al presentar valores superiores a 0.700, genera una mayor confianza y representatividad a los resultados obtenidos (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

La tabla 5 presenta las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento CL-SPC, las cuales están basadas en puntuaciones directas. En ese sentido, se tomó como criterio que, a mayor puntuación, una mejor percepción del ambiente laboral y puntuaciones bajas indican un

clima adverso. La calificación del instrumento de acuerdo con las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 50 puntos por factor y con un total de 250 puntos como máximo para la escala total.

Tabla 5. Categorías diagnósticas Escala CL-SPC.

Categorías diagnósticas	Factores I al V	Puntaje total
Muy favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

Fuente: elaboración propia, a partir de Palma (2009).

Resultados

Datos generales de la muestra

Con respecto al género del encuestado, predomina el femenino entre el personal académico de la universidad con un 57.4%, mientras que el masculino es de 42.6%. El rango de edad más representativo fue del 31 a 40 años con un 30.1%, una planta docente joven, sin embargo, cabe resaltar el rango de 51 años en adelante, ya que éste representa un 26.1%.

Otra variable sociodemográfica de análisis fue el nivel de estudios. El nivel máximo de estudios para los docentes fue de maestría con un 47.2%, seguido por estudios de doctorado con 29.5%. En ese sentido, se puede corroborar que el nivel de preparación educativa para los profesores de la universidad está por encima del nivel licenciatura, la cual es de 19.3%. En ese mismo orden de ideas, la variable de estado civil refleja que, un 50% de los profesores de la muestra están casados, mientras que, un 36.4% confirmaron estar solteros, lo que asume cierta relación con el rango de edad de los docentes encuestados.

En cuanto al tipo de contratación, se puede observar que existe seguridad laboral, ya que 42% de los docentes que participaron confirmaron tener un contrato por obra indeterminada o de base, mientras que, 58% son profesores que están contratados bajo la modalidad de obra determinada, porcentaje que está alineado con la categoría de contratación por asignatura, la cual

representa 56.8% de la muestra. Las carreras más representativas en cuanto al nivel de respuestas registradas fueron para fisioterapia con un 18.2% y 13.1% para administración de empresas.

Compromiso organizacional.

A continuación, se presentan los resultados del instrumento de medición del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), el cual se integra en los siguientes componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. En primer lugar, en la tabla 6 se muestran los estadísticos descriptivos para la variable compromiso organizacional, en donde notablemente se puede destacar que en todos los ítems el valor mínimo que se obtuvo fue de 1 y el valor máximo fue de 5. La media más alta fue de 4.73 en el ítem [Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo]; sin embargo, manifestaron lealtad a la universidad al puntuar una media de 4.62. El ítem [He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la Universidad Estatal de Sonora] fue el que obtuvo la media más baja con 3.01.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos para la variable: compromiso organizacional.

Ítem evaluado	N	Mín	Máx	Media	Desv Std
Tengo confianza en los valores de la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	4.34	0.898
Cuento con diversas opciones de trabajo	176	1	5	3.89	1.036
Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	4.05	1.032
Me he integrado plenamente con la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	4.38	0.942
He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	3.01	1.523
Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos	176	1	5	3.30	1.623
Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	4.59	0.711
He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	4.22	0.973
Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	176	2	5	4.73	0.560
La Universidad Estatal de Sonora tiene un gran significado para mí	176	1	5	4.53	0.855
Tengo una sensación de deuda con la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	3.33	1.558
Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades	176	1	5	3.76	1.156
Manifiesto orgullo de pertenecer a la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	4.57	0.846
Siento apego emocional a la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	4.19	1.218
Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución	176	1	5	3.35	1.482
Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la Universidad Estatal de Sonora, podría haber considerado otra opción de trabajo	176	1	5	3.36	1.349

Otras personas dependen de mis ingresos de la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	3.86	1.433
Sería duro para mí dejar la Universidad Estatal de Sonora, inclusive si lo quisiera	176	1	5	3.94	1.257
Hoy, permanecer en la Universidad Estatal de Sonora, es una cuestión de necesidad como de deseo.	176	1	5	3.86	1.218
Soy leal a la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	4.62	0.754
Tengo la obligación de permanecer en la Universidad Estatal de Sonora	176	1	5	3.18	1.625

Fuente: elaboración propia.

Compromiso afectivo.

