



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISION ACADÉMICA DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS



“EFECTOS DE LOS ESTADOS AFECTIVOS EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL: UNA APLICACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR”.

PARA OBTENER EL GRADO DE:

DOCTOR EN ESTUDIOS ECONÓMICO ADMINISTRATIVOS

EN LA LGAC:

GESTIÓN ORGANIZACIONAL, NACIONAL E INTERNACIONAL

PRESENTA:

ERIKA GUADALUPE MAY GUILLERMO

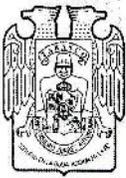
BAJO LA DIRECCIÓN DE:

DR. LEONARDO HERNÁNDEZ TRIANO

EN CODIRECCION:

DR. SALVADOR NEME CALACICH

VILLAHERMOSA, TABASCO; FEBRERO DE 2020



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



**DIVISIÓN ACADÉMICA
DE CIENCIAS
ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS**

DIRECCIÓN

OFICIO: D/076/2020

Villahermosa, Tabasco; 27 enero de 2020

**LIC. MARIBEL VALENCIA THOMPSON
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CERTIFICACIÓN
Y TITULACIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES
PRESENTE**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 69 y 70 Fracción II y III del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la UJAT, me permito comunicar a Usted, que el **Dr. Leonardo Hernández Triano** director y el **Dr. Salvador Neme Calacich**, codirector, dirigieron y supervisaron la tesis:

**EFFECTOS DE LOS ESTADOS AFECTIVOS EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL:
UNA APLICACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Proyecto de investigación elaborado por la C. **ERIKA GUADALUPE MAY GUILLERMO** egresada del Doctorado en Estudios Económico Administrativos. Los miembros del Jurado de Examen Profesional, integrado por los profesores: Dr. Roberto Reyes Cornelio, Dr. Salvador Neme Calacich, Dr. Leonardo Hernández Triano, Dra. Gilda María Bertolini Díaz, Dra. Rosa María Martínez Jiménez, Dr. José Guadalupe Sánchez Ruiz, Dr. Jenner Priego Padrón, revisaron y señalaron las notificaciones que había que hacerle a dicho trabajo y que la interesada ha llevado a efecto. Por lo tanto, *puede imprimirse.*

ATENTAMENTE


**DR. LUIS MANUEL HERNÁNDEZ GOVEA
DIRECTOR**

**Universidad Juárez
Autónoma de Tabasco**



**DIVISION ACADÉMICA DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
DIRECCION**

c.c.p. Archivo.
MLXV/RZC

Miembro CUMEX desde 2006
**Consortio de
Universidades
Mexicanas**
UNA ALIANZA DE CALIDAD POR LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Av. Universidad s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, C.P. 86040 Villahermosa, Tabasco

Tel. 01(993) 358.15.00 Ext. 6205 ó 6206
E-mail: posgrado.dacea@ujat.mx

Agradecimientos

Este trabajo es dedicado principalmente a Dios todopoderoso que me ha brindado la vida, salud y oportunidad para culminar este proyecto tan importante en mi vida profesional y personal. Gracias por guiarme, fortalecerme en momentos difíciles y permitirme contar con el apoyo de personas excepcionales.

A mi hija Saori Denise, quien ha tenido la paciencia y disponibilidad para que yo pudiera ejercer alternadamanete el rol de estudiante, profesionista y madre. Tu cariño y la ilusión de que estes orgullosa de mí, me ha fortalecido en este arduo camino.

A mi madre la señora Lilia del Carmen, le agradezco infinitamente su dedicación y apoyo incondicional. Dios me dio la oportunidad de contar contigo y aprender tu ejemplo de perseverancia y amor, a pesar de los obstáculos que se presenten.

A mi esposo Samuel, quien ha vivido conmigo esta travesía y me ha respaldado en cada proyecto emprendido.

A mi asesor el Dr. Leonardo Hernández Triano, por compartime sus conocimientos y experiencias en investigación, así como brindarme acompañamiento académico para la realización de este proyecto y la obtención del grado.

A los miembros de mi comité tutorial, el Dr. Salvador Neme Calacich y el Dr. Roberto reyes Cornelio, quienes contribuyeron con sus aportaciones a mi trabajo y a mis maestros (as), por sus enseñanzas dentro y fuera del aula.

A la Dra. Gilda María Berttolini Díaz coordinadora académica del programa doctoral, por su esmero y dedicación para que la primera generación del doctorado logrará su propósito.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por haberme facilitado el acceso al conocimiento científico a través del programa de doctorado en Estudios Económico-Administrativos.

A los Institutos Tecnológicos de nivel superior en el estado de Tabasco, por las facilidades para el desarrollo de esta investigación.

Al cuerpo académico de Salud Emocional de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo por sus contribuciones para fortalecer mi proyecto. Asimismo, al Dr. Francisco Gerardo Barroso Tanoira profesor de la Universidad Anáhuac Mayab por aportarme valiosas recomendaciones a mi investigación.

A mis compañeros de generación: Yazmín, Johanna, José Pablo, Fabiola, Luis, Jessica y Otniel, por su acompañamiento y apoyo en este camino de aprendizaje y experiencias de vida durante westos tres años.

Carta de autorización

La que suscribe, autoriza por medio de la presente a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, para que utilice tanto en formato físico como digital la tesis de grado con título **“EFECTOS DE LOS ESTADOS AFECTIVOS EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA APLICACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR”**; de la cual soy autor y titular de los derechos de autor.

La finalidad del uso y manejo de la tesis por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), será única y exclusivamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa, más no limitativa para compartir su contenido en la Red Abierta de Bibliotecas Digitales y a cualquier otra red académica con las que la UJAT tenga relación.

Por lo anterior, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis mencionada y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco a los 10 días del mes de febrero del año 2020.

Autorizó



C. Erika Guadalupe May Guillermo

Declaración de autoría y originalidad

C. Erika Guadalupe May Guillermo; estudiante del programa de **DOCTORADO EN ESTUDIOS ECONÓMICO ADMINISTRATIVOS** con registro **PNPC 005590** de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas en la **Universidad Juárez Autónoma de Tabasco** como autor de la presente tesis para el grado de Doctor titulada **“EFECTOS DE LOS ESTADOS AFECTIVOS EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA APLICACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR”**.

DECLARO QUE:

Esta tesis es mi propio trabajo; con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores, así mismo, afirmo que no ha sido presentada para la obtención de algún título, o grado o equivalente.

Del mismo modo, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido de la tesis presentada de conformidad con el ordenamiento vigente.

Villahermosa, Tabasco a 10 de febrero de 2020



C. Erika Guadalupe May Guillermo

Resumen

El estudio que se reporta se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y un nivel de alcance explicativo en el cual los principales referentes son el modelo de compromiso organizacional (CO) de Meyer y Allen (1991) y el modelo de Watson, Clark y Tellegen (1988) para medir los estados afectivos (EA). A su vez, la investigación se sustenta en la Teoría de los Eventos Afectivos (TEA) propuesta por Weiss y Cropanzano (1996) y la Teoría de las Relaciones Humanas (TRH) liderada por los estudios de Elton Mayo a principios del siglo XX.

El objetivo del estudio consistió en explicar el efecto que tienen los EA en el CO del personal docente adscrito a los Institutos Tecnológicos de nivel Superior (ITS) en el estado de Tabasco. Para ello se realizó una encuesta en la que 273 docentes respondieron de forma voluntaria al instrumento de investigación, de los cuales una vez realizado el análisis exploratorio de los datos, se conservaron 258 registros que al ser evaluados obtuvieron valores superiores a .70 en el coeficiente alfa de Cronbach y evidencias para la validez de estructura. El análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva, las pruebas *t* de student, ANOVA de un factor y los modelos de ecuaciones estructurales (SEM).

Los resultados muestran niveles de ajuste adecuados para el modelo de investigación propuesto y demostraron el efecto significativo que tienen los EA en el CO de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco, siendo más fuertes los efectos que registran los afectos positivos (AP) sobre el compromiso afectivo (CA). Asimismo, se encontró una relación negativa entre los EA y el CO, lo cual indica que la ausencia de estados

afectivos positivos, así como la presencia de estados afectivos negativos disminuyen el compromiso organizacional.

En relación al nivel de CO de los participantes, se identificó que el 63% de los docentes tiene un nivel que se ubica en el rango de comprometido a altamente comprometido y que el compromiso afectivo es el que mayor presencia tiene en los docentes, seguido del compromiso normativo y el compromiso de continuidad. Respecto a las variables demográficas analizadas se detectó que los EA experimentados por los docentes no dependen del género y que el CO no está relacionado con el estado civil que tengan los docentes.

Finalmente, con base en los hallazgos se presentan algunas recomendaciones para que los encargados de la toma de decisiones en los ITS en el estado de Tabasco implementen las acciones que consideren pertinentes para minimizar los afectos negativos (AN) así como para mantener y propiciar los AP que evidenciaron tener efectos en el CO de los docentes. A su vez, se realizan recomendaciones metodológicas para contribuir a las líneas de investigación existentes y futuras.

Palabras Clave: Compromiso Organizacional, Estados Afectivos, Educación Superior.

Índice

Introducción.....	15
Capítulo I. Aspectos preliminares de la Investigación	18
Antecedentes.....	18
Planteamiento del problema	20
Preguntas de Investigación.....	23
Objetivos de investigación.....	23
Objetivo general.	24
Objetivos específicos.....	24
Hipótesis	24
Justificación	25
Limitaciones	27
Capítulo II. Marco referencial	28
Marco contextual	29
La educación superior en México.....	29
Marco teórico.....	33
El afecto.....	33
Estados afectivos.	34
Modelos y dimensiones.	35
Instrumentos de medición.....	36
Antecedentes de los afectos en la administración.	39
El estudio del afecto en las organizaciones.	42
Actitudes.....	43

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Actitudes laborales.	44
Teoría de los eventos afectivos.....	45
Relación entre estados afectivos y actitudes laborales.	47
Perspectivas de estudio del compromiso organizacional.	49
Concepto de compromiso organizacional.	51
Modelos, dimensiones e instrumentos de compromiso organizacional.	53
Modelo de Porter, Steers y Boulian.....	53
Modelo de O'Really y Chatman.....	54
Modelo de Meyer y Allen.....	54
Relación del compromiso organizacional con diversas variables.	57
El compromiso organizacional en el contexto educativo.	58
Modelo teórico propuesto.....	61
Capítulo III. Metodología.....	63
Diseño del estudio	63
Población	63
Muestra.	65
Proceso de recolección de información	68
Instrumento.....	68
Operacionalización de las variables.	69
Codificación y niveles de medición de la dimensión perfil del participante.....	71
Codificación y niveles de medición para los constructos de investigación.....	72
Prueba piloto.....	73
Validación del instrumento.....	75

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Fiabilidad del instrumento.....	75
Validez de contenido.....	76
Validez de estructura.....	77
Métodos y procesos para análisis de la información.....	83
Capítulo. IV Resultados.....	85
Exploración de datos de campo.....	85
Datos perdidos.....	85
No comprometidos.....	85
Datos atípicos.....	86
Univariantes.....	86
Multivariantes.....	87
Descriptivos.....	87
Caracterización de la muestra.....	87
Descriptivos de los constructos por dimensión.....	89
Supuestos para el análisis multivariante.....	90
Normalidad.....	90
Colinealidad.....	91
Homocedasticidad.....	92
Multicolinealidad.....	92
Análisis general de los supuestos para el análisis multivariante.....	92
Modelo de investigación.....	93
Validez de estructura:análisis factorial confirmatorio.....	93
Modelo de investigación ajustado.....	100

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Supuestos para el análisis multivariante del modelo ajustado.....	102
Normalidad.....	102
Colinealidad.....	103
Homocedasticidad.....	104
Multicolinealidad.....	104
Modelo parsimonioso	105
Contraste de hipótesis.....	106
Capítulo V. Conclusiones, discusión, y recomendaciones	111
Conclusiones.....	111
Discusión	114
Recomendaciones	117
Referencias	119
Apéndices	140

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Índice de tablas

Tabla 1 Subsistemas de educación superior de carácter público en México.....	29
Tabla 2 Unidades administrativas facultadas para operar ante el PRODEP	31
Tabla 3 Criterios de evaluación del programa EDD 2017.....	33
Tabla 4 Perspectivas del Compromiso Organizacional.....	51
Tabla 5 Modelos predominantes de compromiso organizacional	56
Tabla 6 Cobertura de los subsistemas de educación superior en Tabasco	64
Tabla 7 Número de docentes en los ITS en Tabasco.....	65
Tabla 8 Definición operacional de las variables bajo estudio	70
Tabla 9 Codificación y niveles de medición del perfil del participante	71
Tabla 10 Codificación para los ítems de la variable estados afectivos	72
Tabla 11 Codificación para los ítems de la variable compromiso organizacional	73
Tabla 12 Fiabilidad de la prueba piloto	75
Tabla 13 Fiabilidad del instrumento.....	76
Tabla 14 Cargas factoriales para los estados afectivos de cuatro factores	79
Tabla 15 Cargas factoriales para los estados afectivos de dos factores.....	80
Tabla 16 Cargas factoriales para compromiso organizacional de cuatro factores	81
Tabla 17 Cargas factoriales para compromiso organizacional de tres factores.....	82
Tabla 18 Pruebas estadísticas empleadas para el contraste de hipótesis	84
Tabla 19 Comparación de los índices de ajuste para los modelos propuestos	98
Tabla 20 Fiabilidad compuesta y varianza media extraída de los constructos.....	99
Tabla 21 Coeficientes de asimetría y curtosis de datos de campo parcelizados.....	103
Tabla 22 Correlación de Pearson entre las variables de estudio.....	103

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 23 Prueba de homocedasticidad a través del estadístico de Levene.....	104
Tabla 24 Prueba de multicolinealidad	105
Tabla 25 Cargas factoriales del modelo parsimonioso	107
Tabla 26 Efectos de los estados afectivos en el compromiso organizacional	108
Tabla 27 Nivel de compromiso organizacional de los docentes	109
Tabla 28 Prueba t para muestras independientes según estado afectivo y género	109

Índice de figuras

Figura 1. Variables del comportamiento organizacional. Elaborado con base en Chiavenato (2009).	41
Figura 2. Elementos de la TEA adaptado de Weiss y Cropanzano (1996).	46
Figura 3. Relación entre elementos de la TEA y las variables investigadas. Adaptado de Weiss y Cropanzano (1996); Watson et al. (1988); Thorensen et al. (2003) y Meyer y Allen (1991).	47
Figura 4. Modelo teórico propuesto. Elaborado con base en Meyer y Allen (1991) y Watson et al. (1988).....	62
Figura 5. Modelo de investigación. N=258.....	93
Figura 6. Coeficientes estandarizados del modelo sin ajuste para medir los estados afectivos. Elaboración propia con datos de campo.	95
Figura 7. Coeficientes estandarizados del modelo ajustado para medir los estados afectivos.	96
Figura 8. Coeficientes estandarizados del modelo sin ajuste para medir el compromiso organizacional.	97
Figura 9. Coeficientes estandarizados del modelo ajustado para medir el compromiso organizacional.....	98
Figura 10. Modelo de investigación ajustado. N=258.....	101
Figura 11. Modelo parsimonioso de investigación. N=258	105

Introducción

La incertidumbre y los cambios acelerados son una constante a la que se enfrentan cotidianamente las organizaciones debido al entorno cada vez más globalizado (Dahiya & Rangnekar, 2019). Ante ello, es indispensable contar con fortalezas tales como un capital humano comprometido con las metas y objetivos organizacionales, que permitan generar ventajas competitivas para lograr la competitividad y el desarrollo empresarial (Domínguez, Ramírez, & García, 2013).

El estudio del compromiso organizacional (CO) posibilita la identificación de acciones pertinentes para implicar al personal, quien representa una de las fortalezas más significativas para la organización (Toledo & Maldonado-Radillo, 2016). Esto debido a la influencia que tiene el CO en el desempeño de las personas (Fierro, Martínez, Ortiz, & Martínez, 2018). Por lo tanto, las organizaciones requieren diseñar e implementar estrategias que propicien el CO de sus colaboradores (Manriquez, Rendón, Sánchez-Fernández, & Guerra, 2017).

En el ámbito educativo, las instituciones de educación superior (IES) necesitan gestionar estrategias de capital humano, tales como el CO docente para desempeñar adecuadamente las actividades sustantivas, reflejado en procesos de enseñanza- aprendizaje más eficientes y en la mejora continua de la calidad educativa (Maldonado-Radillo, Ramírez, García, & Chairez, 2014). En este sentido, Guzmán y Ricaño (2016) consideran que el CO del docente es fundamental para lograr la excelencia académica porque agrega valor a través de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Sin embargo, comprometer al personal no es algo sencillo, por ello algunas organizaciones presionan a sus trabajadores generando en ellos reacciones emocionales que se reflejan en actitudes y comportamientos negativos hacia el trabajo y por ende en la productividad (Dahiya & Rangnekar, 2019).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Para evitar forzar al personal a que se comprometa con la organización Polo-Vargas, Fernández-Ríos, Bargsted, Ferguson y Rojas-Santiago (2017) sugieren realizar acciones que fortalezcan los vínculos emocionales y psicológicos en favor de la misma, tales como compartir la filosofía organizacional y alimentar el sentido de pertenencia de los miembros; es decir, atender aspectos afectivos de los colaboradores para incidir de forma significativa en el CO. En este sentido, Robbins y Coulter (2016) consideran que al ser el CO un constructo de carácter actitudinal es importante profundizar en el rol que ejercen los afectos en la generación del mismo.

Por lo antes expuesto, el presente estudio aborda la temática del CO en IES ubicadas en el sureste de México y los efectos que los estados afectivos (EA) tienen en el mismo, permitiendo identificar evidencia teórica y empírica sobre la interrelación y grado de afectación entre estos dos constructos, lo cual se describe en los cinco capítulos que se mencionan a continuación.

En el capítulo I se plantea el problema de investigación basado en la identificación de los niveles de CO registrados por los docentes de las IES en México y las áreas de oportunidad detectadas. Posteriormente, se justifica la investigación, se plantean los objetivos, las hipótesis y las limitaciones del estudio, en donde se precisa que la unidad de análisis corresponde a los Institutos Tecnológicos de nivel superior (ITS) en el estado de Tabasco. En el capítulo II se presentan los fundamentos teóricos y contextuales revisados en materia de CO y EA, mismos que permitieron la elaboración de un modelo teórico reportado al final del capítulo, que refleja el estado del arte de la investigación y ubica al estudio dentro de los enfoques que le dan sustento teórico.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

En el capítulo III se describe el tipo de investigación, método, enfoque, diseño y técnicas empleadas para la recopilación y análisis estadístico de los datos. Se explican las características de la población y muestra; el proceso de integración, ajuste y validez de contenido de los ítems que integran al instrumento de investigación, presentando los valores de fiabilidad obtenidos tanto por constructos como por dimensiones y los resultados del análisis factorial exploratorio (AFE).

En el capítulo IV se reportan los resultados de la exploración de datos, la caracterización de la muestra, los descriptivos de los constructos por dimensión y los supuestos para el análisis multivariante con los datos de campo. Posteriormente, se presenta el análisis del modelo de investigación, el análisis factorial confirmatorio (AFC) para evidenciar la validez de estructura interna, los ajustes al modelo de investigación, el resultado de los supuestos para el análisis multivariante con datos parcelizados, el modelo parsimonioso y el contraste de hipótesis.

Finalmente, en el capítulo V se presentan las conclusiones, la discusión y las recomendaciones de mejora para la gestión del personal docente de los ITS en el estado de Tabasco, formuladas conforme a los hallazgos y a la literatura revisada; asimismo, se realizaron recomendaciones metodológicas para propiciar nuevas líneas de investigación y fortalecer las ya existentes.

Capítulo I. Aspectos preliminares de la Investigación

Antecedentes

Iniciando el siglo, la comunidad internacional centró su atención en los objetivos de desarrollo del milenio, en el que la educación fue uno de los temas más sobresalientes y por el cual diversos países asumieron el compromiso de ofrecer una educación de calidad y con amplia cobertura en beneficio de la sociedad (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2011). Como resultado de los acuerdos internacionales, las instituciones educativas de diversos países se comprometieron a alcanzar la excelencia académica (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INNE], 2015).

En el nivel superior, Toledo y Maldonado-Radillo (2016) señalan que la educación de calidad en las IES se logra cuando el personal está verdaderamente comprometido, por lo que las políticas de gestión del talento humano deben ser eficaces y eficientes, alineando la filosofía y los procesos de trabajo a la globalización y demandas del entorno en general. De igual forma Guzmán y Ricaño (2016) consideran que la educación de calidad debe basarse en la buena enseñanza y para lograrla se requiere del compromiso de todos los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente el de los docentes.

En este sentido, Betanzos y Paz (2011) señalan que el CO del personal docente es un elemento clave en el proceso de transferencia de conocimientos, habilidades y actitudes, lo que facilita a los egresados una mejor inserción laboral y a las IES alcanzar los indicadores y niveles de eficiencia requeridos por las autoridades educativas y otras partes interesadas. Por lo tanto, Toledo y Maldonado-Radillo (2016) consideran que es importante detectar el nivel de

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

CO docente, así como los factores que lo consolidan debido a la influencia que tiene en el desempeño y éxito de las IES.

En relación a los factores que propician el CO, diversos autores influyentes en su estudio (Allen & Meyer, 1990; Meyer, Allen, & Smith, 1993; Mowday, Porter, & Steers, 1982) reconocen como principales antecedentes a las características personales, las características de la tarea y a las experiencias laborales (Fernández-Mesa, Llopis-Córcoles, García-Granero, Olmos-Peñuela, & Martínez-Sanchis, 2017b). No obstante, Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky (2002) identificaron que las experiencias laborales predominan como antecedente del CO y se asocian con mayor intensidad al compromiso afectivo (CA) lo cual denota que los afectos ejercen un rol importante en el CO.

El estudio de los afectos ocupó un lugar importante en las teorías administrativas, específicamente en la Teoría de las Relaciones Humanas (TRH) para entender la presencia de las actitudes en el trabajo, pues esta teoría sostiene que los sentimientos, las emociones y los estados de ánimo ejercen influencia sobre las actitudes individuales y colectivas, y éstas a su vez sobre el desempeño y la productividad (Hernández, 2011).