La actitud hacia este componente es muy favorable. El puntaje que más se repitió fue 30 puntos (muy favorable). El 70.5% de los docentes está por arriba del valor de 27, mientras que, 29.5%, está por debajo. En promedio, los docentes se sitúan en 26 puntos, lo cual indica una actitud muy favorable hacia el compromiso afectivo, es decir, la universidad satisface las necesidades de los docentes en el corto y mediano plazo, lo cual se manifiesta en un compromiso afectivo fuerte y positivo. Asimismo, 85.8% de los docentes manifestaron estar integrados plenamente a la universidad lo que se traduce en un gran significado para cada uno de ellos (89.7%).

Compromiso continuidad.

La actitud mostrada por los docentes hacia el componente de continuidad es favorable. El 84.7% de los docentes está por arriba de 31 puntos, mientras que, 15.3% lo están por debajo. En promedio, los docentes se sitúan en 31 puntos, con una desviación estándar de 5.99 unidades de la escala, lo cual indica una actitud favorable y una estrecha relación laboral con la universidad, a pesar de que, 64.8% de los docentes indicaron tener diversas opciones de trabajo, lo que representa un alto sentido de pertenencia con la institución educativa.

Compromiso normativo.

Para este componente, 39.8% de los docentes mostraron una actitud favorable. En promedio, los docentes se sitúan en 27 puntos, con una desviación estándar de 6.05 unidades. El 76.1% de los docentes se encuentra por arriba del puntaje promedio, mientras que, 23.9% lo están por debajo; sin embargo, 92.6% de los docentes manifestaron su lealtad a la universidad.

De manera global, los docentes muestran un compromiso favorable con la universidad. En promedio, los docentes se sitúan en 83 puntos, con una desviación estándar de 15.2 unidades de la escala. En ese sentido, 48.9% de ellos están por arriba del promedio, mientras que, 51.1% lo están por debajo.

Clima laboral.

Los docentes manifestaron mediante una puntuación de 184.6 una percepción favorable de las características que conforman el clima laboral en la universidad, así lo constatan cada una de las puntuaciones por factor en la Escala CL-SPC, de acuerdo con la tabla 7.

Tabla 7. Puntuaciones directas por factor de la Escala CL-SPC.

Factores	Puntuación	Resultado
F1=Realización personal	37.1	Favorable
F2=Involucramiento laboral	36.6	Favorable
F3=Supervisión	37.8	Favorable
F4=Comunicación	37.2	Favorable
F5=Condiciones laborales	35.9	Favorable
CL-SPC	184.6	Favorable

Fuente: elaboración propia.

Análisis de correlaciones.

Después de realizar las pruebas de normalidad a las variables y constatar que éstas no presentan un comportamiento normal de distribución, se decidió por la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

En la tabla 8, se aprecian las relaciones estadísticamente significativas ($p < 0.01$ y $p < 0.05$) entre los factores del clima laboral y los componentes del compromiso organizacional. De igual forma, se observa una relación positiva, lo que indica que las variables se relacionan directamente, es decir, a mayor realización personal mayor compromiso afectivo ($\rho = 0.564$, $p < 0.001$); a mayor realización personal mayor compromiso continuidad ($\rho = 0.455$, $p < 0.001$) y a mayor realización personal mayor compromiso normativo ($\rho = 0.425$, $p < 0.001$) y, así sucesivamente con cada uno de los factores del clima laboral y los componentes del compromiso organizacional.

Tabla 8. Coeficiente rho de Spearman entre las dimensiones del clima laboral y compromiso organizacional.

Factores del clima laboral		Componentes del compromiso organizacional		
		Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Realización Personal	Coeficiente de correlación	0.564**	0.455**	0.425**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
	N	176	176	176
Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación	0.548**	0.456**	0.416**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
	N	176	176	176
Supervisión	Coeficiente de correlación	0.560**	0.448**	0.388**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
	N	176	176	176
Comunicación	Coeficiente de correlación	0.567**	0.438**	0.405**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
	N	176	176	176
Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	0.598**	0.467**	0.463**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
	N	176	176	176
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
N	176	176	176	

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 9, se muestra el resultado de la correlación entre la variable clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad, donde el coeficiente rho de Spearman alcanza valores en ($\rho=0.523$, $p=0.001$), lo que significa que las variables están relacionadas directamente; es decir, un clima laboral más favorable en la universidad representa un mayor compromiso organizacional en los docentes que en ella laboran. En otras palabras, el compromiso organizacional está siendo explicado por el clima laboral que prevalece en la universidad en un 52.3%.