La TRH representó un cambio de paradigma ante una administración científica que vislumbraba al hombre como complemento de las máquinas, que podría ser estandarizado y cuya única fuente de motivación eran los incentivos económicos (Carro & Caló, 2012). Sin embargo, los afectos y las necesidades socioemocionales dejaron de ser importantes para muchas organizaciones e incluso se les calificó como fenómenos disruptivos que no debían entorpecer el funcionamiento racional del trabajo (García & Herrbach, 2010).

En este sentido, el estudio del afecto fue disminuyendo, dejando amplias oportunidades teóricas y metodológicas, las cuáles fueron retomadas desde el campo de

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

estudio del comportamiento organizacional debido a la relación que tienen con los resultados positivos en las organizaciones, ampliando el conocimiento sobre las experiencias afectivas en la organización (Brief & Weiss, 2002; Miralles & Navarro, 2016).

Planteamiento del problema

El compromiso del individuo organizado como actitud laboral ha sido estudiado a través de diferentes enfoques con la finalidad de delimitar el concepto y los factores que lo propician, generando un debate inconcluso que ha motivado la realización de estudios de mayor profundidad y alcance (Mercurio, 2015; Ríos, Téllez, & Ferrer, 2010). Estudios previos convergen en que el CO es un vínculo psicológico que experimenta el trabajador hacia su organización, incidiendo en su decisión de continuar ejerciendo esfuerzos para que ésta alcance sus objetivos (Neves, Graveto, Rodrigues, Marôco, & Parreira, 2018).

La discusión respecto a los antecedentes del CO inició en 1990 con Allen y Meyer, quienes reconocen que el CO está integrado por los componentes afectivo, continuidad y normativo; mismos que se generan de diferente forma (Cernas, Mercado, & León, 2018). El componente afectivo surge de cuatro factores: (a) características del trabajo, (b) características personales, (c) características estructurales y (d) experiencias laborales. El componente de continuidad se origina tanto por la percepción de haber realizado inversiones de tiempo y esfuerzo en el trabajo como por la escasez de alternativas laborales. Por su parte, el componente normativo se desarrolla en aras de cumplir con las normas y por el sentido de reciprocidad (Meyer & Allen, 1991).

Estudios posteriores como el realizado por Ruiz de Alba (2013) han detectado que existen fuentes adicionales para explicar el CO, entre ellas se encuentran la comunicación interna, el interés de la dirección, el entrenamiento y la conciliación entre el trabajo y la

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

familia. Asimismo, Fernández- Mesa et al. (2017) identificaron que el CO está parcialmente determinado por la personalidad de los trabajadores. Para Neves et al. (2018) el CO tiene su origen tanto en las características personales y estructurales como en las experiencias laborales.

Por su parte, Meyer et al. (1993) y Meyer et al. (2002) aseguran que el CO se deriva principalmente de las experiencias agradables en el trabajo. Esto es congruente con la Teoría de los Eventos Afectivos (TEA) de Weiss y Cropanzano (1996) la cual explica que las actitudes de los trabajadores son el resultado de las reacciones afectivas que éstos tienen ante los eventos que se suscitan en el trabajo (Velasco, Navarro, & Rueff-Lopes, 2017). Por lo tanto, si se desea lograr que el personal tenga actitudes laborales positivas como el CO, es necesario propiciar los eventos laborales positivos y contrarrestar los negativos para evitar que éstas puedan contagiarse a los compañeros y con ello demeritar la labor tanto individual como la del grupo de trabajo (Dahiya & Rangnekar, 2019).

En México, el subsistema educativo de nivel superior de carácter público presenta un escenario laboral complejo para el personal docente, debido a que éste debe atender de manera simultánea los distintos roles exigidos por el entorno educativo con recursos muy limitados (Betanzos, Guerrero, & Paz, 2016). Por su parte, Maldonado, Buenaño y Benavides (2017) explican que las políticas de calidad dictaminadas por las autoridades educativas obligan a los docentes en las IES a realizar además de las actividades de docencia, actividades de investigación, gestión y vinculación, entre otras a fines y, que la saturación de actividades puede influir en sus EA, los cuales se reflejan en conductas y actitudes que impactan los niveles de eficiencia de las instituciones.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Manriquez, Rendón, Sánchez-Fernández y Guerra (2017) afirman que la complicada situación laboral de los docentes en las IES mexicanas se debe a las estrategias de compensación utilizadas. Al respecto, Betanzos, Guerrero y Paz (2016) consideran que esta situación genera en los docentes la necesidad de buscar trabajos alternos en otras instituciones para equilibrar sus ingresos. Por lo tanto, tener diferentes centros de trabajo dificulta el CO con una sola institución (Betanzos, Guerrero, & Paz, 2016).

Aunado a los factores económicos, Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015) señalan que el ambiente laboral poco agradable también restringe la posibilidad de que los trabajadores puedan sentirse identificados y orgullosos de pertenecer a las organizaciones. Estos datos explican que en una revisión de publicaciones científicas considerando el período 2014-2019 se hayan identificado niveles medio de CO en docentes adscritos a IES públicas.

La situación laboral que viven los docentes universitarios demanda que las IES identifiquen los factores afectivos que aunado a los de carácter material fortalezcan los vínculos psicológicos con los trabajadores que realizan las actividades sustantivas en las mismas (Betanzos et al., 2016). Esto debido a que el CO es considerado un predictor del desempeño docente y las intenciones de renuncia (Guzmán & Ricaño, 2016).

No obstante, en la literatura se identificó que los constructos EA y CO han sido ampliamente estudiados pero de forma independiente, encontrándose solamente dos estudios (García & Herrbach, 2010; Herrbach, 2006) que explican la correlación entre estas variables. Por lo tanto, se aprecia la posibilidad de asociar los EA y el CO, debido a que son variables que requieren analizarse en conjunto, especialmente en el contexto educativo de nivel superior, en donde Maldonado-Radillo et al. (2014) señalan que las actitudes del docente

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

repercuten en los procesos de enseñanza- aprendizaje y en la calidad de la educación que se imparte.

Preguntas de Investigación

Las preguntas de investigación se diseñaron considerando las premisas expuestas en el planteamiento del problema y asumiendo que el CO de los docentes en las IES se deriva de los EA que éstos experimentan durante un determinado tiempo en el trabajo. Por lo tanto, la pregunta general para esta investigación es la siguiente:

¿Cuál es el efecto que tienen los estados afectivos en el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco?

Posteriormente se establecieron las siguientes preguntas particulares:

1. ¿Cuál es la relación que existe entre los estados afectivos y el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco?
2. ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco?
3. ¿Existen diferencias significativas entre los estados afectivos experimentados por los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco de acuerdo al género?
4. ¿Existen diferencias significativas entre los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco según su estado civil y su nivel de compromiso organizacional?

Objetivos de investigación

Los fines de la investigación se plantean de forma general y específica.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Objetivo general.

Explicar el efecto que tienen los estados afectivos en el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco, para proponer a los responsables de la gestión del capital humano acciones que permitan minimizar los estados afectivos negativos, así como mantener y propiciar los estados afectivos positivos que experimenta el personal docente.

Objetivos específicos.

Para alcanzar el objetivo general de investigación a continuación, se enlistan los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar la relación que existe entre los estados afectivos y el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco.
2. Identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco.
3. Determinar si existen diferencias significativas entre los estados afectivos experimentados por los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco de acuerdo al género.
4. Determinar si existen diferencias significativas entre los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco según su estado civil y su nivel de compromiso organizacional.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Hipótesis

Con la finalidad de responder provisionalmente a las preguntas de investigación, se plantearon hipótesis que sirvieron de guía durante el estudio. En primer lugar, se presenta la hipótesis general de investigación:

H_i: Los estados afectivos tienen un efecto significativo en el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco.

De la hipótesis de investigación se distingue que la variable independiente corresponde a los estados afectivos, mientras que la variable dependiente es el compromiso organizacional.

A su vez, se establecieron las siguientes hipótesis específicas de investigación:

H₁: Los estados afectivos se relacionan positivamente con el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco.

H₂= Los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco tienen alto nivel de compromiso organizacional.

H₃= Existen diferencias significativas entre los estados afectivos experimentados por los docentes de género femenino y los docentes de género masculino.

H₄= Existen diferencias significativas entre los docentes según su estado civil y su nivel de compromiso organizacional.

Justificación

Actualmente la evidencia empírica existente en relación a la función de los afectos en el contexto laboral, permite aceptar que son parte integral del trabajo y que desempeñan un papel fundamental en el comportamiento individual y en el desempeño organizacional (Casciaro, 2014). Por lo tanto, su medición ha evolucionado hasta emplear técnicas de la neurociencias para superar las limitaciones de la encuesta (Reina, Peterson & Waldman 2015).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

No obstante, de acuerdo con Robbins y Coulter (2016) los investigadores del comportamiento organizacional continúan sus esfuerzos por explicar el rol que tienen los afectos en cada una de las actitudes laborales. Al respecto, Newstrom (2011) señala que este interés se debe a que las actitudes laborales influyen en la forma en que los individuos se comportan en el trabajo, lo cual repercute en los objetivos organizacionales.

En México, de acuerdo con Sánchez y García (2017) la comprensión de las actitudes laborales ha incrementado su importancia como área de investigación y atención por parte de las autoridades laborales. Esto se aprecia con la entrada en vigor de la NOM-035-STPS-2018, en la que se establece la obligación de evaluar el entorno organizacional para garantizar que éste sea favorable y con ello prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018).

El CO es considerado una de las actitudes laborales más destacadas debido a su relación con el ausentismo, la rotación, el desempeño, la productividad, entre otras variables (Cernas et al., 2018). Por lo tanto, es necesario identificar los factores que lo propician, para alentar su presencia en las organizaciones (Polo-Vargas et al., 2017). En este sentido, la investigación que se describe en el presente documento tiene los alcances que se mencionan en lo sucesivo.

En términos prácticos, el conocimiento sobre el CO de los docentes en los ITS en el estado de Tabasco y el efecto que en él tienen los EA permitirá disponer de un diagnóstico que facilite a los responsables de la gestión del personal el diseño de acciones que refuercen el CO entre la institución y los docentes. Esto debido a que entre mayor sea el involucramiento en las actividades académicas, mejor es la calidad educativa en las instituciones (Betanzos et al., 2016).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

El valor teórico de la investigación se centra en indagar y profundizar sobre los aspectos afectivos que se encuentran inmersos en el CO, para identificar el grado en que los EA son generadores del CO, afianzar el carácter actitudinal que se le ha atribuido y comprender con mayor precisión los elementos que diferencian cada una de sus dimensiones.

La importancia metodológica de la investigación estriba en la adaptación de instrumentos del CO y de los EA al contexto laboral en el ámbito educativo de nivel superior en México, lo cual contribuye a la medición de estos constructos de forma integrada.

Limitaciones

Las limitaciones que se contemplaron en el estudio son las siguientes:

1. La unidad de análisis fueron los ITS en el estado de Tabasco, por tanto los resultados no se pueden generalizar.
2. Se consideró participante al docente que tuviera más de un año de antigüedad en la institución, debido a que se pretendía analizar los EA experimentados por los docentes durante el último año de labores.

Capítulo II. Marco referencial

El marco referencial se divide en dos apartados: (a) marco contextual, cuya finalidad es contextualizar el escenario en donde se desarrolla la investigación y (b) marco teórico, en el que se describe el estado del arte de las variables estudiadas para guiar la comprensión teórica del estudio. Es preciso señalar que la revisión sistemática de la literatura se realizó en dos partes considerando los principales constructos de estudio, los cuales son los EA y el CO.

En la primera parte del marco teórico se presenta la definición de los EA, sus dimensiones, los instrumentos de medición, se exponen las teorías que explican su presencia y los efectos que tienen en las organizaciones, así como la relación que tiene con las actitudes laborales, particularmente con el CO, que es una de las variables abordadas en esta investigación.

En la segunda parte del marco teórico se hace referencia al CO, presentando su definición desde la perspectiva de los autores más influyentes para analizar la esencia del concepto. A su vez, se describen las perspectivas bajo las cuáles se ha estudiado para identificar su procedencia, se presentan los modelos predominantes y las dimensiones que los integran, los instrumentos para su medición, un análisis de las relaciones del CO con otras variables actitudinales y se analiza su estudio en el contexto educativo. El capítulo concluye con la presentación del modelo teórico propuesto para la investigación.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Marco contextual

La educación superior en México.

El desarrollo económico y social de un país depende en gran medida de la educación de sus ciudadanos, por ello las IES tienen un papel sustancial en la gestión del conocimiento tanto al interior como al exterior de sus planteles (Barrera, Martín, & Cisneros, 2014).

Actualmente en México existe una amplia cobertura de servicios educativos proporcionados por las IES que conforman el subsistema de educación superior y que se clasifican en públicas y privadas (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2017).

Las IES públicas se subdividen en los subsistemas presentados en la tabla 1, considerando los siguientes criterios: (a) tipo de sostenimiento, (b) naturaleza jurídico-administrativa, (c) dependencia administrativa, (d) servicio ofrecido y (e) perfil académico (Mendoza, 2018).

Tabla 1

Subsistemas de educación superior de carácter público en México

Número	Subsistema
1	Universidades federales (UF).
2	Universidades públicas estatales (UPES).
3	Universidades públicas estatales con apoyo solidario (UPEAS).
4	Universidades tecnológicas (UT).
5	Universidades politécnicas (UPOL).
6	Universidades interculturales (UI).
7	Institutos tecnológicos: federales (ITF) y descentralizados (ITD)
8	Otras instituciones públicas (OIP).
9	Escuelas normales públicas (ENP).
10	Centros de Investigación CONACYT (CI)

Nota. Elaborado con base en Mendoza (2018).

Sin embargo, alcanzar la cobertura no es el único objetivo para las IES, ni para las instituciones en los diferentes niveles educativos, pues el plan nacional de desarrollo (PND)

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

2013-2018 establece como meta nacional “ *lograr un México con educación de calidad*”

(Gobierno de la República, 2013, p.13). Al respecto, De la Garza (2013) menciona que la educación de calidad se requiere para hacer frente a la globalización.

Ante el reto de asegurar la calidad en las IES, las autoridades educativas en México han propuesto diferentes evaluaciones, tanto nivel institucional como externas (Escalona, 2012). De acuerdo con Ordorika (2014) a nivel externo las evaluaciones de los programas de estudio de licenciatura están a cargo de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y los organismos acreditadores reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES). Por su parte, el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) evalúa los programas de posgrado (De la Garza, 2013).

Desde el PND 2013-2018 se identificó la necesidad de aprovechar la capacidad intelectual, la vinculación de la educación con las necesidades del entorno, la evaluación a través del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), el fomento de la cultura y el deporte, el fortalecimiento de la ciencia, la tecnología y la innovación (Gobierno de la República, 2013). Asimismo, el PND 2019-2024 involucra a las universidades a participar en el rubro de innovación para contribuir al desarrollo del país (Gobierno de la República, 2019).

Parte de las acciones establecidas en el PND ya se están realizando, por ejemplo en relación al aprovechamiento de la capacidad intelectual, en 2014 comenzó a operar el Programa para el Desarrollo Profesional Docente del tipo Superior (PRODEP) avalado por la SEP con la finalidad de habilitar y evaluar al personal docente y apoyo técnico-pedagógico de

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

las instituciones educativas públicas, a través de diferentes dependencias a quienes delega estas funciones de acuerdo a los subsistemas existentes en el país (SEP, 2017a).

La población objetivo del PRODEP para los niveles básico y medio superior es el personal docente, técnico docente, directivo, supervisor y asesor técnico-pedagógico que forma parte del servicio público educativo y para el nivel superior son los profesores de tiempo completo (PTC) y los cuerpos académicos (CA) adscritos a instituciones educativas de carácter público (Edel-Navarro, Ferra-Torres, & De Vries, 2018). La tabla 2 muestra las unidades administrativas facultadas para operar ante el PRODEP por nivel educativo.

Tabla 2

Unidades administrativas facultadas para operar ante el PRODEP

Nivel educativo	Unidad administrativa
Básico	<ul style="list-style-type: none">• Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente• Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica
Medio Superior	<ul style="list-style-type: none">• Subsecretaría de Educación Media Superior, a través de la Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico, COSDAC
Superior	<ul style="list-style-type: none">• Dirección General de Educación Superior universitaria• Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas• Tecnológico Nacional de México

Nota. Elaborado con base en SEP (2017a).

En el caso de las IES, las competencias de los colaboradores deben evolucionar amoldándose a las nuevas tecnologías que sirven como medio para forjar nuevos conocimientos y atender de manera más oportuna las necesidades que presentan los actores de la educación (Viñals y Cuenca, 2016). Al respecto, Cisneros-Cohernour (2014) señala que los docentes en las IES representan el factor clave para desarrollar las actividades sustantivas de estos planteles educativos y que de su compromiso depende el logro de los objetivos previstos.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

A su vez, Chávez (2012) recomienda a los directivos gestionar el talento del personal bajo un enfoque por competencias, pues esto permite mayor aprovechamiento y el diseño de políticas que propician el compromiso, en virtud de que la gestión por competencias implica la evaluación y retroalimentación del desempeño alcanzado por el personal.

En las IES mexicanas de carácter público la evaluación al docente puede ser a nivel interno, en donde cada subsistema implementa su propio programa de evaluación otorgando remuneraciones económicas acorde al resultado obtenido, mientras que a nivel externo, las evaluaciones están a cargo del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y del PRODEP (Sandoval, Magaña y Surdez, 2013). Es importante señalar que además de beneficiar de manera individual a los docentes, los programas de evaluación al desempeño docente impactan de manera positiva a las instituciones a la que pertenecen (Martínez-Chairez, Guevara, Araiza, & Valles-Ornelas, 2016).

En el subsistema de Institutos Tecnológicos corresponde al Tecnológico Nacional de México (TECNM) evaluar los indicadores de los tecnológicos federales, descentralizados, unidades y centros de investigación en los que se imparte educación superior y se desarrolla investigación científica y tecnológica (SEP, 2017a). En este sentido, el TECNM ha establecido el programa de estímulos al desempeño del personal docente (EDD) dirigido a docentes con carga horaria frente a grupo mínima de 12 horas por semestre y que de manera adicional comprueben actividades de investigación y desarrollo tecnológico, vinculación y gestión académica.

El objetivo del EDD es impulsar la calidad y el compromiso en el quehacer educativo, otorgando incentivos económicos de acuerdo a la puntuación alcanzada (TECNM, 2017). La

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

tabla 3 presenta los criterios de evaluación que el programa EDD 2017 considera necesarios para evidenciar la productividad académica anual de los profesores adscritos a los ITS en México, misma que periódicamente se actualiza.

Tabla 3

Criterios de evaluación del programa EDD 2017

Rubros	Puntajes	Actividades
1) Docencia	300	Promoción del Aprendizaje, apoyo a la docencia y asesoría de tesis.
2) Investigación y desarrollo tecnológico	300	Artículos, desarrollo tecnológico, desarrollo de proyectos.
3) Vinculación	200	Vinculación para el aprendizaje, educación continua y servicios tecnológicos, participación en instancias de vinculación con el entorno.
4) Gestión académica	200	Comisiones académicas, desarrollo curricular, consolidación de la infraestructura, obra editorial, superación docente y profesional, nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar y formación profesional.

Nota: Elaborado con base en TECNМ (2017).

Marco teórico

El afecto.

Estudiar el tema del afecto es muy complejo debido la gran controversia que aún existe en torno a su estructura (Fernández-Castillo, Molerio, Grau, & Cruz, 2016). Esta discusión se centra en la premisa de si el afecto es un constructo unidimensional bipolar o un constructo bidimensional unipolar (Padrós, Soriano-Mas, & Navarro, 2012). Al respecto, Moriondo, De Palma, Medrano y Murillo (2012) explican que pese a la existencia de diversas taxonomías para su clasificación, se ha priorizado el uso de las dos dimensiones independientes: afecto positivo (AP) y afecto negativo (AN).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

En este sentido, el afecto es concebido como un elemento en el que están presentes dos clases de experiencias conocidas como AP y AN, los cuales se consideran constructos independientes, es decir se trata de dos dimensiones impactadas por distintos factores (Simkin, Olivera, & Azzollini, 2016). Por su parte, Amor, Holgado-Tello, Lasa-Aristu, Domínguez-Sánchez y Delgado (2015) señalan que el AP refiere a la experiencia de sentimientos agradables y que el AN abarca sentimientos desagradables.

En un intento por disipar la controversia sobre la estructura dimensional de los afectos, Padrós et al. (2012) revisaron diversos estudios sobre el afecto tratando de encontrar elementos que explicaran su estructura, identificando problemas conceptuales, dado que no hay un consenso ni en la definición, ni en los elementos que lo integran, además identificó la preponderancia de estudios que apoyan al modelo bidimensional unipolar frente al modelo unidimensional bipolar.

A la fecha se ha desarrollado diversos estudios sobre el afecto (Fernández-Castillo et al., 2016; Moriondo et al., 2012; Nolla, Queral, & Miró, 2014; Robles & Páez, 2003; Sandin, 2003; Sandín et al., 1999) con mayor predominio en el ámbito clínico, siendo necesario estudios que fortalezcan su comprensión en otros contextos (Fernández-Castillo, Molerio, Grau, & Cruz, 2016).

Estados afectivos.

El término estado afectivo es empleado para designar cualquier variedad de experiencia emotiva que incluye a las emociones, las cuales son reacciones de corta duración pero gran intensidad y a los sentimientos que son de mayor duración, pero menor intensidad (Rodríguez, Juárez, & Ponce de León, 2011). De acuerdo con Weiss y Cropanzano (1996) los EA se refieren a los sentimientos y emociones que se conciben hacia un objeto o sujeto,

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

mientras para Galimberti (2002) implican un rango amplio de sentimientos, emociones y estados de ánimo que experimentan las personas de forma positiva y/o negativa, cuyos atributos son cualidad, intensidad y duración.

Para Latinjak, López-Ros y Font-Lladó (2015) el estudio de los EA ha permitido comprender las experiencias emocionales que experimentan los individuos. Por su parte, Miralles y Navarro (2016) señalan que la importancia de estudiar los EA estriba en que éstos son factores relacionados con resultados organizacionales deseables en el ambiente de trabajo. En la literatura los afectos y los EA se utilizan de manera indistinta; sin embargo, como se señaló anteriormente los EA incluyen un conjunto de afectos hacia algo o alguien (Galimberti, 2002).

En relación al género, Fernández-Castillo, Molerio, Grau y Cruz (2016) realizaron un estudio en el que analizaron la presencia de los AN en una muestra de estudiantes universitarios, encontrando que éstos se presentan de manera más habitual e intensa en mujeres que en hombres. Respecto al desempeño y otras conductas organizacionales, se ha identificado que los EA son factores que ejercen influencia; en el caso de los AP, propician la creatividad, la iniciativa, el pensamiento divergente y el buen clima laboral; por su parte, los AN conducen a actitudes como la agresión en el trabajo y la rotación (Miralles & Navarro, 2016).

Modelos y dimensiones.

De acuerdo con Moriondo et al. (2012) se ha propuesto la clasificación de los EA en dos modelos: a) modelo circunplejo, que de acuerdo a la valencia los clasifica en agradables y desagradables y b) modelo ortogonal, que distingue dos componentes independientes denominados AP y AN. En este sentido, Herrbach (2006) señala que el modelo de AP contra

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

el AN tiene como ventaja estar basado en investigaciones neurobiológicas sobre los procesos fisiológicos del afecto.

Instrumentos de medición.

Para medir los EA se han propuesto diversos instrumentos, entre los que destacan los siguientes: (a) escala de afectividad positiva y negativa (PANAS), (b) escala de intensidad y temporalidad del afecto (ITAS) y (c) escala de balance afectivo (EBA). A continuación, se describen brevemente cada una de ellas.

PANAS. Es un cuestionario de autoinforme desarrollado por Watson, Clark y Tellegen en 1988; está integrado por 20 palabras, que describen diferentes sentimientos y emociones, de las cuales diez corresponden a la subescala de emociones positivas y diez a la subescala de emociones negativas, mismos que se evalúan con una escala de respuestas de cinco categorías, con formato tipo Likert y se caracteriza por su flexibilidad para adecuarse a diferentes contextos, edades y marcos de tiempo (Blanco & Villanea, 2014). Estos marcos de tiempo se ubican en dos modalidades: estado, que abarca los afectos experimentados en la última semana incluyendo hoy y rasgo, que hace referencia a los afectos experimentados en forma usual (Moral, 2011).

La escala PANAS posee evidencias sólidas de validación y confiabilidad, obteniendo niveles de consistencia interna de $\alpha > .70$, fue probada por primera vez con estudiantes y 164 empleados de una universidad privada estadounidense, en donde se obtuvo una alta confiabilidad que osciló de .86 a .90 para AP y de .84 a .87 para AN. Respecto a la validez, el análisis factorial exploratorio (AFE) registró cargas significativas en dos factores independientes (Simkin et al., 2016).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

En México, PANAS fue validada por Robles y Páez (2003) en una muestra de 321 individuos conformada por estudiantes, familiares, amigos de los estudiantes, maestros y personal administrativo de dos universidades privadas de la ciudad de México, obteniendo alfas entre .85 y .90 para los AP y entre .81 y .85 para los AN. Las palabras que refieren AP son: motivado, emocionado, firme, entusiasmado, estar orgulloso, alerta, inspirado, decidido, estar atento, activo; las palabras que abordan AN son: molesto, de malas, culpable, temeroso, agresivo, irritable, avergonzado, nervioso, inquieto, inseguro. El instrumento fue traducido por dos traductores independientes, inicialmente al idioma español y después al inglés, posteriormente, un tercer traductor hizo la versión final en español después de resolver desacuerdos mínimos en las dos primeras versiones, identificando dos factores en el AFE.

Más tarde Moral (2011) tradujo y validó la escala en población mexicana a través de la retrotraducción de la misma, contando con la participación de 100 adultos en el estado de Nuevo León, obteniéndose valores de consistencia interna de $\alpha = .84$ para el AP y $\alpha = .88$ para el AN, confirmando la existencia de las dos dimensiones con buenas cargas factoriales para cada factor y una mejor estabilidad en la instrucción temporal titulada ¿cómo te sientes en general?.

En países latinoamericanos Blanco y Villanea (2014) presentan la adaptación de la escala PANAS en adultos Mayores de Costa Rica, en donde encontraron la presencia de cinco factores que explican el 63.4% de la varianza. En Argentina, la escala también se adaptó a la población de adultos mayores, obteniéndose un instrumento fiable con dos factores que explican un 39 % de la varianza (Moriondo et al., 2012). En Australia, Woodworth, O'Brien-Malone, Diamond y Schüz (2016) examinaron el efecto de las intervenciones de la Psicología

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Positiva (IPP) en el afecto a nivel individual, empleando PANAS para medir el aspecto afectivo del bienestar.

ITAS. Es un instrumento que consta de 24 ítems que mide la periodicidad bajo la que se presentan diferentes AP y AN. Su uso no es muy común, pero ha sido aplicada en muestras de diferentes edades, y género, reportando valores de alfa mayores a .70 y ajustes apropiados (Simkin et al., 2016).

EBA. La escala de balance afectivo fue desarrollada por Bradburn en 1969 y revisada por Warr, Barter y Brownbridge (1983) para medir los AP y AN de las personas. EBA es un instrumento que evalúa las experiencias afectivas, inicialmente integrado por diez ítems, de los cuales cinco miden AP y cinco AN experimentados durante las últimas semanas, subsecuentemente la versión revisada se integró de 18 ítems (Amor et al., 2015). Este instrumento se ha aplicado a población desde adolescentes hasta adultos mayores. Sus propiedades psicométricas son aceptables, teniendo valores alfa de .82 y .75 para las subescalas de AP y AN respectivamente y un buen ajuste en los índices evaluados (Godoy-Izquierdo, Martínez, & Godoy, 2008).

Por su parte, Amor et al. (2015) analizaron las propiedades psicométricas de la EBA comparando dos modelos, la versión de Warr et al. (1983) y la versión propuesta por Godoy-Izquierdo et al. (2008) encontrando niveles de fiabilidad y ajustes más adecuados en la segunda versión. En 2016, Simkin, Olivera, y Azzollini adaptaron y validaron la EBA en Argentina obteniendo valores de consistencia interna para el AP $\alpha=.77$ y para el AN $\alpha=.86$ y buenos niveles de ajuste.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Antecedentes de los afectos en la administración.

La administración como ciencia se ha estudiado a través de diferentes enfoques que han tratado de satisfacer las necesidades de las organizaciones ante diversos entornos y épocas por las que ha transitado (Hernández, 2011). Durante la evolución de la administración se han desarrollado teorías que con la aportación de otras ciencias tales como la psicología, economía, matemáticas, etc. explican las prácticas más recomendadas para el buen funcionamiento de las organizaciones (Munch, 2014). En este sentido, de acuerdo con Cabrera y Schwerdt (2014) la TRH estudiada desde 1930, es una de las teorías más aplicadas por su énfasis en la conducta y satisfacción de las necesidades humanas para incentivar la productividad y es estudiada bajo los enfoques humano- relacionismo y neohumano- relacionismo.

El enfoque humano- relacionismo fue liderado por los trabajos de Elton Mayo citado por Hernández (2011) en la empresa Western Electric en donde identificó que los sentimientos, emociones y estados de ánimo ejercen una influencia significativa en las actitudes individuales y colectivas y, éstas sobre la productividad. Por su parte, Munch (2014) explica que en el neohumano- relacionismo autores como Mc Gregor, Maslow, Herzberg y Likert reforzaron los hallazgos del primer enfoque empleando las ciencias de la conducta, particularmente la psicología para propiciar las contribuciones de los trabajadores hacia la organización, mientras que de acuerdo con Torres (2014) en el neohumano- relacionismo el foco de atención fue el bienestar tanto físico como psicológico del personal, por ello los estudios sobre los afectos experimentados en el trabajo fueron teniendo mayor importancia.

La investigación sobre los afectos en el ámbito laboral alcanzó su máximo esplendor en la década de 1930, especialmente en Estados Unidos donde el desarrollo económico creó la

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

necesidad de entender los sentimientos de los trabajadores y evaluar su impacto en la productividad. Sin embargo, el estudio del afecto fue disminuyendo para la década de 1990 abriendo oportunidades teóricas y metodológicas al respecto; posteriormente, su estudio fue retomado por el comportamiento organizacional, ampliando la literatura existente sobre las experiencias afectivas en entornos organizativos (Brief & Weiss, 2002).

El comportamiento organizacional es el área de especialidad que examina la influencia que los individuos, grupos y estructura ejercen en las organizaciones, con la finalidad de lograr la mayor eficacia y eficiencia organizacional (Robbins & Judge, 2013). La importancia de su estudio reside en que es una necesidad implícita a la gestión del talento humano en las organizaciones (Molina-Sabando, Briones-Véliz, & Arteaga-Coello, 2016). Sin embargo, estudiarlo es un verdadero reto porque incluye elementos visibles como políticas, procedimientos y cadena de mando; y otros no tan evidentes como actitudes y percepciones, que requieren ser entendidos debido a su efecto en el desempeño de los trabajadores (Robbins & Coulter, 2016).

Por su parte, Newstrom (2011) señala que el comportamiento organizacional es una ciencia aplicada, en la que se desarrollan investigaciones sobre las prácticas más eficaces que a nivel individual, interpersonal, grupal e interorganizacional pueden replicarse para describir, entender, predecir y manejar la conducta humana. En este sentido, las teorías del comportamiento organizacional apoyadas de diversas disciplinas han generado valiosos modelos, instrumentos y estructuras conceptuales que han ido evolucionando de acuerdo a las necesidades organizacionales y se espera que sigan consolidándose (Madero-Gómez & Olivas-Luján, 2016).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Chiavenato (2009) presenta un modelo de comportamiento organizacional que incluye las variables independientes y dependientes, presentadas en la figura 1, mismas que para su análisis se dividen en tres niveles: (1) individual, que incluye a las actitudes, personalidad y percepción; (2) grupal, que abarca normas, roles y liderazgo y (3) organizacional, que evalúa políticas y cultura. Es notable que en una época de constantes cambios los administradores deben reflexionar sobre el comportamiento organizacional y los factores que lo motivan (Molina-Sabando et al., 2016).

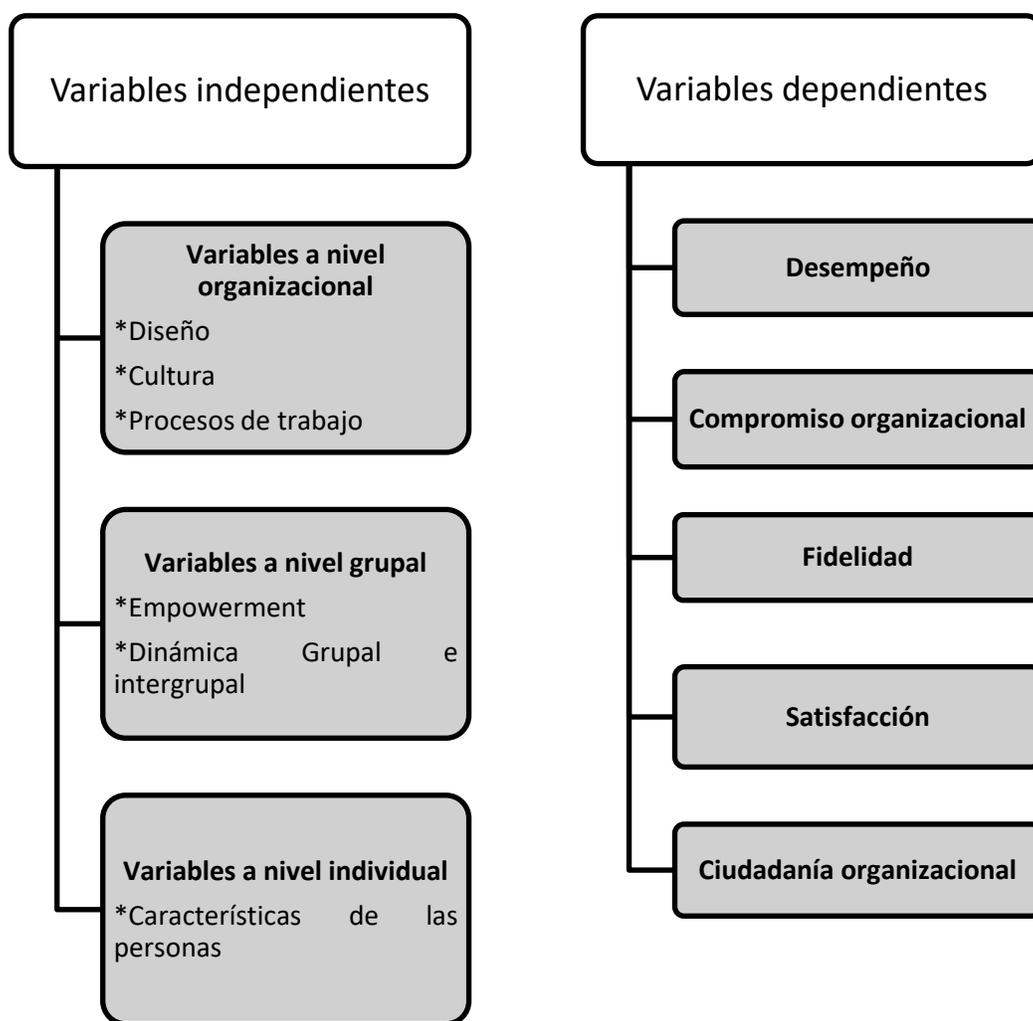


Figura 1. Variables del comportamiento organizacional. Elaborado con base en Chiavenato (2009).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2016) los comportamientos organizacionales de mayor interés son: productividad, ausentismo, rotación, comportamiento de ciudadanía organizacional, satisfacción y mal comportamiento laboral, por lo cual recomiendan atender cuatro factores psicológicos para ayudar a predecirlos, explicarlos y prevenir posibles estragos: actitudes, personalidad, percepción y aprendizaje; para ayudar a predecirlos, explicarlos y prevenir posibles estragos (Robbins & Coulter, 2016). Para Molina-Sabando et al. (2016) el comportamiento se atribuye especialmente a la valoración que las personas hacen de los factores organizativos y de las experiencias que viven en las organizaciones; por lo tanto, estudiar los afectos y las actitudes laborales permitirá establecer estrategias para impulsar el desarrollo organizacional.

El estudio del afecto en las organizaciones.

De acuerdo con Hermosa-Rodríguez (2018) el trabajo constituye el medio más importante para que los individuos satisfagan sus necesidades básicas, afectivas y de realización personal. Por lo tanto, Amor et al. (2015) reconocen la importancia de que el lugar de trabajo sea propicio para el bienestar de los colaboradores, a través del estudio de la teoría del bienestar subjetivo, particularmente de su componente afectivo.

En el ámbito organizacional, el afecto ha sido estudiado como componente de las actitudes laborales en la triada: cognición, afecto y comportamiento. Sin embargo, ante la revolución afectiva, los investigadores han incrementado su interés en el estudio del afecto en el trabajo, considerándolo un antecedente fundamental de las actitudes laborales (Brief & Weiss, 2002).

De acuerdo con Robbins y Judge (2013) el afecto es el elemento de las actitudes en el cual los trabajadores manifiestan sus emociones y sentimientos hacia las experiencias

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

laborales. Por su parte, Weiss y Cropanzano (1996) se refieren al afecto como los sentimientos generados por algo o alguien y representa la experiencia emocional ligada a éste, mientras que el elemento cognitivo involucra las creencias u opiniones con respecto a un objeto, sujeto o situación en particular. El estudio del afecto en las organizaciones se basa en la TEA, la cual es una teoría que permite identificar y comprender las causas y consecuencias de las experiencias afectivas en el lugar de trabajo (Weiss & Cropanzano, 1996).

Actitudes.

Las actitudes se conciben como estructuras mentales que influyen en las percepciones que tienen los individuos sobre las personas, cosas, situaciones, eventos o sucesos con los que interactúa (Newstrom, 2011). Estas valoraciones pueden ser favorables o desfavorables, por lo que los individuos propician las agradables y evitan las desagradables (Robbins & Judge, 2013). En este sentido, Ansa y Acosta (2008) consideran que las actitudes funcionan como indicadores respecto a los sentimientos que se tienen y se pueden aprender conforme transcurre un tiempo determinado.

De acuerdo con Escalante, Repetto y Mattinello (2012) las actitudes son un constructo complejo, que se caracteriza por internalizarse en el individuo, son duraderas y lo predisponen a actuar de acuerdo a las creencias y afectos que se tengan hacia algo o alguien. En virtud de que las actitudes se basan en la percepción, su medición requiere de instrumentos fiables. Al respecto, Pelcastre, Serrato y Zavala (2015) proponen el uso de dos instrumentos: las escalas tipo Likert y el diferencial semántico de Osgood. A su vez, Escalante et al. (2012) consideran que las actitudes se deben identificar en términos de creencias, sentimientos o conductas, pues como se mencionó con anterioridad no son fácilmente perceptibles y requieren que el individuo los exprese habitualmente de manera verbal.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Por su parte, Pelcastre et al. (2015) sostienen que las actitudes poseen una estructura tridimensional integrada por los componentes cognitivo, afectivo y conductual. En el componente cognitivo los individuos evalúan y describen los sucesos que les acontecen, en el componente afectivo reflejan sus emociones o sentimientos y en el componente conductual manifiestan la intención de realizar actos derivados de la evaluación y emoción hacia los sucesos que experimentan (Robbins & Coulter, 2016). Es importante resaltar que estos componentes están interrelacionados. Por lo tanto, su separación impediría la comprensión sobre la forma en que se genera una actitud en particular (Robbins & Judge, 2013).

Actitudes laborales.

En el contexto laboral los individuos experimentan a diario una serie de experiencias que moldean la actitud que asumen en el trabajo (Ansa & Acosta, 2008). Al respecto, Newstrom (2011) señala que las actitudes laborales se identifican como percepciones, sentimientos y creencias que influyen en la forma en que los individuos se comportan en el trabajo y que puede tener implicaciones en los objetivos de la organización, pues como explican Robbins y Coulter (2016) las actitudes laborales son consecuencia de las evaluaciones favorables o desfavorables que los empleados hacen de su entorno laboral.

Ante la constante necesidad de las organizaciones de ser más competitivas, deben realizar acciones para que las actitudes de sus colaboradores sean positivas y puedan atender de manera eficaz los requerimientos del entorno. Asimismo, deben evitar las actitudes negativas que pueden desencadenar problemas que afecten la estabilidad y el desarrollo organizacional (Dahiya & Rangnekar, 2019). Sin embargo, los gerentes no se interesan de la misma forma por todas las actitudes, les interesan aquellas vinculadas con el trabajo, siendo

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

las más conocidas la satisfacción laboral, el involucramiento en el trabajo, el CO y el engagement (Robbins & Coulter, 2016).

Por su parte, Thoresen et al. (2003) define a las actitudes laborales como evaluaciones de agrado o desagrado respecto al trabajo y señala que el estudio de las actitudes representa una de las principales áreas de investigación en las ciencias organizacionales, por lo que estudia la relación entre las siguientes actitudes laborales: la satisfacción laboral, el CO, las intenciones de renuncia, el burnout y los AP y AN. Previamente se mencionaron los componentes que integran a las actitudes, no obstante, al referirse a la actitud laboral existe la tendencia a estudiarla principalmente desde el componente afectivo, por lo tanto, es necesario entender el rol del afecto en el ámbito laboral (Robbins & Judge, 2013).

Teoría de los eventos afectivos.

La TEA es un modelo que explica que a partir de las características y acontecimientos propios del ámbito laboral se generan reacciones de índole emocional que influyen en las actitudes de los trabajadores (Robbins & Judge, 2013). En la psicología organizacional esta teoría ha recibido gran interés para estudiar el afecto como variable que puede desencadenar comportamientos y actitudes en el lugar de trabajo (Miralles & Navarro, 2016).

La TEA fue propuesta por Weiss y Cropanzano en 1996 como iniciativa para profundizar en el estudio del afecto, tomando como referentes el conocimiento disponible acerca de los estados de ánimo, las emociones y la teoría del Procesamiento de la Información Social (PIS), mismos que le permitieron explicar las causas, consecuencias y estructura de las experiencias afectivas en el ámbito laboral, particularmente sobre las variables desempeño y satisfacción laboral (Velasco et al., 2017).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

La TEA inicia explicando que el ambiente de trabajo cuenta con diversas características como el lugar físico, el salario, el escalafón y la autonomía que son percibidas por los individuos y comparadas con estándares de acuerdo a cada contexto laboral (Weiss & Cropanzano, 1996). Posteriormente, en caso de que percepción y estándar coincidan se generan AP, por otra parte, en caso de no coincidir es muy probable que surjan AN y por consiguiente actitudes negativas hacia el trabajo (Herrbach, 2006). La figura 2 esquematiza los elementos de la TEA.

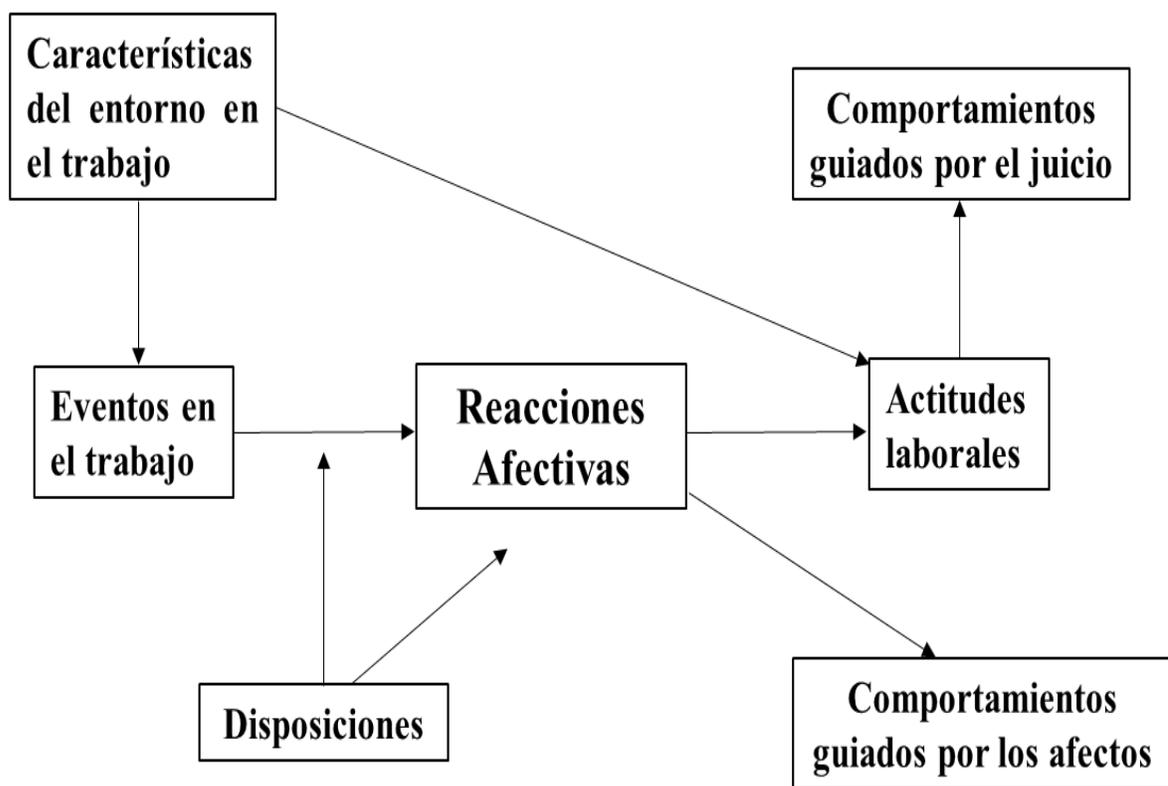


Figura 2. Elementos de la TEA adaptado de Weiss y Cropanzano (1996).