Tabla 9. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre las variables.

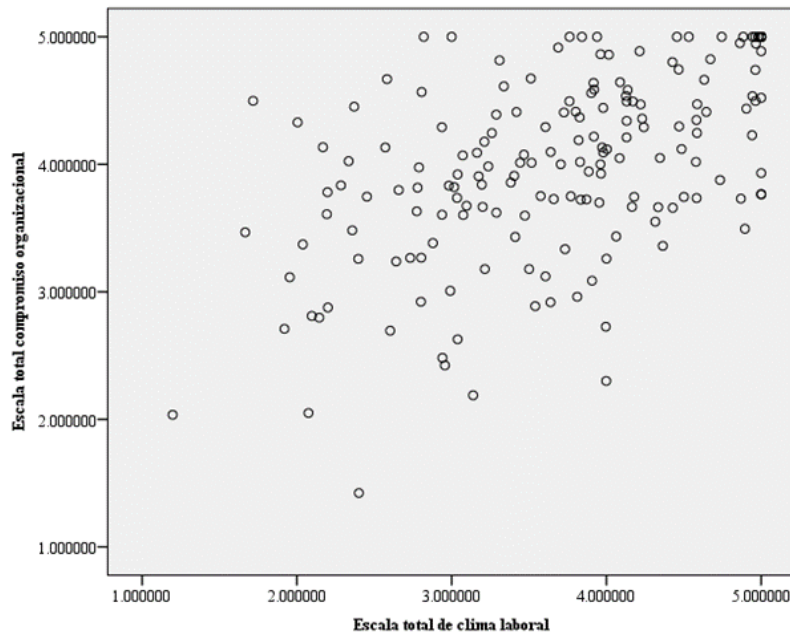
Rho de Spearman	Variable
	Compromiso Organizacional
	Clima Laboral
	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)
	N
	0.523**
	0.000
	176

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

La figura 1 muestra el comportamiento gráfico de los puntos bivariados, donde se puede apreciar un patrón de asociación lineal ascendente, lo que confirma la factibilidad de realizar un análisis de regresión lineal.

Figura 1. Comportamiento gráfico entre las variables de clima laboral y compromiso organizacional.



Fuente: elaboración propia.

Prueba de hipótesis estadística.

Para la prueba de hipótesis general se utilizó el estadístico t de Student (t), mientras que, para cada una de las hipótesis específicas planteadas se utilizó la prueba Chi cuadrada de homogeneidad. Por un lado, el resultado obtenido para los estadísticos t de Student tabular ($t=1.97$, $gl=174$, $p=0.05$) y t de Student calculado ($t=8.09$), indica que el valor calculado (8.09) es mayor que el valor crítico (1.97), se rechaza la hipótesis nula y, en consecuencia, la hipótesis general alternativa es aceptada [$RCL \& CC \neq 0$]; es decir, existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la universidad pública del estado de Sonora.

Por otro lado, la prueba estadística Chi cuadrada de homogeneidad para la hipótesis específica 1, indica que se acepta la nula y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna ($X^2=83.716$, $gl=3$, $p=0.001$); en ese sentido, con un nivel de confianza del 99%, la categoría del clima laboral que prevalece en la universidad es favorable. Por otro lado, la prueba estadística para la hipótesis específica 2, indica que se acepta la hipótesis nula y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis alternativa ($X^2=116.159$, $gl=4$, $p=0.001$), por lo que, el grado de compromiso organizacional en los docentes de la universidad es favorable.

Discusión

En lo que respecta al análisis correlacional que se realizó entre las variables de estudio, se encontró una relación media alta significativa y positiva, con un nivel de significancia en $p < 0.001$ ($\rho=0.523$), lo que puede ser interpretado como sigue. A medida que el docente demuestre una mejor actitud hacia la situación laboral general mayor será el compromiso organizacional, lo cual será un reflejo de una mejor identidad con la universidad y, por ende, un fuerte deseo de continuar perteneciendo a ella. Caso contrario, a medida que el docente demuestre una menor satisfacción laboral menor será su compromiso con la organización educativa.