De acuerdo con Goswami, Nair, Beehr y Grossenbacher (2016) la TEA considera que el entorno social tiene un impacto directo en las actitudes laborales, tales como el CO, por ello en la figura 3 se presenta un esquema que representa la relación entre los elementos de la TEA y las variables de estudio en esta investigación.

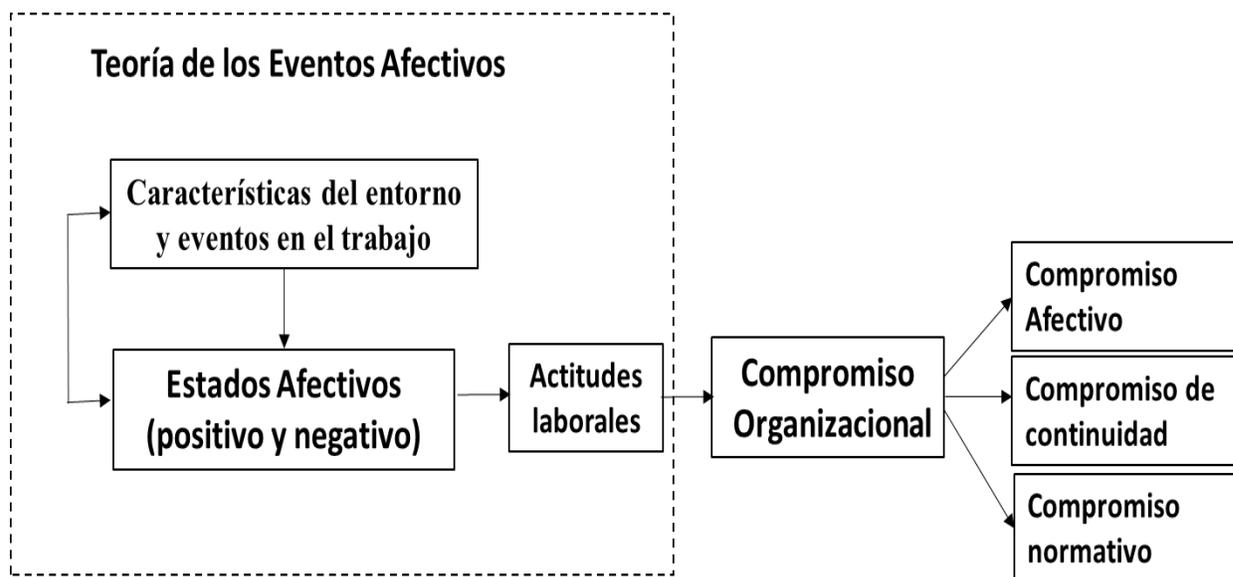


Figura 3. Relación entre elementos de la TEA y las variables investigadas. Adaptado de Weiss y Cropanzano (1996); Watson et al. (1988); Thoresen et al. (2003) y Meyer y Allen (1991).

Relación entre estados afectivos y actitudes laborales.

En el ámbito laboral los EA han despertado el interés desde el campo de estudio del comportamiento organizacional, debido a la relación que tienen con los resultados en las organizaciones (Miralles & Navarro, 2016). A partir de la revolución afectiva, los investigadores han tratado de obtener argumentos teóricos sobre el impacto de los EA en las variables actitudinales del entorno laboral (Dahiya & Rangnekar, 2019), para ello las aportaciones de Watson y sus colaboradores han sido de gran utilidad al evaluarlos.

Dentro de las aportaciones identificadas para medir los EA en el entorno laboral se ubican los estudios de Thoresen et al. (2003) quienes presentan evidencias de la relación entre los AP y AN con las siguientes actitudes laborales: satisfacción laboral, CO, intenciones de renuncia y burnout. Los resultados de regresión múltiple meta-analítico apoyaron generalmente la contribución única de los afectos a cada variable actitudinal estudiada.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Por su parte, Dahiya y Rangnekar (2019) examinaron las propiedades psicométricas de la escala PANAS, en el que participaron empleados del sector manufacturero y servicios de la India, considerando como métodos de análisis estadísticos al AFE y al análisis factorial confirmatorio (AFC) para evaluar la validez convergente y discriminante, obteniendo un instrumento validado para medir los efectos del afecto en el trabajo en el contexto oriental.

Thoresen et al. (2003) explican que aunque los primeros estudios de la actitud sugirieron relaciones empíricas entre el afecto y las actitudes laborales, es recientemente que los investigadores postularon mecanismos subyacentes a estas asociaciones, entre estos se encuentran: (a) modelo de infusión afectiva (AIM) propuesto por Forgas y George's (2001) el cual sugiere que el afecto tiene un impacto directo en los procesos cognitivos y conductuales de las personas; (b) modelo estímulo-organismo-respuesta (SOR) de Judge y Larsen (2001) el cual asume que los AP y los AN inciden en las actitudes individuales. Asimismo, Weiss y Cropanzano (1996) en la TEA señalan que las actitudes laborales son en parte el producto de las experiencias afectivas acumuladas en el trabajo (Velasco et al., 2017).

Es pertinente señalar que en la literatura disponible en bases de datos científicas se identificó la existencia de estudios que abordan los EA y el CO de manera independiente, mientras que en conjunto estas variables han sido ligeramente estudiadas. En este sentido Herrbach (2006) examinó la relación del CO, la identificación organizacional, el compromiso de continuidad (CC), el alto sacrificio y las escasas alternativas laborales con los AP y AN experimentados en el trabajo, con una muestra de 365 ingenieros, identificando que el CA tiene mayor valor predictivo y se correlaciona más con los AP de los ingenieros, mientras que el CC no registró correlaciones ni efectos tan significativos para predecir los AN.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Otro estudio al respecto fue realizado por Garcia y Herrbach (2010) en el que se analizaron las relaciones entre el CO de los auditores, la tensión de rol y los EA en el trabajo, identificándose que los auditores experimentan de manera significativa AP, tales como el orgullo y AN como la irritabilidad. Además, encontraron que el CO tiene mayor correlación con los AP experimentados por los auditores, mientras que la tensión de rol se correlaciona mayormente con experimentar AN.

Perspectivas de estudio del compromiso organizacional.

La comprensión del CO ha sido posible en virtud de diversas teorías o perspectivas que fueron consideradas brindando los elementos básicos para tal efecto; siendo éstas (a) teoría del vínculo afectivo o psicológica, (b) teoría de la atribución y (c) teoría del intercambio (Salvador Ferrer & García López, 2010).

(a) Teoría del Vínculo Afectivo o psicológica: esta perspectiva ha tenido aportaciones significativas de diversos autores (Buchanan, 1974; Kanter, 1968; Mowday et al., 1979; O'Reilly & Chatman, 1986; Salancik & Pfeffer, 1977) quienes consideran que el CO alude a la empatía que el individuo siente por su centro de trabajo, derivada de sujeciones afectivas que lo motivan a permanecer y contribuir en los objetivos organizacionales (Chiang, Gómez, & Wackerling, 2016).

Para Salvador y García-López (2010) esta perspectiva es una de las más importantes debido a que involucra la liga afectiva entre el trabajador y la empresa, lo cual se refleja en el rendimiento y esmero con el que la persona desempeña su trabajo, caso contrario con el sujeto que no siente aprecio por la organización y que por consecuencia adopta actitudes negativas hacia el trabajo, mermando su productividad y desencadenando altos costos derivados de riesgos psicosociales, ausentismo o incluso la rotación del personal. Por su parte Meyer et al.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

(1993) proponen que esta perspectiva da origen a la dimensión afectiva del CO entendida como el deseo del empleado de permanecer en la organización.

(b) Teoría del Intercambio: sostiene que un individuo decide continuar su relación laboral debido al análisis costo beneficio que realiza, en el cual teme que el producto de sus inversiones en el trabajo (antigüedad, prestaciones) puedan perderse al renunciar (Becker, 1960). Para Meyer y sus colegas esta perspectiva permite incluir la dimensión denominada calculada o de continuidad al constructo del CO y la explican cómo la necesidad de seguridad del individuo de continuar laborando para la organización.

Estudios subsecuentes (Hackett et al., 1994; McGee & Ford, 1987; Meyer et al., 1990) validaron el despliegue de esta dimensión en dos elementos: sacrificio personal y escasez de alternativas laborales disponibles (De Frutos et al., 1998). El elemento sacrificio personal es entendido como el temor a perder los beneficios laborales que ha obtenido por haber trabajado determinado tiempo en la organización y el elemento escasez de alternativas se refiere a la percepción que tiene el trabajador de que al abandonar su empleo actual no encontrará alternativas similares en el mercado laboral que le permitan mantener o mejorar su situación económica (Fernández-Mesa, Llopis-Córcoles, García-Granero, Olmos-Peñuela, & Martínez-Sanchis, 2017).

(c) Teoría de la atribución: es la perspectiva desde la que Wiener (1982) conceptualiza al CO como el sentimiento de obligación, gratitud y reciprocidad que el empleado manifiesta hacia la organización por haberle brindado determinados beneficios laborales. De esta perspectiva se deriva la dimensión normativa del CO, la cual ha sido controvertida, debido a la tendencia a incluirla dentro de la dimensión afectiva (Betanzos-Díaz, Rodríguez-Loredo, & Paz-Rodríguez, 2017).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

La tabla 4 esquematiza las perspectivas bajo las cuales se define al CO.

Tabla 4

Perspectivas del Compromiso Organizacional

Perspectiva	Autores	Características
Afectiva/Psicológica	Kanter, 1968; Buchanan, 1974; Salancik, 1977; Mowday, Steers y Porter, 1979.	<ul style="list-style-type: none">• Apego afectivo y emocional• Identificación con la filosofía organizacional (valores, objetivos, principios).• Involucramiento, empatía.• Presencia de emociones como el orgullo.
Intercambio	Becker, 1960	<ul style="list-style-type: none">• Inversiones (side-bets)• Escasez de alternativas
Atribución	Wiener, 1982	<ul style="list-style-type: none">• Presencia de normas morales para regular la actuación de los individuos.

Nota. Elaborado con base en (Becker, 1960; Buchanan, 1974; Kanter, 1968; Mowday et al., 1979; Salancik & Pfeffer, 1977b; Wiener, 1982). Cada perspectiva sustenta a las dimensiones del modelo de Meyer & Allen (1991).

Concepto de compromiso organizacional.

El término CO surge en el siglo XX, a principios de los años sesenta (Betanzos et al., 2006). Desde entonces se han realizado diversos estudios que pretenden desarrollar un marco sólido para consolidar su definición. A continuación, se presentan algunas definiciones de CO.

Becker (1960) afirma que el CO es el enlace entre el trabajador y la organización que se establece por el interés del individuo de disfrutar los beneficios laborales que considera ha ganado por dedicarle parte de su vida a la organización. Para Kanter (1968) el CO es el vínculo emocional sentido hacia el grupo. Por su parte, Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) definen al CO como la intensidad con la que el trabajador se siente parte de la organización, motivándole a permanecer y dedicar sus energías en beneficio de la empresa, mientras que para Mowday, Porter y Steers (1982) el CO es una actitud favorable hacia la

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

organización en la que se aceptan los objetivos y valores de la misma, se realizan esfuerzos en beneficio de ella y se desea seguir siendo miembro.

O'Reilly y Chatman (1986) señalan que el CO representa el enlace psicológico que existe entre el empleado y la empresa, por el cual la persona alinea sus metas personales con las de la organización. Para Allen y Meyer (1990) el CO es el vínculo psicológico que el trabajador siente que lo une a su centro de trabajo. Posteriormente Meyer, Allen y Smith (1993) reafirman que el CO es un vínculo psicológico entre el individuo y su empresa, el cual se muestra como la pretensión afectiva, calculada y obligatoria de permanecer en una organización.

Betanzos et al. (2006) explican que el CO se refleja en las actitudes favorables del trabajador hacia la organización, tales como identificarse con ella y colaborar con los objetivos debido al temor de no continuar disfrutando de las oportunidades que la empresa le otorga, mientras que Toledo y Maldonado-Radillo (2016) señalan que el CO es la percepción positiva de carácter emocional que el individuo tiene hacia su organización.

Entre las coincidencias más relevantes se observa que el término CO explica las razones o fuentes por las que el individuo toma la decisión de mantener su adscripción laboral en determinada organización, así como la existencia de un elemento que liga al trabajador hacia su empresa. En relación a la presencia de los afectos en las definiciones antes mencionadas algunos autores (Betanzos et al., 2006; Kanter, 1968; Mowday et al., 1979; Porter et al., 1974) señalan de manera literal o implícita que el CO es una actitud expresada a través de las emociones, las cuales forman parte de los fenómenos afectivos (Moriondo et al., 2012). Sin embargo, otros autores (Becker, 1960; Meyer et al., 1993; O'Reilly & Chatman,

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

1986) no resaltan el aspecto actitudinal y afectivo inmerso en la relación empleado-organización.

Modelos, dimensiones e instrumentos de compromiso organizacional.

El gran interés por identificar y consolidar las fuentes que generan el compromiso del individuo para con la organización, propició que los investigadores desarrollarán y probarán diversos modelos e instrumentos, siendo los más replicados y adaptados a diferentes contextos los presentados en lo sucesivo (Gallardo, 2008).

Modelo de Porter, Steers y Boulian.

Este modelo surge del estudio realizado por Porter et al. (1974) el cual posteriormente fue mejorado con las aportaciones de Mowday et al. (1979). Estos autores definían al CO como “la fuerza relativa a la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización” (p.226). Se consideraba que este modelo era unidimensional, reconociendo únicamente a la dimensión actitudinal como factor que explicaba al CO (Betanzos et al., 2006). La dimensión actitudinal incluye tres elementos: la aceptación de metas y valores; el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y la inquietud de continuar con la membresía organizacional (Mowday et al., 1979).

A su vez debido al interés por estudiar el CO, en 1979 se desarrolla el instrumento *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), La versión original incluye 15 ítems con formato de respuesta tipo Likert de siete puntos, donde el valor mínimo es 1=fuertemente en desacuerdo y el valor 7=fuertemente de acuerdo (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Sin embargo, debido a las áreas de oportunidad detectadas, en 1982 el número de ítems en el instrumento disminuye a nueve denominándolo *Shortened*

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Organizational Commitment Questionnaire (SOCQ) con características similares a la primera versión; esta escala representa otro instrumento de gran valía para medir el CO en las organizaciones (Mowday et al., 1982).

Modelo de O'Really y Chatman.

En 1986, O'Really y Chatman señalan que el CO refleja el vínculo que enlaza al individuo con la organización (Betanzos & Paz, 2007). El modelo consta de las dimensiones: cumplimiento, identificación e internalización (Cabrera & Urbiola, 2012). El cumplimiento se presenta cuando el individuo asume actitudes y conductas con la finalidad de obtener determinadas recompensas; la identificación se manifiesta con el orgullo que siente el individuo por ser parte de un grupo, respetando sus valores y logros, pero sin considerarlos propios y la internalización se identifica cuando los valores individuales y organizacionales se asocian (O'Reilly & Chatman, 1986).

Este modelo ayudó a confirmar la naturaleza multidimensional del CO. Sin embargo, presenta como limitante el gran parecido de las dimensiones identificación e interiorización, situación que influyó en la aplicación del modelo en estudios de CO comparado con otros modelos, por lo que sus autores optaron por fusionar los reactivos de estas dos dimensiones en una sola nombrándola normativa (Gallardo, 2008).

Modelo de Meyer y Allen.

Meyer y Allen (1991) afirman que el CO es un estado psicológico que caracteriza la relación entre el empleado y la organización y que influye en la decisión de continuar o no en ella (Guzmán & Ricaño, 2016). Además, consideran que existen diferentes fuentes que pueden originar tal estado psicológico; por lo que en 1984 definieron dos dimensiones para su

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

modelo, estas son la dimensión afectiva y la dimensión de continuidad (Arciniega & González, 2012).

La dimensión afectiva desarrollada a partir de las aportaciones de la perspectiva afectiva o psicológica se refiere al apego emocional del individuo hacia la organización que se manifiesta a través de la identificación del individuo con los objetivos y metas organizacionales, el involucramiento y el orgullo por ser miembro de la organización (Betanzos et al., 2006).

Por su parte, la dimensión de continuidad derivada de la perspectiva del intercambio, involucra la percepción del individuo sobre los posibles costos en los que puede incurrir si abandona la organización; estos costos se encuentran presentes tanto en los beneficios laborales obtenidos, como en la percepción que tiene de la escasez de alternativas laborales disponibles, hasta este momento el modelo de CO propuesto por estos autores era bidimensional (Gallardo, 2008).

En 1990 se añade una tercera dimensión al modelo denominada dimensión normativa, que surge a partir de la perspectiva de la atribución y que refiere la obligación sentida por el individuo de ser responsable y leal con la organización que le ha proporcionado determinados beneficios laborales. En el compromiso normativo (CN) el individuo emite juicios morales que están influenciados por patrones culturales del contexto y es la dimensión menos estudiada (Betanzos-Díaz, Rodríguez-Loredo, & Paz-Rodríguez, 2017).

A partir del desarrollo del modelo tridimensional, Meyer y Allen desarrollan la escala de CO denominada *Organizational Commitment Scale* (OCS), la cual se considera la versión original del instrumento, que consta de 24 ítems y cuyo formato de respuesta es tipo Likert que va desde el valor 1= totalmente en desacuerdo a 5= totalmente de acuerdo, los valores de

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

alfa de Cronbach reportados son: CA= .87, CC=.75 y CN=.79, mismos que explican el 58.8% de la varianza total con tres factores; posteriormente, en 1993 revisan la escala y la reducen a 18 ítems con características de respuesta similares a la primera versión, obteniendo los siguientes puntajes de alfas para sus tres factores: CA= .85 a .87, CC=.79 a .83 y CN=.73 a .77 (Meyer et al., 1993).

De acuerdo con Betanzos-Díaz, Rodríguez-Loredo y Paz-Rodríguez (2017) el modelo de tres dimensiones de Meyer y Allen (1991) es el más estudiado, criticado y replicado por diversos investigadores (Arciniega & González, 2012; Betanzos & Paz, 2011; Guzmán & Ricaño, 2016). Para una mejor apreciación de lo expuesto, la tabla 5 presenta las principales características, dimensiones y variables de los principales modelos de CO.

Tabla 5

Modelos predominantes de compromiso organizacional

Modelo	Dimensión	Elementos
Mowday et al. (1979)	• Actitudinal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación con objetivos y valores organizacionales. ✓ Contribución a las metas y objetivos. ✓ Deseo de ser miembro de la organización.
O'Really y Chatman (1986)	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento • Identificación • Internalización 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adopción de actitudes y conductas para conseguir recompensas específicas ✓ Orgullo por ser parte de un grupo ✓ Congruencia entre valores individuales y organizacionales
Meyer y Allen (1991)	<ul style="list-style-type: none"> • Afectiva • Continuidad • Normativa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación ✓ Involucramiento ✓ Membresía organizacional ✓ Beneficios laborales obtenidos ✓ Alternativas laborales disponibles ✓ Responsabilidad ✓ Lealtad

Nota. Elaborado con base en (Meyer & Allen, 1991; O'Reilly & Chatman, 1986; Porter et al., 1974).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Relación del compromiso organizacional con diversas variables.

De acuerdo con Betanzos y Paz (2011) las variables con las que más se relacionan los estudios de CO son las variables demográficas: edad, antigüedad, nivel de escolaridad, estado civil, capacitación recibida, sexo, ocupación, condiciones laborales, entre otras; además, mencionan que un compromiso bajo se relaciona con variables negativas del comportamiento organizacional, tal es el caso de la rotación, la percepción de injusticia distributiva, el agotamiento emocional y las intenciones de renuncia.

Por su parte, Tejada y Arias (2005) analizaron las practicas organizacionales y el CO; Loli (2007) diagnosticó el CO de los trabajadores de una universidad pública y su relación con algunas variables demográficas entre las que destacan el sexo y el estado civil, encontrando que ninguna de ellas es variable diferenciadora. Asimismo, Omar y Florencia (2008) estudiaron la relación entre los valores personales y el CO; Salvador y García- López (2010) analizaron la relación entre CO e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca.

Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló (2007) realizaron un estudio cuyo objetivo fue analizar el papel que tiene el CO en los empleados de la administración pública de España y las repercusiones que genera en la institución, para lo cual se aplicó la escala elaborada por Cook y Wall (1988) con la participación de 697 elementos. Los resultados demostraron que los constructos satisfacción laboral, satisfacción por la vida y bienestar psicológico ejercen influencia en el CO de acuerdo al orden mencionado y que también el trabajo dinámico incide en el compromiso del trabajador.

A su vez, Araque, Sánchez, y Uribe (2017) relacionaron el CO con el marketing interno en centros de desarrollo tecnológico colombianos. Por su parte, Ríos et al. (2010)

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

estudiaron el *empowerment* como predictor del CO en las Pymes. A su vez Martins y Costa (2016) relacionaron el liderazgo transformacional y la confianza organizacional, analizando el efecto mediador del CO.

El compromiso organizacional en el contexto educativo.

El amplio interés por conocer el CO docente ha impulsado las investigaciones en diferentes espacios geográficos y niveles educativos, predominando los estudios a nivel superior; sin embargo, aun se requieren más estudios en este contexto para ampliar el conocimiento existente (Toledo & Maldonado-Radillo, 2016). A continuación, se describen algunos estudios empíricos al respecto.

Berkovich (2018) exploró los efectos que ejerce el género en la confianza y en el CO de 594 docentes pertenecientes a escuelas primarias públicas israelíes, encontrándose que la similitud de género entre el director y el docente, así como la confianza cognitiva en el director tienen un efecto negativo en el CC de los docentes.

En Makassar Indonesia Sumardi y Adji (2018) examinaron la relación entre el proceso de alineación de la gerencia, la calidad del servicio, el CO y el desempeño de 312 trabajadores de educación superior, encontrando que la calidad en el servicio tiene un efecto directo en el desempeño del personal y que existen efectos significativos de las variables mediación de la calidad del servicio y el CO en relación al proceso de alineación gerencial y el alto rendimiento educativo.

Salvador y Sánchez (2018) estudiaron la correlación entre el liderazgo de los directivos y el CO docente en tres instituciones educativas de nivel secundaria pertenecientes a una red educativa en Perú, encontrando que existe una relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y el CO en la población estudiada. Los hallazgos indican que el grado de

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

CO es medio, que los profesores muestran mayor grado de CA y de CC y en menor grado el CN.

Por otra parte, Nazir y Islam (2017) analizaron la relación entre las variables percepción de apoyo organizacional, CO, desempeño y CA en 410 empleados de diversas IES pertenecientes a Delhi en la India. Para medir el CA utilizaron la escala de seis ítems de Meyer et al. (1993), obteniendo como resultado la influencia positiva del apoyo organizacional percibido tanto en el desempeño como en el CA.

En China Dou, Devos y Valcke (2017) presentan un modelo que examina la relación entre la brecha de autonomía escolar, el liderazgo principal, clima escolar, factores psicológicos docentes, satisfacción laboral de los docentes y el CO a través de variables mediadoras en 26 escuelas secundarias, bajo el contexto de la reforma de autonomía escolar. En el estudio participaron 528 profesores y 59 directores y asistentes, se usó una comparación de grupos múltiples para explorar el efecto de la brecha de autonomía escolar en este proceso. Los resultados señalan la existencia de una significativa influencia del liderazgo instruccional y transformacional en la satisfacción laboral de los docentes y el CO, mediado por el impacto indirecto del clima escolar y la autoeficacia de los docentes.

En Portugal Guerreiro, Rocha y Rodrigues (2015) presentaron un estudio en el que analizaron la relación entre el CO y el compromiso profesional de 219 profesores de educación superior pública, a partir del desarrollo de dos modelos que evaluaron mediante los sistemas de ecuaciones estructurales (SEM). El primer modelo estableció una relación de la influencia directa del compromiso profesional en el CO y el segundo modelo mostraba la relación opuesta de la influencia directa del CO en el compromiso profesional. Aunque los dos modelos se ajustaron adecuadamente, predominó el poder explicativo del primer modelo.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Betanzos y Paz (2011) presentaron los resultados de una meticulosa revisión sistemática de la literatura sobre trabajos realizados en América Latina, durante el período 2000 a 2010, detectando 19 artículos con diseños transversales y correlacionales en los que se emplea de manera más recurrente el modelo tridimensional de Allen y Meyer, utilizando muestras de maestros, profesores o docentes procedentes mayormente de universidades públicas. Los resultados muestran la predominancia de la dimensión afectiva en el CO docente y la menor presencia de la dimensión de continuidad.

En México, se han realizado estudios de CO docente predominantemente en las instituciones de índole público de nivel superior ubicadas en la zona centro y norte del país, este es el caso del trabajo cualitativo realizado por Betanzos et al. (2016) en el que se distingue entre CO y compromiso de carrera de un grupo de docentes de una universidad pública en el estado de Morelos México, mediante el análisis de las experiencias de trabajo y los significados particulares que los enlazan con su carrera. Los resultados muestran la liga emocional con la organización y con la carrera.

Por su parte, Guzmán y Ricaño (2016) analizaron la relación entre el CO y la excelencia académica del profesorado en una universidad privada de México, empleando una muestra de 73 participantes y el cuestionario de Allen y Meyer. Los resultados indican que no existen diferencias significativas entre los profesores de excelencia en relación a las dimensiones de CO, ni relación entre la edad, la antigüedad y las dimensiones del CO.

Maldonado-Radillo et al. (2014) evaluaron las posibles diferencias entre el CO de los profesores y algunas variables demográficas y laborales; empleando una muestra de 58 docentes de una universidad pública de Baja California, México y el cuestionario de Allen y Meyer, con un índice de confiabilidad de .81 según el alfa de Cronbach, encontrando un nivel

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

medio de CO de los profesores y que no hay diferencias entre el CO y las variables demográficas estudiadas.

En Tabasco, Guzmán et al. (2010) presentaron datos preliminares de una universidad pública, adaptando el OCQ de Mowday, Steers y Porter (1979) con el cual determinaron que el mayor impacto del CO se registra en el CA y que los factores inhibidores son: la falta de ética profesional, los incentivos económicos y la pobre identificación con la organización y sus objetivos; por lo contrario, le favorecen el orgullo de ser miembro y la lealtad generada por el entorno laboral.

Posteriormente, Guzmán et al. (2014) integraron nueve grupos de enfoque con un promedio de ocho profesores investigadores por grupo, identificando que el CN está altamente relacionado con las variables edad y antigüedad, por lo que concluyeron que, a mayor edad y antigüedad, existe un mayor CO.

Asimismo, Priego (2018) estudio la relación entre el enfoque regulatorio y el CO, así como el efecto que ejerce el capital humano en una IES de carácter público de Tabasco, encontrando relaciones y causalidades entre las variables estudiadas.

Modelo teórico propuesto

De acuerdo a la revisión sistemática de literatura realizada para el marco teórico-contextual se obtuvo el estado del arte que guía el desarrollo de la investigación y que se representa en la figura 4, apreciándose un modelo reflexivo en el que los EA a través de sus dimensiones AP y AN tienen un efecto en el CO y en sus tres dimensiones CA, CC y CN.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

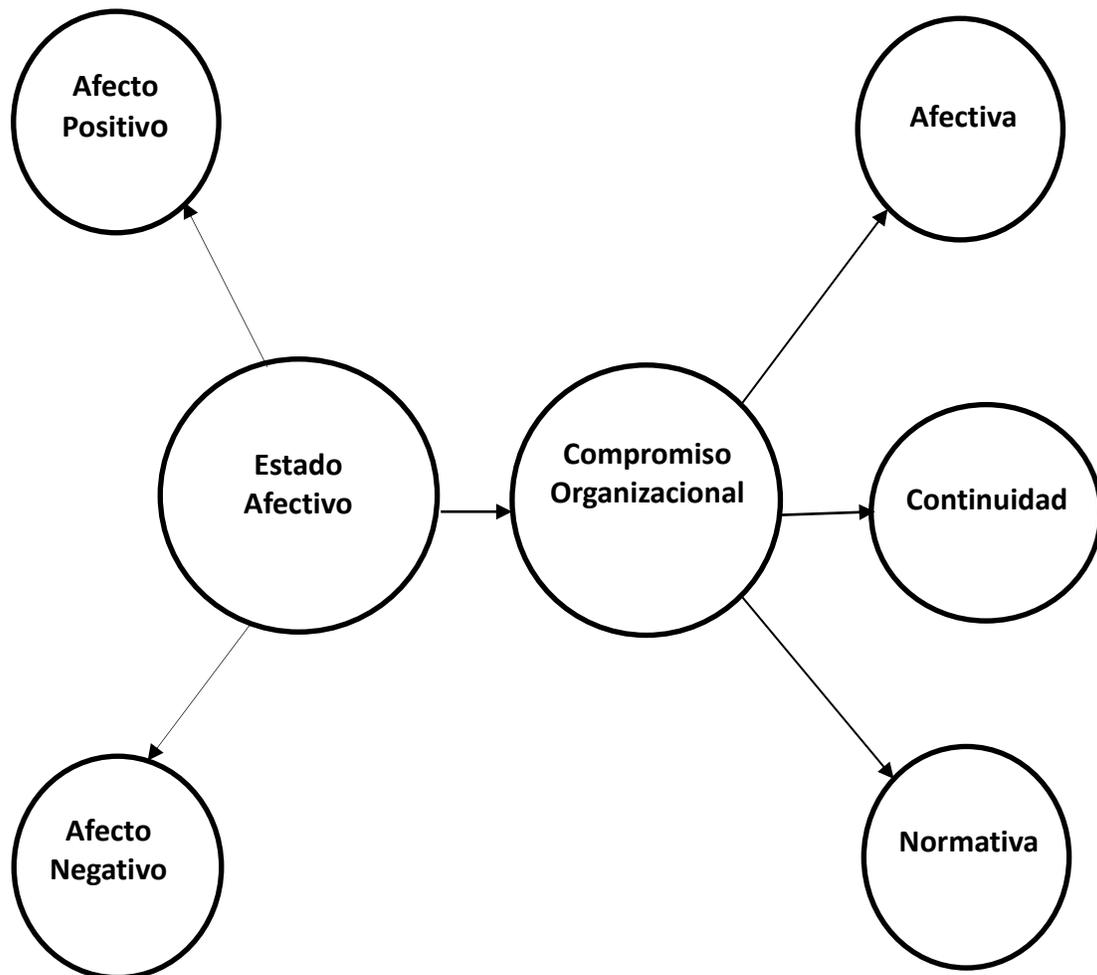


Figura 4. Modelo teórico propuesto. Elaborado con base en Meyer y Allen (1991) y Watson et al. (1988).

Capítulo III. Metodología

En el presente capítulo se explican los métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que se emplearon para la recopilación de los datos, así como las características más relevantes de la población y muestra seleccionada.

Diseño del estudio

Se trata de una investigación no experimental basada en la observación y análisis del objeto de estudio conforme se aprecia en la realidad, no permitiendo la manipulación de las variables independientes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). A su vez, se consideró de tipo transversal debido a que la medición de las variables se realizó en un sólo momento en el tiempo (Landeró & González, 2016). El método empleado fue deductivo porque se inició con una idea que paulatinamente fue delimitándose (Bernal, 2010).

El enfoque utilizado fue cuantitativo por lo cual se estructuró bajo una serie de etapas rigurosas que iniciaron con el planteamiento del problema, preguntas, objetivos e hipótesis de investigación y se fortaleció con la revisión de la literatura para construir un marco teórico y diseñar un plan que permitiese la prueba de hipótesis a través de métodos estadísticos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El alcance del estudio fue explicativo porque se midió el efecto que tienen los EA en el CO del personal docente adscrito a los ITS en el estado de Tabasco a través de los SEM como método estadístico para el modelado y prueba de la hipótesis general de investigación.

Población

De acuerdo a los datos reportados por la SEP (2017b) para el ciclo escolar 2015-2016 en el estado de Tabasco existían 65 IES, de las cuales 29 son de carácter público y 36 son

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

particulares, ocupando la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) el primer lugar en cobertura con un 35.61%, seguido de los ITS con un 23.52%, en tercer lugar se ubican las universidades particulares con un 20.98% y el restante 19.89% es ocupado por otras IES públicas como la Universidad Autónoma de Chapingo, las escuelas Normales, la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, la Universidad Popular de la Chontalpa, las Universidades Politécnicas y las Universidades Tecnológicas. Estos datos se aprecian en la tabla 6.

Tabla 6

Cobertura de los subsistemas de educación superior en Tabasco

Subsistema	Matrícula	% de cobertura
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	30,186	35.61%
Institutos Tecnológicos: federales y descentralizados.	19940	23.52%
Universidades Particulares	17791	20.98%
Otras IES públicas	16845	19.89%

Nota. Elaborado con datos obtenidos de SEP (2017 b).

De las universidades que imparten servicios educativos en Tabasco, únicamente en la UJAT se encontraron evidencias de estudios empíricos (Guzmán et al., 2010, 2014; Priego, 2018) que abordan el compromiso organizacional docente, siendo aportaciones muy valiosas para el estado del arte. Sin embargo, es necesario indagar el estatus del CO en otros subsistemas de educación superior en el estado de Tabasco para corroborar la evidencia empírica recabada en estudios previos. Por lo tanto, una de las aportaciones de esta investigación fue considerar como unidad de análisis a los ITS en el estado de Tabasco porque estas instituciones tienen amplia cobertura estudiantil, tienen adscritos a una amplia población de docentes, como se observa en la tabla 6 y además carecen de información referente a los EA y al CO del valioso capital humano que los integran.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

A su vez, se contemplaron como sujetos de investigación a los 764 docentes adscritos a los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco que cuentan con más de un año de antigüedad en la institución, debido a que el objetivo de investigación se enfoca en explicar la influencia que tienen los EA en el CO de los docentes, considerando el último año de labores en la misma. En este sentido, los docentes que se listan en la tabla 7 cumplen con el requisito de tener como mínimo un año de antigüedad en su respectiva institución.

Tabla 7

Número de docentes en los ITS en Tabasco

Número	ITS	Tipo de institución	Número de docentes
1	ITHUI	Federal	14
2	ITECH	Federal	31
3	ITZO	Federal	21
4	ITSCE	Descentralizado	64
5	ITSC	Descentralizado	102
6	ITSS	Descentralizado	68
7	ITSR	Descentralizado	69
8	ITSM	Descentralizado	59
9	ITSLV	Descentralizado	69
10	ITVH	Federal	267
TOTAL			764

Nota. ITHUI= Instituto Tecnológico Superior de Huimanguillo, ITECH= Instituto Tecnológico de la Chontalpa, ITZO= Instituto Tecnológico de la zona Olmeca, ITVH= Instituto Tecnológico de Villahermosa, ITSCE= Instituto Tecnológico Superior de Centla, ITSC= Instituto Tecnológico Superior de Comalcalco, ITSS= Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra, ITSR= Instituto Tecnológico Superior de los Ríos, ITSM= Instituto Tecnológico Superior de Macuspana, ITSLV= Instituto Tecnológico Superior de Villa la Venta. Datos obtenidos del Tecnológico Nacional de México (TECNM, 2017).

Muestra.

Para lograr mayor representatividad y en virtud del gran tamaño de la población y de los recursos disponibles se aplicó el muestreo probabilístico irrestricto aleatorio, siguiendo las recomendaciones de Lind, Wathen, y Marchal (2012) para su cálculo y selección. Se optó por este tipo de muestreo porque de acuerdo con Scheaffer, Mendenhall y Ott (1987) brinda a

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

todos los elementos de la población la misma probabilidad de ser elegido en virtud de que la selección es al azar. Además Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que al utilizar una muestra probabilística, los datos pueden extrapolarse a la población con una estimación precisa del error que pudiera presentarse al realizar generalizaciones.

El tamaño de la muestra requerido ascendió a 256 docentes y fue calculada estimándose un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, como se aprecia en la ecuación 1.

$$\text{Ecuación 1} \quad n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

En donde:

Z = Factor del coeficiente de confianza

N = Universo o población

n = Tamaño de la muestra

p = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en contra

E = Error de estimación

Datos:

Z = 1.96 Factor del coeficiente de confianza del 95%

N = 764 docentes

p = .50

q = .50

E = .05

$$n = \frac{1.96^2 (764) (.50) (.50)}{0.05^2 (764-1) + (1.96)^2 (.50) (.50)}$$

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

$$n = \frac{733.7456}{2.8679}$$

$n = 256$ encuestas a aplicar

No obstante, de haber obtenido el tamaño de muestra con los procedimientos anteriormente mencionados, se empleó la función *power.t.test* de potencia estadística desarrollada por Faul, Erdfelder, Lang y Buchner (2007) y Faul, Erdfelder, Buchner, y Lang (2009) y recomendada por Cárdenas y Arancibia (2014) para evitar el error tipo 2, ajustándose el tamaño de la muestra al error tipo 1 conocido como error tipo alfa, obteniéndose que el tamaño de muestra mínimo es de 89 docentes, con una potencia estadística de .95 y una significancia del .05 según se aprecia en el apéndice A referente al tamaño de la muestra.

Posteriormente, en base a la disponibilidad y autorización por parte de las autoridades para aplicar la encuesta, se procedió a una segunda etapa en la cual los participantes se eligieron de forma aleatoria, conforme a los siguientes pasos:

1. Listado y numeración de los docentes de los ITS.
2. Generación de una tabla de números aleatorios en Microsoft Excel, para obtener números enteros en proporciones aproximadamente iguales, sin tendencias en el patrón en que se generaron los dígitos.
3. Se seleccionaron 256 números aleatorios entre el 1 y el 764.

Los datos de la muestra permiten utilizar los SEM, debido a que se cumple con el criterio de cantidad absoluta de casos en el que Vargas y Mora- Esquivel (2017) señalan como requisito contar con muestras grandes de al menos 200 elementos para validar el modelo propuesto y evitar estimaciones imprecisas.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Proceso de recolección de información

El proceso para recabar datos se llevó a cabo a través de la técnica de encuesta al personal docente adscrito a cada uno de los ITS en el estado de Tabasco, solicitando la autorización para su realización a través de las cartas de presentación dirigidas a la máxima autoridad de cada institución y obteniéndose el permiso en ocho de los diez ITS existentes. En el apéndice B1 y B2 se presenta un ejemplo de los documentos que evidencian la gestión y que permitieron aplicar el instrumento de manera más eficiente. Posteriormente se recalcularon los números aleatorios considerando los ITS en los que se tuvo autorización para realizar la encuesta y se calendarizó la aplicación del instrumento para los meses de noviembre y diciembre de 2018, así como enero y febrero de 2019.

En el apéndice B3 se presentan algunas evidencias fotográficas del trabajo de campo. En cada uno de los ITS se recibió el apoyo de un asistente o prefecto para ubicar a los docentes tanto en sus cubículos como en las aulas en las que se encontraban. La aplicación del instrumento tuvo una duración aproximada de 15 minutos por participante. Cabe hacer mención que conforme se aplicaba el instrumento se explicaba la mecánica de llenado, se hizo hincapié en la confidencialidad de la información brindada, se aclararon las dudas que surgieron, se tomaron notas de las observaciones que realizaban los docentes y al concluir se les agradecía su participación.

Instrumento

Para el diseño del instrumento se realizó una búsqueda de instrumentos validados para medir cada uno de los constructos que se investigan. Los criterios para su elección se basaron en las evidencias empíricas identificadas y que se hubiesen aplicado en el contexto educativo. El instrumento utilizado es un cuestionario autoaplicado que se muestra en el apéndice C y

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

que inicia con 9 ítems que recabaron datos sociodemográficos correspondientes a la dimensión perfil del participante, tales como: edad, antigüedad, categoría docente, género, tipo de contrato, estado civil, ITS de adscripción y el tipo de institución.

Posteriormente se incluyeron dos escalas: la primera fue la escala PANAS desarrollada por Watson et al. (1988) y adaptada al español por Robles y Páez (2003) para medir los EA, de la cual se tomaron los 20 ítems sugeridos por sus autores, que incluyen 10 AP y 10 AN. El formato de respuesta elegido fue de tipo Likert con cinco alternativas, en donde el valor 1 significa nada y el 5 extremadamente; el periodo de tiempo que se indicó al participante considerar en su evaluación fue el último año de labores en la institución.

La segunda escala fue la OCS de Meyer et al. (1993) utilizada para medir el compromiso de los docentes con sus instituciones, de la cual se tomaron los 18 ítems sugeridos por sus autores, redactándose cuatro de ellos en sentido positivo para evitar confusiones en los participantes. El formato de respuesta empleado fue tipo Likert de 5 alternativas, en donde el valor 1 refiere al total desacuerdo con el enunciado y el valor 5 al acuerdo total con cada oración propuesta. Otras consideraciones para el diseño del instrumento fueron las recomendaciones de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) al considerar la operacionalización de las variables, la codificación y el establecimiento de los niveles de medición para cada uno de los ítems. Estos elementos se presentan en lo sucesivo.

Operacionalización de las variables.

A través de la operacionalización de las variables bajo estudio que corresponden a los EA y al CO, se logró pasar de las variables teóricas, a los ítems que integran el instrumento de investigación, fundamentándose primordialmente en las definiciones conceptuales y operacionales de las variables, mismas que se muestran en la tabla 8.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 8

Definición operacional de las variables bajo estudio

Variable	Concepto	Autor	Dimensión	Concepto	Autor	Ítems	
Estados Afectivos	Rango amplio de sentimientos, emociones y estados de ánimo que experimentan las personas de forma positiva y/o negativa, cuyos atributos son cualidad, intensidad y duración.	Tellegen, Watson y Clark, 1999; Galimberti, 2002; Rodríguez, Juárez y Ponce de León, 2011	Afecto positivo	Conjunto de emociones, sentimientos y estados de ánimo placenteros experimentados por los individuos en un período de tiempo determinado.	García y Herrbach, 2010; Tellegen, Watson y Clark, 1999; Watson, Clark y Tellegen, 1988	1,3,5,9, 10, 12,14,16, 17,19.	
			Afecto negativo	Conjunto de emociones, sentimientos y estados de ánimo displacenteros experimentados por los individuos en un período de tiempo determinado.		2,4,6,7,8, 11,13,15, 18,20.	
Compromiso Organizacional	Actitud laboral que refleja el deseo, la necesidad y la obligación de pertenecer a la organización.	Meyer y Allen (1991)	Compromiso afectivo	Sentimientos, emociones y afectos positivos que manifiestan los individuos hacia la organización para cual trabajan y que los estimula a permanecer en la misma.	Betanzos, Guerrero y Paz, 2016; Meyer, Allen y Smith, 1993	21-26	
			Compromiso de continuidad	Vinculo de carácter material que los individuos manifiestan tener hacia la organización para la cual laboran derivado de la escasez de alternativas laborales disponibles en el entorno y del temor a perder el <i>status quo</i> .			27-32
			Compromiso normativo	Obligación que los individuos tienen de ser solidarios y leales con la organización de la cual han recibido diversos beneficios laborales.			33-38

Nota. Elaborado con base en (Betanzos et al., 2016; Galimberti, 2002; García & Herrbach, 2010; Meyer et al., 1993; Tellegen, Watson, & Clark, 1999; Watson et al., 1988).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Codificación y niveles de medición de la dimensión perfil del participante.