Hallazgos similares se encontraron en estudios por Calderón-Hernández, Murillo-Galvis y Torres-Narváez (2003), donde se destaca que la calificación más alta fue en la variable latente “ambiente físico de trabajo” con un puntaje de 4.46 en una escala de Likert de 5 puntos. De igual

forma, se encontró una relación estrecha con los resultados de Mena-Nevado (s/f), donde presentó una correlación altamente significativa y positiva en $p < 0.01$ (0.728), asimismo, presentó una relación directa con todos los componentes del compromiso organizacional. Otro estudio similar es el presentado por Marquina (2013), donde se encontró una correlación positiva y significativa en $p < 0.01$ entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una Universidad Privada de Lima, Perú.

En cuanto a la relación entre los factores del clima laboral y los componentes del compromiso organizacional, se evidencia una relación positiva y un coeficiente de correlación medio alto al presentar una correlación de Spearman superior a 0.388 en $p < 0.001$ en todos los análisis. En lo que respecta al análisis descriptivo, los docentes manifestaron mediante una puntuación de 184.6 una percepción favorable de las características que conforman el clima laboral en la universidad, así lo constatan cada una de las puntuaciones por factor en la Escala CL-SPC, mientras que, de manera global, los docentes muestran un compromiso favorable con la universidad.

Lo mencionado anteriormente, se puede corroborar con lo sustentado por Jaik, Tena y Villanueva (2010), en su investigación en una Universidad de Durango aplicado a docentes de posgrado en 13 programas académicos, donde se destaca el hallazgo de una óptima satisfacción laboral.

Finalmente, los nexos hallados encuentran sustento teórico en la literatura publicada y en las investigaciones realizadas por otros autores, ya que el estudio arrojó una asociación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional, así como una relación positiva y significativa entre los factores y componentes de las variables de estudio, lo que puede indicar claros indicios que la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios, no sería diferente en otras universidades públicas o privadas.

Conclusiones

Como parte del problema de investigación planteado, se concluye que, existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la universidad pública del estado de Sonora. En ese sentido, el clima laboral y el compromiso organizacional que prevalecen en la institución educativa de acuerdo con la percepción de los docentes, es favorable.

Lo anterior, confirma, por una parte, que el clima laboral constituye uno de los pilares importantes y fundamentales en cualquier organización, ya que éste se construye a partir de las percepciones que los empleados o trabajadores se formulan acerca de la organización para la cual trabaja. Esta variable se relaciona directamente con hechos positivos o negativos y, es en esa dirección, el cómo diferentes factores pueden estar interrelacionados para construir ambientes laborales que pueden favorecer las relaciones entre colegas o desencadenar episodios de estrés o desinterés y de poca relación afectiva laboral entre los miembros de una organización y las condiciones de trabajo que se ofrecen. La mayoría de los docentes manifestaron, en términos generales, que existe una atmósfera laboral tranquila, agradable y cordial; sin embargo, también se señaló que existen asuntos muy particulares que se deben de atender y corregir en el corto y mediano plazo, asimismo, atender algunas áreas de oportunidad y mejora que han sido identificadas y, que en algún momento pueden influir en el estado actual del clima laboral.

Por otra parte, el compromiso organizacional, entendido como el grado de identificación que los empleados o trabajadores manifiestan con la organización y su deseo de continuar colaborando con ella. Con respecto a esta variable, la mayoría de los docentes expresaron sentirse orgullosos de pertenecer a la institución, la cual ofrece buenas condiciones laborales y beneficios económicos, asimismo, manifestaron que les gusta mucho el trabajo que realizan y se sienten identificados con él, lo que ha generado un sentido de pertenencia y lealtad con la universidad.

Por último, la percepción del clima laboral en términos de factores, está determinado por el énfasis que los docentes les atribuyen a las condiciones laborales que la universidad ofrece más que al compromiso organizacional que han asumido; mientras que éste último, en términos de

componentes, está determinado por el compromiso afectivo, más que el normativo y de continuidad.

Limitaciones del estudio

El presente estudio se enfocó a una sola unidad académica de cinco que integran el complejo universitario. Es importante, considerar en otro estudio el resto de las unidades académicas para que la muestra de docentes se incremente y, que los resultados se puedan generalizar a toda la universidad pública estatal sujeta de estudio.

Agradecimientos

Los autores agradecen a los profesores que participaron en el proyecto de investigación; así como al personal (estudiantes) de apoyo en la captura de información y datos.