La dimensión perfil del participante quedo integrada por las variables sociodemográficas que se consideraron más pertinentes, mismas que se codificaron, se establecieron sus respectivos niveles de medición, así como las categorías de respuesta según se aprecia en la tabla 9.

Tabla 9

Codificación y niveles de medición del perfil del participante

Variable	Nivel de medición	Categorías
Edad	Razón	No aplica
Antigüedad	Razón	No aplica
Categoría docente	Nominal	1=Profesor de Asignatura A 2=Profesor de Asignatura B 3= Profesor Asociado A 4= Profesor Asociado B 5=Profesor Asociado C 6=Profesor Titular A 7=Profesor Titular B 8=Profesor Titular C
Género	Nominal	1=Femenino 2=Masculino
Tipo de contrato	Nominal	1=Permanente 2=Eventual
Estado civil	Nominal	1=Soltero 2=Casado 3=Viudo 4=Unión libre
ITS de adscripción	Nominal	1=ITHUI 2=ITZO 4=ITSCE 5=ITSC 6=ITSS 7=ITSR 8=ITSM 9=ITSLV
Tipo de institución	Nominal	1=Federal 2=Descentralizado

Nota. Para la variable ITS de adscripción se numeraron las categorías de acuerdo al número de ITS existentes en el estado de Tabasco, independientemente de su participación en el estudio.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Codificación y niveles de medición para los constructos de investigación.

Los ítems correspondientes a los constructos bajo estudio se codificaron utilizando valores alfanuméricos cuya nomenclatura para la variable EA se compone en un primer nivel por la letra P=pregunta, el segundo nivel incluye un número consecutivo y el tercer nivel corresponde a la letra inicial de la dimensión a la que pertenece el ítem, en donde P=positivo y N=negativo, como se aprecia en la tabla 10.

Tabla 10

Codificación para los ítems de la variable estados afectivos

Ítem	Código asignado	Nivel de medición
1	P1P	Ordinal con una escala tipo Likert de 5 alternativas, en donde: 1=nada 2=algo 3= moderadamente 4=bastante 5=extremadamente
2	P2N	
3	P3P	
4	P4N	
5	P5P	
6	P6N	
7	P7N	
8	P8N	
9	P9P	
10	P10P	
11	P11N	
12	P12P	
13	P13N	
14	P14P	
15	P15N	
16	P16P	
17	P17P	
18	P18N	
19	P19P	
20	P20N	

Nota. Los ítems se encuentran en el instrumento ubicado en el apéndice C.

La nomenclatura para la variable CO consiste en un primer nivel por la letra P=pregunta, el segundo nivel incluye la inicial del constructo C=Compromiso, el tercer nivel es un número consecutivo y el cuarto nivel corresponde a la letra inicial de la dimensión a la

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

que pertenece el ítem, en donde A=afectivo, C=continuidad y N=normativo, como se muestra en la tabla 11.

Tabla 11

Codificación para los ítems de la variable compromiso organizacional

Ítem	Código asignado	Nivel de medición
21	PC1A	Ordinal con una escala tipo Likert de 5 alternativas, en donde:
22	PC2A	
23	PC3A	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Neutral 4= De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
24	PC4A	
25	PC5A	
26	PC6A	
27	PC7C	
28	PC8C	
29	PC9C	
30	PC10C	
31	PC11C	
32	PC12C	
33	PC13N	
34	PC14N	
35	PC15N	
36	PC16N	
37	PC17N	
38	PC18N	

Nota. Los ítems se encuentran en el instrumento ubicado en el apéndice C.

Prueba piloto.

Se realizó una prueba piloto en el mes de octubre de 2018 con el propósito de evaluar el instrumento, identificar la fiabilidad y validez del mismo, así como para hacer los ajustes necesarios. Esta prueba se realizó en una institución educativa de nivel superior con una población distinta a la muestra de estudio, pero con características similares para evitar sesgos en los datos de campo. En la prueba se encuestaron a 140 participantes, de los cuales sólo se consideraron 138 cuestionarios para el análisis estadístico porque dos encuestas no fueron devueltas.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

La participación de los empleados fue voluntaria y coordinada con la colaboración del área de Desarrollo Académico, previa entrega de una carta de presentación dirigida a la rectora de la institución que se muestra en el apéndice D. Una vez obtenida la autorización para aplicar la encuesta y con la colaboración del departamento de desarrollo académico y de las coordinaciones académicas se acudió a cada una de las salas donde estaban ubicados los participantes para hacer la entrega del cuestionario, explicándoles la mecánica de llenado y resaltando la confidencialidad de la información brindada, así como aclarando dudas y tomando nota de las observaciones realizadas por el participante.

Cada aplicación duró en promedio diez minutos y al concluir se les agradecía su participación. Los datos obtenidos se ingresaron al programa estadístico SPSS 23, se revisaron para hacer la limpieza de los mismos en caso de ser necesario, obteniéndose que la variabilidad de los datos fue mayor a .70 por docente, lo que indica un adecuado nivel de compromiso de los participantes para contestar la encuesta. En el análisis de los datos se encontró que el 42 % de los participantes es de género femenino y el 58 % es masculino.

Respecto a las variables edad y antigüedad, la edad media de los participantes es 38 años con una desviación estándar de 8.58, un mínimo de 22 y máximo de 64 años; en tanto que la antigüedad media fue de 5.87 años con una desviación estándar de 3.58 años, un mínimo de 1 y máximo de 13 años.

Los valores del alfa de Cronbach obtenidos por constructo y por dimensiones se presentan en la tabla 12. Durante la prueba piloto se apuntaron las observaciones y sugerencias emitidas por los participantes con la finalidad de que en lo sucesivo se mejorará el instrumento de investigación.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 12

Fiabilidad de la prueba piloto

Constructo		Alfas
Compromiso Organizacional	General	.83
	Afectivo	.80
	Continuidad	.71
	Normativo	.70
Estados Afectivos	General	.75
	Positivo	.86
	Negativo	.78

Nota. Elaborado con datos obtenidos en la prueba piloto. N=138

Validación del instrumento.

La validación del instrumento consiste en la presentación de las evidencias recabadas para corroborar que el instrumento mide apropiadamente las variables bajo estudio. Los datos obtenidos en el trabajo de campo permitieron verificar la fiabilidad y la validez del instrumento de investigación a través de los análisis que se describen a continuación.

Fiabilidad del instrumento.

La consistencia interna del instrumento se midió a través del coeficiente alfa de Cronbach como medida de consistencia interna sugerido por Landero y González (2016) debido a la eficacia que ha demostrado. El cálculo se realizó por constructos y por dimensiones como sugiere Rivas (2017) empleando para ello el software IBM SPSS Statistics v. 23 y se corroboró con R-3.5.1, obteniéndose las cifras que se presentan en la tabla 13 y que considerando los criterios de evaluación de la fiabilidad interna propuestos por De Vellis (2003) el valor $\alpha=.71$ para la variable EA se considera respetable, mientras que los valores α obtenidos en sus dos dimensiones AP =.87 y AN=.81 se califican como muy buenos.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Por su parte, en el constructo CO el valor $\alpha=.81$ se considera muy bueno, en tanto que para sus tres dimensiones se obtuvo que en el CA el valor $\alpha=.85$ también es considerado muy bueno, pero en las dimensiones CC el valor $\alpha=.74$ y en el CN el valor $\alpha=.73$ se consideran valores respetables.

Tabla 13

Fiabilidad del instrumento

Constructo		Alfas
Estados Afectivos	General	.71
	Positivo	.87
	Negativo	.81
Compromiso Organizacional	General	.81
	Afectivo	.85
	Continuidad	.74
	Normativo	.73

Nota. Elaborado con datos de campo.

Validez de contenido.

Para validar el contenido del instrumento se realizaron tres procedimientos:

1) Se llevó a cabo la revisión de la literatura para identificar las escalas con las que habían sido medidas las variables de estudio para analizar sus propiedades psicométricas y se seleccionaron aquellas consideradas más convenientes para la investigación.

2) Las escalas seleccionadas fueron evaluadas a través de un juicio de expertos, considerado por Kaplan y Saccuzzo (2006) como un método de gran aplicación, en el que varios jueces califican de manera objetiva los ítems del instrumento, basándose en la correspondencia entre el contenido de éstos y el dominio que tales ítems simbolizan; considerándose como criterios a evaluar la suficiencia, la claridad, la coherencia y la relevancia de los ítems en el instrumento.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Los jueces participantes fueron la jefa del departamento de personal de uno de los ITS, quien es licenciada en psicología y tiene una maestría en administración con especialidad en dirección del factor humano; la jefa del departamento de psicopedagógico del Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Tabasco (IFORTAB) quien también es psicóloga y tiene una maestría en psicoterapia humanista y una docente del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra (ITSS) cuya formación profesional es licenciatura en administración y maestría en administración.

Los jueces sugirieron revisar la redacción de los ítems 21, 24,28,30 y 31, ampliar las opciones de respuesta de algunas variables sociodemográficas y específicamente para la escala de compromiso invertir la redacción de los ítems 3,4, 6, 18 ya que originalmente tenían un sentido negativo y esto es susceptible a generar confusión entre los participantes. Las recomendaciones de los jueces fueron consideradas en la revisión del instrumento.

3) Ambas escalas fueron sometidas a un proceso de traducción recomendado por Moral (2011) para realizar la adaptación cultural del instrumento, en cuyo proceso participaron un profesionalista de habla inglesa y un perito traductor con conocimientos en ciencias del comportamiento organizacional e investigación, con la finalidad de asegurar que se conservara el significado de los ítems en el idioma original.

Validez de estructura.

Para evaluar la validez de estructura del instrumento se realizó un AFE empleando el método de máxima verosimilitud y rotación oblimin directo, posteriormente se efectuó el AFC con el SEM siguiendo las recomendaciones de Sánchez, Valdés, Gantús y Vales (2011) ya que estos autores señalan que con este método se obtienen mejores conclusiones al validar escalas.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

En este capítulo se presentan los resultados del AFE con datos de campo y en el capítulo IV se describen los resultados del AFC.

Análisis factorial exploratorio.

El AFE se realizó empleando el análisis de máxima verosimilitud y el método de rotación oblimin directo. A su vez, se evaluó la adecuación del muestreo a través del índice de Kaiser- Meyer-Olkin (KMO), la cual resulto ser adecuada tanto para los EA con un $KMO=.89$, como para el CO con un $KMO=.84$, así como en la prueba de esfericidad de Bartlett siendo significativa con un $p=.000$, con lo cual se prueba que la matriz de correlaciones no es la misma que la matriz de identidad e indica que es posible realizar el análisis multivariante.

En relación a las estructuras factoriales, en la tabla 14 se observa que para el constructo EA se obtienen cuatro factores con autovalores mayores a 1, los cuales son: 6.19,3.12,1.53 y 1.04. No obstante, en virtud de que sólo los primeros dos factores registran autovalores evidentemente mayores a 1 y que los dos factores siguientes registran cargas factoriales menores a .30, se optó por seguir las recomendaciones de Nolla et al. (2014) y Watson et al. (1988) de predeterminar el número de factores a 2, considerando que los ítems tuvieran cargas factoriales mayores a .30 en alguno de los factores, obteniéndose que los primeros dos factores explican el 46.58% de la varianza.

Los resultados de la estructura factorial de dos factores para los EA se muestran en la tabla 15, en la que se puede apreciar que los ítems se adecuan fuertemente a cada uno de los dos factores. Sin embargo, el ítem 15 (alerta) al cual originalmente Watson et al. (1988) ubicaron como AP, tuvo una mayor carga factorial en el segundo factor que corresponde a los AN, esto indica que el contexto en el que se aplicó el instrumento entendió que alerta es un

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

AN, posiblemente debido a la situación de inseguridad que caracteriza al lugar geográfico en el que se ubican los sujetos de estudio (Ramírez-Sánchez, 2019). Este dato se consideró al realizar el AFC, que se presenta en el capítulo IV.

Tabla 14

Cargas factoriales para los estados afectivos de cuatro factores

Ítem	Carga factorial				h^2
	1	2	3	4	
Entusiasmado (a)	.84	-.02	.04	.01	.69
Inspirado (a)	.79	.01	-.18	.04	.76
Decidido (a)	.79	.06	-.04	.00	.62
Activo (a)	.66	.02	-.25	.16	.71
Firme	.51	-.09	-.29	.06	.52
Estar orgulloso (a)	-.37	.28	-.31	-.18	.45
Emocionado (a)	-.03	.71	.07	.12	.44
Motivado (a)	.04	.69	.05	-.09	.53
Estar atento (a)	-.09	.60	.10	-.04	.45
De malas	.00	.50	-.18	.02	.28
Irritable	.10	.42	.01	-.07	.19
Molesto (a)	-.01	.35	.04	-.12	.19
Alerta	.11	-.07	-.60	.01	.42
Nervioso (a)	.24	-.17	-.59	.06	.57
Inseguro (a)	.28	-.03	-.58	.06	.55
Inquieto (a)	.27	-.11	-.53	-.02	.47
Temeroso (a)	-.16	.20	-.48	-.11	.33
Culpable	-.22	-.10	-.09	-.79	.72
Agresivo (a)	.17	.10	.11	-.70	.49
Avergonzado (a)	-.20	.15	-.20	-.50	.52
Valores eigen	6.19	3.12	1.53	1.04	
% de varianza	30.96	15.62	7.65	5.21	

Nota. N=273. Las cifras en negritas indican las cargas factoriales más altas. h^2 =comunalidad.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 15

Cargas factoriales para los estados afectivos de dos factores

Ítem	Carga factorial		h^2
	1	2	
1.Entusiasmado (a)	.81	-.16	.74
2.Inspirado (a)	.79	-.18	.71
3.Decidido (a)	.70	.11	.47
4.Emocionado (a)	.69	-.16	.55
5.Estar orgulloso (a)	.68	-.14	.52
6.Activo (a)	.67	.00	.45
7.Motivado (a)	.67	-.27	.59
8.Firme	.65	.09	.40
9.Estar atento (a)	.56	.17	.31
10.Irritable	-.06	.70	.51
11.De malas	-.21	.63	.50
12.Molesto (a)	-.09	.62	.42
13.Nervioso (a)	-.04	.58	.35
14.Agresivo (a)	-.02	.55	.31
15.Alerta	.23	.52	.28
16.Inseguro (a)	-.18	.50	.32
17.Inquieto (a)	.13	.49	.23
18.Temeroso (a)	-.10	.44	.22
19.Avergonzado (a)	-.07	.38	.16
20.Culpable	.05	0.37	.13
Valores eigen	6.19	3.12	
% de varianza	30.96	15.62	

Nota. N=273. Las cifras en negritas indican las cargas factoriales más altas. Factor 1= afecto positivo; Factor 2=afecto negativo; h^2 =comunalidad.

Respecto al AFE para la variable CO inicialmente se obtuvieron cuatro factores que se muestran en la tabla 16.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 16

Cargas factoriales para compromiso organizacional de cuatro factores

Ítem	Carga factorial				h^2
	1	2	3	4	
8. Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar mi institución por ahora.	1.00	.02	-.06	.00	1.00
7. Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	.48	.11	.20	.12	.43
5. Esta institución significa mucho para mí.	.04	.92	.03	-.13	.81
6. Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.	.13	.82	-.02	-.07	.71
4. Me siento encariñado con esta institución.	.00	.81	.03	-.09	.62
1. Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.	.06	.76	-.01	-.05	.58
14. Esta institución merece mi lealtad.	-.02	.63	.06	.22	.50
1. En esta institución me siento como en familia.	-.04	.50	-.15	.17	.35
2. Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.	-.01	.42	-.01	.03	.18
10. Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta institución.	-.04	.11	.85	-.03	.67
11. Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.	.14	-.02	.62	-.01	.47
9. En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.	.05	-.12	.53	-.01	.33
16. No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.	.10	.24	-.08	.61	.53
15. Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.	-.07	.27	.06	.58	.46
17. Estoy en deuda con mi institución.	.06	-.02	-.13	.58	.33
18. Me siento obligado a permanecer en la institución.	.05	-.14	.06	.51	.29
13. Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	.13	-.02	.25	.43	.37
12. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.	-.01	-.05	.32	.35	.27
Valores eigen	4.81	3.26	1.57	1.01	
% de varianza	26.69	18.11	8.74	5.62	

Nota. N=273. Las cifras en negritas indican las cargas factoriales más altas. h^2 =comunalidad.

Sin embargo, se decidió considerar los tres factores reportados por Meyer et al. (1993) debido a que el modelo tridimensional es el que mayor aceptación presenta en la comunidad

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

científica (Arciniega y González, 2012; Betanzos-Díaz, Rodríguez-Loredo y Paz-Rodríguez, 2017; Guzmán y Ricaño, 2016). Por lo tanto, se predeterminaron tres factores, obteniéndose que juntos explican el 53.55% de la varianza. Los resultados de la estructura factorial de tres factores en la variable CO se muestran en la tabla 17.

Tabla 17

Cargas factoriales para compromiso organizacional de tres factores

Ítem	Cargas factoriales			h^2
	1	2	3	
5. Esta institución significa mucho para mí.	.93	.04	-.13	.81
6. Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.	.85	.04	-.05	.70
4. Me siento encariñado con esta institución.	.81	.03	-.10	.62
1. Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.	.78	.02	-.05	.58
14. Esta institución merece mi lealtad.	.61	.04	.21	.49
3. En esta institución me siento como en familia.	.50	-.18	.17	.34
2. Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.	.41	-.03	.04	.18
10. Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta institución.	.02	.76	-.08	.54
11. Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.	-.03	.72	-.05	.50
9. En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.	-.16	.55	-.04	.32
7. Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	.20	.47	.18	.36
8. Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar mi institución por ahora.	.25	.44	.19	.36
12. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.	-.09	.32	.31	.26
16. No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.	.25	-.03	.63	.53
17. Estoy en deuda con mi institución.	-.02	-.10	.62	.34
15. Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.	.23	.02	.55	.42
18. Me siento obligado a permanecer en la institución.	-.16	.09	.52	.29
13. Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	-.02	.32	.44	.38
Valores eigen	4.81	3.26	1.57	
% de varianza	26.69	18.11	8.74	

Nota. N=273. Las cifras en negritas indican las cargas factoriales más altas. Factor 1=compromiso afectivo; Factor 2=compromiso de continuidad; Factor 3=compromiso normativo; h^2 =comunalidad.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Los ítems se asignaron a los factores tomando como criterios de inclusión tener cargas factoriales mayores a .30 y que sólo se registraran en un factor. Sin embargo, el ítem PC14N se posiciona en el CA con una carga factorial de .61, mientras que Allen y Meyer (1990) señalan que este ítem pertenece al CN. Estos datos se explican por la relación tan cercana que existe entre el CA y el CN (Meyer et al., 2002). Los ítems que obtuvieron observaciones tanto en las cargas factoriales como en las comunalidades, se consideraron para tomar decisiones en el AFC.

Métodos y procesos para análisis de la información

Los datos recopilados en el trabajo de campo se concentraron y analizaron a través de los programas: IBM SPSS v. 23, IBM SPSS Amos v. 24 y Project v. R x 64 3.5.2.

El primer paso fue la exploración de los datos de campo a través de la estadística descriptiva para identificar la existencia de datos perdidos, participantes no comprometidos, datos atípicos y caracterizar a la muestra.

Posteriormente se calcularon e interpretaron las estadísticas descriptivas de las dimensiones que integran a los constructos de investigación y se evaluaron los supuestos para el análisis multivariante tanto con los 28 ítems que se analizaron en el trabajo de campo, como con los que se conservaron después del AFC. Finalmente se contrastaron las hipótesis de investigación, utilizando las pruebas estadísticas que se muestran en la tabla 18.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 18

Pruebas estadísticas empleadas para el contraste de hipótesis

Hipótesis	Prueba estadística/técnica
H _i : Los estados afectivos tienen un efecto significativo en el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco.	Modelado de ecuaciones estructurales
H ₁ : Los estados afectivos se relacionan positivamente con el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco.	Modelado de ecuaciones estructurales
H ₂ = Los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco tienen alto nivel de compromiso organizacional.	Estadística descriptiva - análisis de cuartiles
H ₃ = Existen diferencias significativas entre los estados afectivos experimentados por los docentes de género femenino y los docentes de género masculino.	<i>t</i> de student para muestras independientes
H ₄ = Existen diferencias significativas entre los docentes según su estado civil y su nivel de compromiso organizacional.	ANOVA de un factor

Nota. El contraste de hipótesis se presenta en el capítulo IV.

Capítulo. IV Resultados

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado en ocho de los diez ITS en el estado de Tabasco que accedieron a participar voluntariamente en la investigación.

Exploración de datos de campo

En la exploración de los datos recopilados en el trabajo de campo se analizaron los datos perdidos, los participantes no comprometidos y los datos atípicos encontrándose los siguientes hallazgos.

Datos perdidos.

El instrumento de investigación descrito en el capítulo III fue aplicado a 280 docentes para prevenir el riesgo de datos perdidos, de los cuales se recuperaron 274 cuestionarios y se eliminó uno porque la mayoría de los ítems no estaban contestados. El total de registros analizados estadísticamente ascendió a 273 elementos.

No comprometidos.

Para el análisis de los participantes no comprometidos se calculó la desviación estándar de cada uno de los ítems de la escala Likert y se consideró el criterio de que los valores numéricos más pequeños o muy cercanos a la media serían los participantes no comprometidos; es decir, los ítems que obtienen puntuaciones menores a .50 en su desviación estándar se califican como no comprometidos debido a la tendencia a contestar un mismo valor numérico en la mayoría de los ítems. El resultado de este análisis fue que el 100% de los participantes estuvo comprometido con la encuesta, de los cuales sólo 17 casos registraron valores menores a 1 pero superiores a .50 según se aprecia en la tabla E1 del apéndice E.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Datos atípicos.

La revisión de los datos atípicos se realizó en su modalidad de univariantes y multivariantes, obteniéndose los resultados que se describen a continuación.

Univariantes.

Para identificar los datos atípicos univariantes se analizaron los diagramas de caja bigote para cada uno de las variables sociodemográficas: edad, antigüedad, categoría, género, tipo de contrato, estado civil, ITS al que se pertenece y tipo de institución, así como para las variables con escala Likert, los valores encontrados se presentan en la tabla E2 del apéndice E.