Referencias bibliográficas

Antón, C. & González, L. (2005). *Examen de las relaciones entre el compromiso organizacional afectivo y continuo*. (2a ed.). Salamanca: Universidad de Salamanca.

Amorós, E. (2013). Propuesta de plan de mejora del clima laboral en las agencias de una entidad micro financiera ubicada en la ciudad de Chiclayo. *Revista Académica de Economía*, 1-15.
<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/pe/2013/mejora-clima-laboral.html>

Argomedeo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The socialization managers in workers organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
<https://doi.org/10.2307/2391809>

- Calderón-Hernández, G.; Murillo-Galvis, S.M.; & Torres-Narváez, K.Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H.C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://doi.org/10.1590/s0124-00642008000500015>
- Cardona-Echeverri, D.R. & Zambrano-Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30, 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Claire, M. (2003). *Compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa privada de la ciudad de La Paz*. (Doctoral Dissertation, Tesis de Grado). La Paz: Universidad Católica Boliviana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chóez-López, M.E. & Vélez-Mendoza, L.P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, (Edición núm. 57), 6(4), 88-107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad*. Provincia de Trujillo - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Domínguez-Aguirre, L.R., Ramírez-Campos, A.F. & García-Mendez, A. (2013). El Clima Laboral como un Elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Edel-Navarro, R., García-Santillán, A. & Guzmán-Corona, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Fernández, E. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en México. *Innovación Educativa*, 17(74), 183-207.
- Forehand, G.A. & Gilmer, B. von (1964). Environmental variation in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>

- Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo, problemáticas y soluciones. *Estableciendo Puentes en una Economía Global*, 1, 1-15.
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Hellriegel, D. & Slocum, J.W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, 33-52.
- Hernández et al. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 17.
- Hurtado-Arrieta, M.F. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura.
- Jaik, A., Tena, J., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de postgrado. <http://www.dialogoseducativos.cl/articulos/2010/dialogos-e-19-Articulo-JaikSatisfaccion-laboral-y-compromiso-institucional-de-los-docentes.pdf>
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Marúm-Espinoza, E. (2011). Calidad en el servicio en la educación a distancia. Una perspectiva desde México. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 14(2), 49-62.
- Marquina, C. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una Universidad Privada de Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 6, 32-42.
- Mena-Nevado, T.M. (s/f). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Pública del Perú. 1-34.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and application*. Thousand Oaks: C.A: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>

- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Montoya-Santos, E.M. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en Trabajadores de un Contact Center*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Naylor, J.C., Pritchard, R.D. & Ilgen, D.R. (1980). *A Theory of Behavior in Organizations*. New York: Academic Press. <https://doi.org/10.1016/c2013-0-11228-7>
- Palma, S. (2009). Escala de Clima Laboral, CL–SPC. Manual, 1ª ed. Lima, Perú.
- Palma, S. (2004). Elaboración y Estandarización de la Escala de Clima Laboral. (CL–SPC). *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma*, 9(1).
- Pantoja-Aguilar, M.P. (2019). Indicadores de desempeño académico como predictores de captación de recursos financieros. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 79, 1-27. <https://orcid.org/0000-0002-8337-5427>
- Ramírez, C., Johanna, F., Egúsqüiza, P., & Juliana, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*.
- Robbins, S.P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Salazar-Vargas, C. & Serpa-Barrientos, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>
- Soberanes-Rivas, L.T. & De la Fuente-Islas, A.H. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional. La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127.
- Schneider, B., & Hall, D.T. (1972). Correlates of organization identification as a function of career pattern and organization type. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 340-350. <https://doi.org/10.2307/2392147>

Tuiran, R. (2011). www.ses.sep.gob.mx Recuperado de: www.ses.sep.gob.mx:
<http://www.ses.sep.gob.mx/work/sites/ses/resources/PDFContent/2385/13oct11Educacion%20Superior%20en%20Cifras.pdf>

Zavaleta, P.B. (2005). *Compromiso organizacional en el personal de una compañía de seguros y reaseguros*. (Tesis de grado). La Paz Universidad Católica Boliviana.

CÓMO CITAR

Meza López, B. I., Ibarra, L. E., Valenzuela Sandoval, A., & Zuñiga Mazón, E. (2023). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de una institución de educación superior en Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas- Departamento de Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, (40). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi40.582>



Neliti - Indonesia's Research Repository