Para la variable edad se identificaron cuatro registros que se califican como atípicos por superar los 62 años de edad, lo cual es muy diferente al resto de la población. En la variable antigüedad se identificó al participante 30 como dato atípico porque es el docente que cuenta con la mayor antigüedad que corresponde a 30 años. La variable categoría docente muestra que los participantes 30 y 31 son los datos atípicos debido a que son los únicos participantes que ostentan las categorías más altas que un docente puede tener en los ITS.

En la variable tipo de contrato los participantes 220, 223, 231 y 257 se consideran atípicos porque están fuera del tipo de contrato que registra la mayoría. En la variable estado civil los participantes 254, 263, 269 y 270 se consideran atípicos porque son los únicos que señalaron el estado civil unión libre, mientras que el participante 272 fue el único que reportó ser viudo y los participantes 258, 265 y 271 son los únicos tres que manifestaron ser solteros. Finalmente, en las variables ITS al que se pertenece, tipo de institución y en los ítems del instrumento con escala Likert no se encontraron datos atípicos univariantes.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Multivariantes.

Para identificar la presencia de datos atípicos multivariantes en los ítems de escala Likert se calculó la D^2 de Mahalanobis en el programa Amos v. 24 como medida de la distancia de cada observación en relación al centro medio de las mismas, considerando el criterio recomendado por Hair, Black, Babin y Anderson (2014) de usar el 0.005 como valor umbral para calificar a un dato como atípico multivariante.

En la exploración de los datos de campo los valores atípicos multivariantes identificados fueron los registros: 226, 123, 244, 86, 240, 171, 61, 127, 88, 214, 10, 166, 82, 81, 157. Por lo tanto, se procedió a realizar un análisis de sensibilidad con datos atípicos multivariantes y sin ellos, mismos que se muestran en las tablas E3 y E4 del apéndice E, no encontrándose cambios sustanciales en el ajuste de los datos. Sin embargo, al realizar el análisis de sensibilidad en los modelos de ecuaciones estructurales de investigación que se presentan en las figuras E1 y E2 del apéndice E, se observaron valores superiores a 1 en los resultados estandarizados cuando se emplean datos atípicos multivariantes, por lo que se decidió suprimirlos quedando un total de 258 registros para el análisis del modelo de investigación.

Descriptivos

Caracterización de la muestra.

Para integrar la muestra se consideró a los docentes adscritos a los ITS en el estado de Tabasco con más de un año de antigüedad que decidieron participar voluntariamente en la encuesta. Este criterio se utilizó debido a que en esta investigación los EA se están evaluando considerando las experiencias afectivas que el docente ha tenido en la institución durante el último año de labores.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Después de haber revisado y depurado la base de datos se analizaron estadísticamente las variables sociodemográficas cuyos resultados se muestran en el apéndice F, identificándose que el 41% de los docentes es de género femenino y el 59 % es masculino; el 91% tiene un contrato permanente y el 9% un contrato eventual. El 88% pertenece a un ITS de tipo descentralizado, mientras que el 12% forma parte de un ITS de tipo federal. Considerando el estado civil se identificó que el 65.6% es casado, seguido de un 25% que manifestó ser soltero, el 9% respondió estar en unión libre y tan sólo el 0.4% mencionó ser viudo.

Respecto a las variables edad y antigüedad en la institución, la edad media de los participantes es de 40 años con una desviación estándar de 8 años, un mínimo de 25 y máximo de 65 años, el 78% de la población se encuentra entre 34 y 51 años de edad, seguido por un 14% cuyas edades oscilan entre 25 y 33 años de edad y tan sólo el 8% tiene edades entre 52 y 65 años de edad; la antigüedad media fue de 11 años con una desviación estándar de 6 años, un mínimo de 1 año y máximo de 33, el 92% reporta tener una antigüedad que va de 1 a 18 años y el restante 8% posee una antigüedad de 19 a 33 años.

Analizando la categoría docente y el ITS al que pertenece el docente se identifica en primer lugar que las categorías más bajas, las cuales son Profesor de Asignatura A y B son las más predominantes representando el 74%, las menos ocupadas son las de mayor jerarquía correspondiente a Profesor Titular A, B y C las cuales son ostentadas por tan sólo el 1.5% de los docentes y las categorías intermedias que son Profesor Asociado A, B y C las ocupa el 24.5% de la población.

En segundo lugar, se aprecia que, en el ITHUI, ITZO, ITSCE e ITSM predomina la categoría de Profesor de Asignatura A representada por el 100%, 42% y 84% en cada institución; en el ITSC, ITSS e ITSR hay más docentes con la categoría de Profesor de

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Asignatura B, representada por el 40%, 61% y 52% respectivamente y en el ITSLV la mayoría de los de profesores representado por el 50% cuenta con la categoría Profesor Asociado A.

Descriptivos de los constructos por dimensión.

La presentación de los estadísticos descriptivos de los constructos inicia con las dos dimensiones de los EA, para posteriormente mostrar los estadísticos de las tres dimensiones de la variable CO. Para ambos casos las tablas se encuentran en el apéndice G.

En la variable EA la dimensión AP, integrada por 10 ítems reveló una media mínima de 2.96 y máxima de 4.01, la mediana que oscila entre 3 y 4, así como una moda de 4. Estas cifras indican que los docentes manifiestan haber tenido AP en un grado que va de moderado a bastante durante el último año de labores en su institución, según se aprecia en la tabla G1.

La dimensión AN también estuvo integrada por 10 reactivos con una media mínima de 1.19 y máxima de 2.43, la mediana se ubicó entre los valores 1 y 2, mientras que la moda fue mayoritariamente 1. Estos datos muestran que los docentes manifiestan haber experimentado AN en un grado que oscila entre nada y algo, como se muestra en la tabla G2.

Por su parte la dimensión CA presenta una media mínima de 3.27 y máxima de 4.40, mientras que la mediana oscila entre los valores 3, 4 y 5 y la moda mayormente fue de 5, lo cual indica que los docentes se sienten en gran medida vinculados afectivamente a sus instituciones, como se muestra en la tabla G3.

Respecto a la dimensión CC, se observa que la media mínima registrada fue de 2.64 y la máxima de 3.68, la mediana se encuentra entre los valores 3 y 4, mientras la moda más constante fue de 3. Esto indica que el apego de los docentes hacia su institución no es eminentemente de carácter material o por el temor a perder lo que ya ha logrado en la misma, como se muestra en la tabla G4.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

En relación a la dimensión CN se obtuvo que el valor medio mínimo fue de 2.33 y el máximo de 4.18, la mediana y la moda se encuentran mayormente en el valor 3, lo cual señala que el vínculo entre los docentes y sus instituciones no se debe a la obligación moral sentida por los mismos, como se muestra en la tabla G5.

Supuestos para el análisis multivariante

Se evaluaron los supuestos de normalidad, homocedasticidad y multicolinealidad de los datos de campo para corroborar la factibilidad de realizar el análisis multivariante que se tiene previsto en los objetivos de la investigación.

Normalidad.

De acuerdo con Hair, Black, Babin y Anderson (2014) para diagnosticar la normalidad de los datos se pueden utilizar elementos visuales tales como el histograma y el gráfico de distribución normal; pruebas estadísticas como el test de Kolmogorov- Smirnov para $n > 30$ elementos y los coeficientes de asimetría y la curtosis. Las figuras y las tablas para este supuesto se encuentran en el apéndice H.

En el presente trabajo la normalidad se analizó a través de los histogramas que se presentan en la figura H1 para los ítems de la variable EA y en la figura H2 para los ítems de la variable CO. A su vez, se calculó el estadístico de Kolmogorov- Smirnov, obteniéndose que los datos no cumplen el criterio de normalidad porque la significancia obtenida es menor a .05 según se presenta en las tablas H1 y H2.

Asimismo, se calcularon los valores de asimetría y curtosis que se presentan en las tablas H3 y H4, en los cuales la asimetría de los ítems es menor a 3 y la curtosis es menor a 8 en la mayoría de los ítems, sólo el ítem P13N que pertenece a la dimensión AN muestra una

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

asimetría de 3.052 y una curtosis de 9.895, los demás ítems presentan valores aceptables de acuerdo a los criterios señalados por Haidar (2015).

Por otra parte, la normalidad multivariante se evaluó a través del coeficiente de Mardia calculado en el programa Amos v. 24, obteniéndose un valor 249, lo que de acuerdo con Rodríguez y Ruiz (2008) indica que no hay normalidad multivariante, estos datos se aprecian en el apéndice H.5.

Colinealidad.

El segundo supuesto evaluado es la colinealidad de los datos, en donde el propósito central es analizar la independencia entre los ítems, es decir determinar la fuerza de las correlaciones entre los ítems, para descartar que éstos se entiendan igual. Sin embargo, los ítems que pertenecen a una misma dimensión suelen tener correlaciones más altas entre ellos, pero sin llegar a ser idénticos (Landeró & González, 2016). Las figuras y las tablas para este supuesto se encuentran en el apéndice H. La colinealidad se analizó por constructo según se aprecia en las tablas H6 y H7, así como en las figuras H3 y H4, identificándose que en la mayoría de los ítems la correlación es moderada con valores menores a .70, exceptuando tres casos en donde el valor de correlación es mayor a .70 pero menor a .80, lo que indica que no hay un alto riesgo de colinealidad.

En este sentido, en el constructo EA los ítems de la dimensión P9P= entusiasmado y P14P= inspirado que se muestran en la figura H5 registraron una correlación de .74, lo cual es entendible porque ambos ítems pertenecen a la dimensión AP. Por su parte, en el constructo CO el ítem PC4A= Me siento encariñado con esta institución presentó una correlación de .73 con el ítem PC5A=Esta institución significa mucho para mí; asimismo el ítem PC5A= Esta institución significa mucho para mí, registró una correlación de .76 con el ítem PC6A tengo

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución, lo que es lógico porque estas preguntas pertenecen a la dimensión afectiva del CO. Esta correlación se presenta en la figura H6.

Homocedasticidad.

En relación a la homocedasticidad se analizó por constructo a través del estadístico de Levene como se aprecia en las tablas H8 y H9 del apéndice H, del cual se observa que en el constructo EA la mayoría de los ítems registra valores superiores a .05, criterio que de acuerdo con Landero y González (2016) señala la existencia de homocedasticidad; es decir, se pueden asumir varianzas iguales. Sin embargo, los ítems: agresivo=.023, avergonzado=.000 e inseguro=.024 pertenecientes a este constructo son heterocedásticos porque registraron valores menores a .05. Por su parte, en el constructo CO todos los ítems superaron el valor de .05; por lo tanto, existe homocedasticidad en los datos.

Multicolinealidad.

Se realizó el diagnóstico de multicolinealidad analizando el Factor de Inflación de Varianza (VIF) y la tolerancia, empleando el criterio sugerido por Hair et al. (2014) el cual señala que cuando el VIF es mayor a 10 y la tolerancia es cercana a cero, existen síntomas de multicolinealidad. En el análisis de los datos no se identificaron valores que contravengan los criterios antes mencionados, por lo que se descartan riesgos de multicolinealidad en los constructos bajo estudio, mismos que se evidencian en las tablas H.10 y H.11 del apéndice H.

Análisis general de los supuestos para el análisis multivariante.

En los análisis expuestos con anterioridad se observan algunas desviaciones en los supuestos de normalidad, colinealidad y homocedasticidad, mismas que se esperaban porque las variables que se están midiendo tienen escala ordinal y son discretas; estas condiciones no

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

permiten realizar el análisis multivariante porque en él se requieren variables continuas. Una de las sugerencias de Hair et al. (2014) para superar estas limitantes es un tratamiento especial de los datos conocido como parcelas.

Modelo de investigación

El modelo de investigación que se muestra en la figura 5 se elaboró con fundamento en el marco teórico presentado en el capítulo II. Este modelo consta de la variable latente EA y la variable latente endógena CO. A su vez, cada una de estas variables contiene otras variables latentes que corresponden a las dimensiones identificadas en la revisión de literatura y en el AFE. Además, se aprecia que cada dimensión contiene variables observables y que los errores de medición están presentes en todas las variables del modelo.

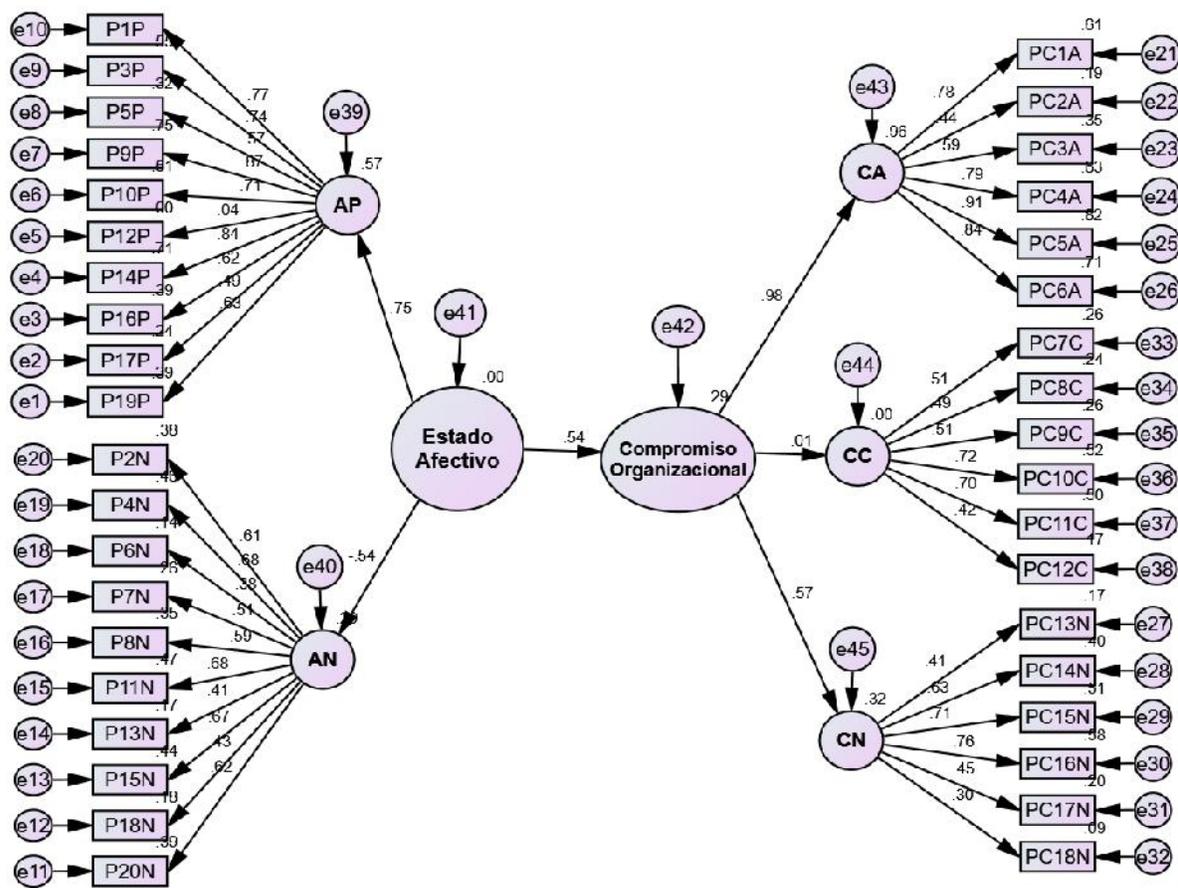


Figura 5. Modelo de investigación. N=258.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

En este primer modelo se observa que no existe un buen ajuste de los datos ($\chi^2=1635.54$, $gl=660$, $p=.000$; CMIN = 2.48; SRMR=.13; AGFI=.70; CFI= .76; RMSEA =.08 IC 90 [.07-.08]). Por lo tanto, se procedió a realizar el AFC y el análisis de covarianzas entre las dimensiones de cada constructo para validar su estructura.

Validez de estructura: análisis factorial confirmatorio

Los hallazgos del AFE permitieron diseñar y evaluar modelos de ecuaciones estructurales en AMOS, a través del método de máxima verosimilitud para correlacionar cinco factores correspondientes a las dimensiones bajo estudio, dos pertenecientes a los EA y tres de CO, así como para determinar si los constructos tenían validez convergente y discriminante.

En el ajuste de los modelos se tomaron en consideración los ítems que tenían observaciones desde el AFE, así como las observaciones generadas por el AMOS en el menú modificación de índices. A su vez, para evaluar los modelos se atendieron las recomendaciones de Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez (2016) así como la de Ruiz, Pardo y San Martín (2010) en relación a que el valor de p (χ^2) fuera significativa, las recomendaciones de Verdugo, Crespo, Badía y Arias (2008) de que los índices de bondad de ajuste (GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI) fueran mayores a 0.90 y que los residuos estandarizados (SRMR, RMSA) fuesen inferiores a 0.10.

El modelo inicial de medición del constructo EA se refleja en dos factores correlacionados de manera negativa según se aprecia en la figura 6. En este primer modelo los índices de ajuste muestran que el modelo no es tan óptimo, el valor de probabilidad asociado a la Chi-cuadrada y los índices de ajuste presentados en la tabla 19 resultaron inadecuados ($\chi^2 = 602.78$, $gl=169$, $p=.000$; CMIN = 3.57; SRMR=.10; AGFI=.73; CFI= .80; RMSEA =.10 IC 90

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

[.09-.11]) lo cual indica que el modelo original propuesto para medir los EA no es el apropiado.

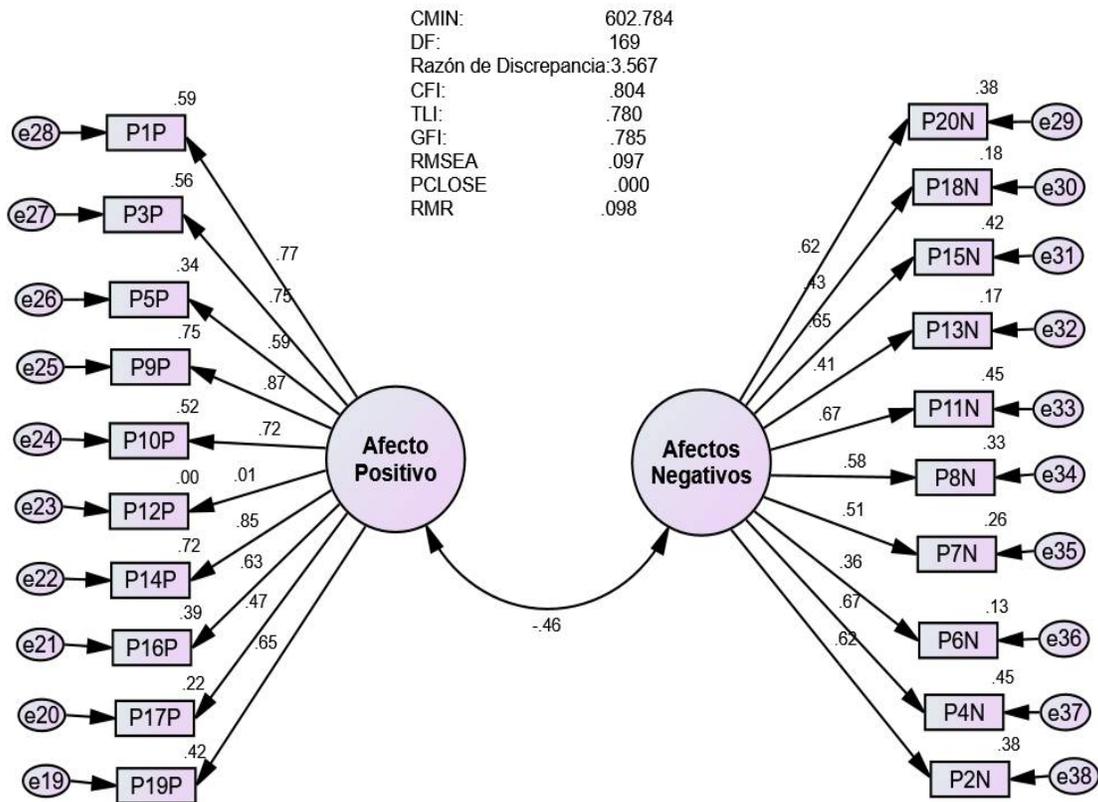


Figura 6. Coeficientes estandarizados del modelo sin ajuste para medir los estados afectivos.

En el modelo ajustado para medir los EA que se aprecia en la figura 7, se eliminaron los ítems: P5P, P10P, P12P, P16P y P17P de la dimensión AP y los ítems: P2N, P4N, P7N y P20N de la dimensión AN, conservándose las dos dimensiones iniciales. El valor de probabilidad asociado a la Chi-cuadrada y los índices de ajuste presentados en la tabla 19 resultaron adecuados ($\chi^2 = 68.67$, $gl=43$, $p=.008$; CMIN = 1.60; SRMR=.05; AGFI=.93; CFI=.97; RMSEA = .05 IC 90 [.03-.07]). Por lo tanto, se acepta la compatibilidad entre el modelo ajustado para medir los EA y la información recogida, lo cual indica que este modelo es empíricamente sustentable.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

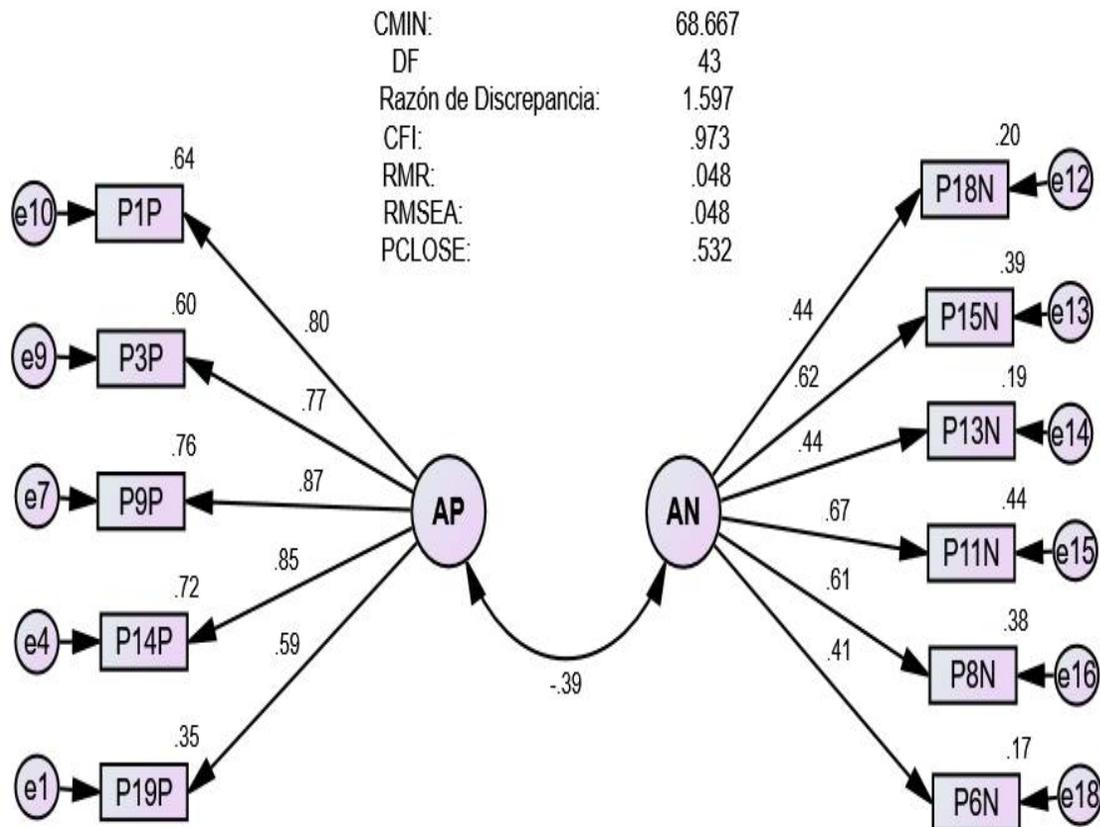


Figura 7. Coeficientes estandarizados del modelo ajustado para medir los estados afectivos.

El modelo inicial de medición del constructo CO se refleja en tres factores correlacionados según se aprecia en la figura 8. En este primer modelo el valor de probabilidad asociado a la Chi-cuadrada y los índices de ajuste presentados en la tabla 19 muestran que el modelo no es tan óptimo ($\chi^2 = 494.41$, $gl=132$, $p=.000$; CMIN = 3.75; SRMR=.15; AGFI=.77; CFI= .79; RMSEA= 0.10 IC 90 [.09-.11]) lo cual indica que el modelo original propuesto para medir el CO no es el apropiado.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

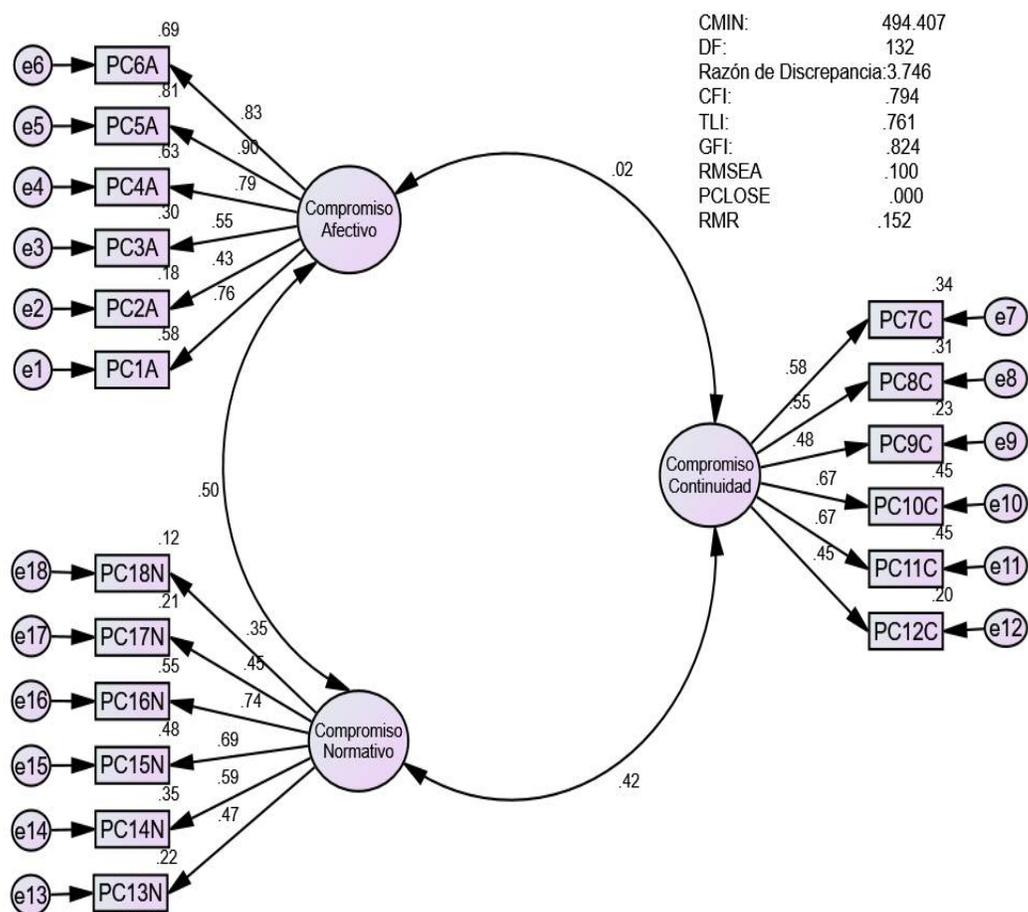


Figura 8. Coeficientes estandarizados del modelo sin ajuste para medir el compromiso organizacional.

En el modelo ajustado de CO que se aprecia en la figura 9 se eliminaron los ítems PC2A y PC3A de la dimensión CA; los ítems PC7C, PC8C y PC12C de la dimensión CC y los ítems PC13N, PC14N, PC18N de la dimensión CN, conservándose las tres dimensiones iniciales. El valor de probabilidad asociado a la Chi-cuadrada y los índices de ajuste presentados en la tabla 19 resultaron adecuados ($\chi^2 = 40.40$, $gl=32$, $p=.15$; CMIN=1.26;

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

SRMR=.06; AGFI=.95; CFI= .99; RMSEA = .03 IC 90 [.00-.06]). Por lo tanto, se acepta la compatibilidad entre el modelo propuesto y la información empírica recogida.

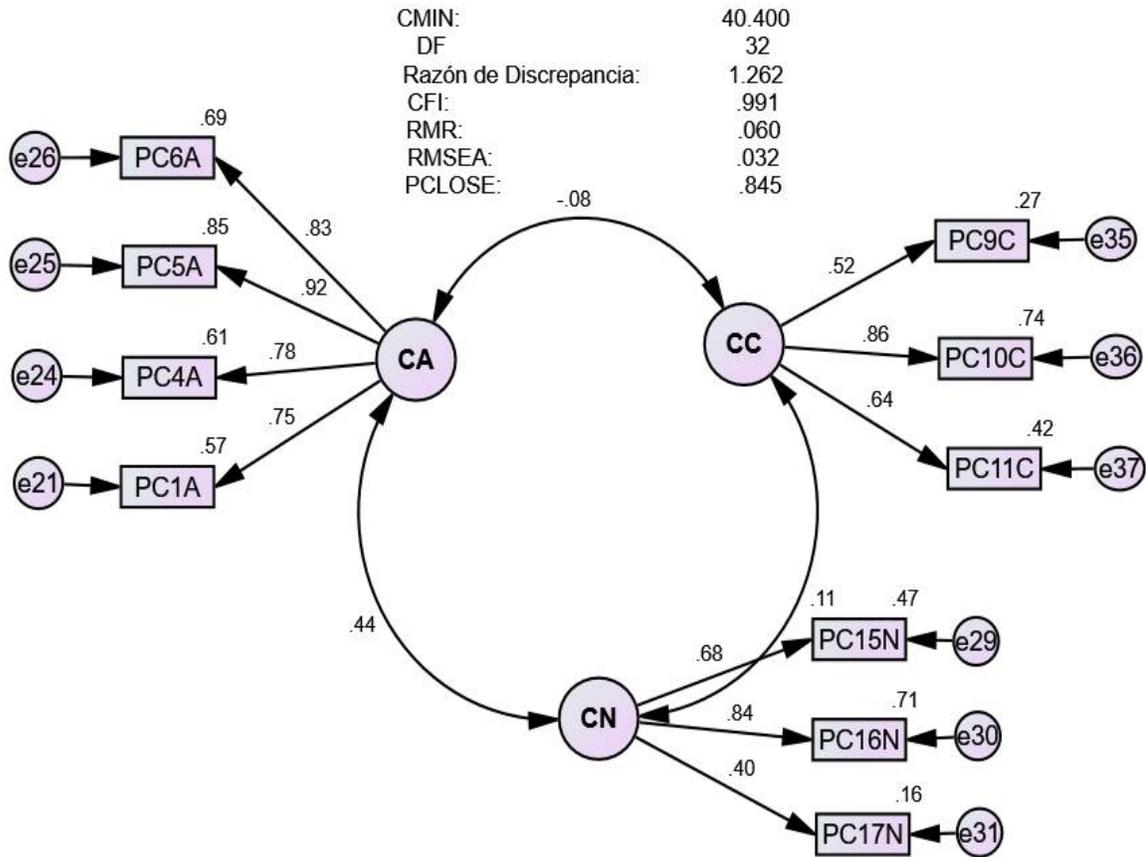


Figura 9. Coeficientes estandarizados del modelo ajustado para medir el compromiso organizacional.

Tabla 19

Comparación de los índices de ajuste para los modelos propuestos

Modelo	Df	χ^2	χ^2/df	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR
EA sin ajuste	169	602.78	3.57	.73	.80	.10	.10
EA con ajuste	43	68.67	1.60	.93	.97	.05	.05
CO sin ajuste	132	494.41	3.75	.77	.79	.10	.15
CO con ajuste	32	40.40	1.26	.95	.99	.03	.06

Nota. GFI= Índice de bondad de ajuste corregido, AGFI =estadístico de bondad de ajuste corregido, RMSEA= Error cuadrático medio de aproximación, RMR= Raíz del residuo cuadrático promedio, CFI= Índice comparativo de ajuste de Bentler, EA= estados afectivos, CO= compromiso organizacional.

*** $p < .001$

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Posteriormente, se realizaron los cálculos para determinar los indicadores de validez de constructo siguiendo los criterios de Hu y Bentler (1999) para índices de ajuste en el análisis de la estructura de la covarianza, en donde para obtener la fiabilidad compuesta (FC) se deben alcanzar valores mayores a .7; para la validez convergente la FC debe ser mayor a la varianza media extraída (AVE) y ésta mayor a .5, mientras que para la validez discriminante la mayor varianza compartida (MSV) y el promedio de las varianzas compartidas (ASV) debe ser menor que el AVE.

Estos cálculos se presentan en el apéndice I y fueron corroborados con el plugin propuesto para el programa IBM SPSS Amos v. 24 por Gaskin y Lim (2016) para evaluar la validez y fiabilidad de los constructos, obteniéndose los datos de la tabla 20, en la cual se puede observar que para el constructo EA, la dimensión AP tuvo una FC muy buena y alcanzó los dos tipos de validez, mientras que en la dimensión AN la FC fue aceptable, pero sólo se obtuvo la validez discriminante.

Tabla 20

Fiabilidad compuesta y varianza media extraída de los constructos

Dimensión	FC	AVE	MSV	ASV	Convergente	Discriminante
Afecto positivo	.89	.62	.15	.15	Validez	Validez
Afecto negativo	.71	.30	.15	.15	No validez	Validez
Compromiso afectivo	.89	.68	.19	.10	Validez	Validez
Compromiso de continuidad	.72	.48	.01	.01	No Validez	Validez
Compromiso normativo	.70	.45	.19	.10	No validez	Validez

Nota. FC= Fiabilidad compuesta, AVE= Varianza media extraída, MSV= Mayor Varianza compartida, ASV= Promedio de las Varianzas compartidas.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

En el constructo CO, la dimensión CA registró una FC muy buena y logró los dos tipos de validez, mientras que las dimensiones CC y CN tuvieron una FC aceptable, pero sólo lograron la validez discriminante.

Modelo de investigación ajustado

Una vez realizado el AFC y el análisis de covarianzas entre las dimensiones de los constructos para evidenciar su validez de estructura, se procedió a integrar el modelo que se ajustara mejor a la realidad, utilizando para ello las dimensiones e ítems que se conservaron. En la figura 10 se observa que en el modelo de investigación ajustado se lograron conservar dos dimensiones de los estados afectivos: AP y AN, mientras que del compromiso organizacional se quedaron tres dimensiones: CA, CC y CN. A su vez, la dimensión AP conservó cinco ítems: motivado, emocionado, entusiasmado, inspirado y activo; mientras la dimensión AN quedó con seis ítems: culpable, agresivo, irritable, avergonzado, nervioso e inquieto.

Por su parte, en la variable compromiso organizacional la dimensión CA conservó cuatro ítems: me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución; me siento encariñado con esta institución; esta institución significa mucho para mí y tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución. En la dimensión CC se conservaron tres ítems: en este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo; siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta institución y una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

En la dimensión CN se quedaron tres ítems: Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora; no dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente y estoy en deuda con mi institución.

Respecto al modelo de investigación ajustado el valor de probabilidad asociado a la Chi-cuadrada como los índices de ajuste resultaron adecuados ($\chi^2 = 249.98$, $gl=184$, $p=.001$; CMIN = 1.36; SRMR=.08; AGFI=.90; CFI= .97; RMSEA =.04 IC 90 [.03-.05]), lo cual indica que este modelo es el más apropiado.

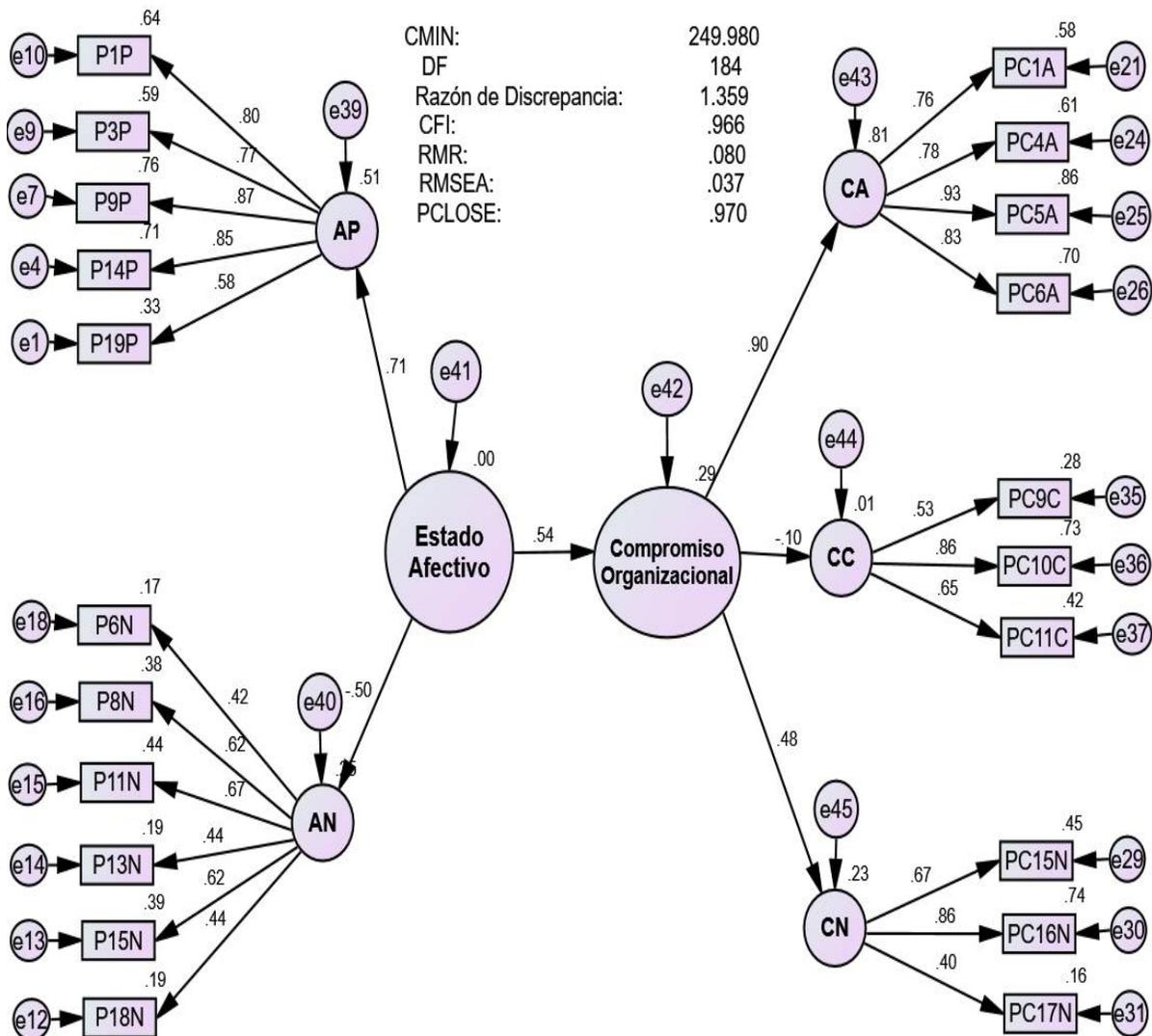


Figura 10. Modelo de investigación ajustado. N=258.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Posteriormente, con las dimensiones e ítems que se conservaron en el modelo de investigación ajustado se procedió a realizar nuevamente el análisis de los supuestos para corroborar la factibilidad de realizar el análisis multivariado.

Supuestos para el análisis multivariante del modelo ajustado

En la primera evaluación de los supuestos para el análisis multivariante con los datos de campo, se observaron algunas desviaciones, por lo cual se adoptaron las recomendaciones de Haidar (2015) de utilizar parcelas agrupando a los ítems por dimensiones para poder tratar a los datos como si fueran continuos y mejorar así sus indicadores de normalidad, homocedasticidad, colinealidad y multicolinealidad.

Subsecuentemente, se evaluaron los supuestos para corroborar la factibilidad de realizar el análisis multivariante, encontrándose que se cumple con cada uno de los criterios, por lo que en lo sucesivo se describen los valores obtenidos para cada caso.

Normalidad.

Para diagnosticar la normalidad univariante de los datos se utilizaron los coeficientes de asimetría y curtosis presentados en la tabla 21, los cuales son valores aceptables de acuerdo a los criterios señalados por Haidar (2015) en donde la asimetría de los ítems debe ser menor a 3 y la curtosis menor a 8. Por lo tanto, no se aprecian desviaciones de normalidad univariante. Por su parte, la normalidad multivariante se evaluó a través del coeficiente de curtosis de Mardia, obteniéndose un valor de 6.68, que de acuerdo con Rodríguez y Ruíz (2009) cumple con la normalidad multivariante.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 21

Coefficientes de asimetría y curtosis de datos de campo parcelizados

Variable	Asimetría	Curtosis
Afecto positivo	-.49	-.26
Afecto negativo	1.12	1.06
Compromiso afectivo	-1.56	2.84
Compromiso de continuidad	.11	-.47
Compromiso normativo	-1.06	2.39

Nota. Elaborado con datos de campo. N=258

Colinealidad.

El propósito de la evaluación de la colinealidad que se aprecia en la tabla 22 es analizar la independencia entre las dimensiones de los estados afectivos y el compromiso organizacional; es decir, determinar la fuerza de las correlaciones entre ellas para descartar que se entiendan igual (Landro & González, 2016).

Tabla 22

Correlación de Pearson entre las variables de estudio

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Afecto positivo	3.42	0.88	-	.28**	.29**	.20**	.42**	.76**	.23**
2. Afecto negativo	1.57	0.52	.28**	-	-.11	.17**	.33**	.41**	.16*
3. Compromiso afectivo	4.26	0.81	.29**	-.11	-	-.11	.13*	.20**	.67**
4. Compromiso de continuidad	2.71	1.01	.20**	.17**	-.11	-	-.03	-.07	.56**
5. Compromiso normativo	3.11	0.58	.42**	.33**	.13*	-.03	-	.63**	.45**
6. Estados afectivos	2.41	0.42	.76**	.41**	.20**	-.07	.63**	-	.33**
7. Compromiso organizacional	3.45	0.47	.23**	.16*	.67**	.56**	.45**	.33**	-

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). N=258

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

La colinealidad se analizó por dimensiones, identificándose que la correlación entre las dimensiones es moderada con valores menores a .50. Por lo tanto, se cumple con el criterio de ausencia de colinealidad.

Homocedasticidad.

La homocedasticidad fue analizada por dimensión y por constructo a través del estadístico de Levene, obteniéndose que todas las variables en estudio registran valores superiores a .05, criterio que de acuerdo con Landero y González (2016) significa que hay homocedasticidad, es decir que se pueden asumir varianzas iguales. La tabla 23 resume el estadístico de Levene para las variables analizadas.

Tabla 23

Prueba de homocedasticidad a través del estadístico de Levene

Variable	Significancia
Estados afectivos	.79
Afecto positivo	.54
Afecto negativo	.14
Compromiso organizacional	.45
Compromiso afectivo	.07
Compromiso de continuidad	.87
Compromiso normativo	.92

Nota. Elaborado con datos de campo. N=258.

Multicolinealidad.

Se realizó el diagnóstico de multicolinealidad encontrándose valores de tolerancia y factores de inflación de varianza que no representan riesgos de multicolinealidad, según se aprecia en la tabla 24.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 24

Prueba de multicolinealidad

Variable	Tolerancia	VIF
1. Afecto Positivo	.81	1.23
2. Afecto Negativo	.87	1.14
3. Compromiso Afectivo	.82	1.22
4. Compromiso de continuidad	.93	1.97
5. Compromiso Normativo	.83	1.21

Nota. Elaborado con datos de campo. N=258.

Modelo parsimonioso

En virtud de que las dimensiones estudiadas y agrupadas en parcelas mostraron buen cumplimiento de los supuestos anteriormente descritos, se procedió a realizar el modelo parsimonioso de la figura 11 con los constructos y sus respectivas dimensiones, en el cual el valor de probabilidad asociado a la Chi-cuadrada y los índices de ajuste resultaron adecuados ($\chi^2 = 7.92$, $gl=4$, $p=.10$; $CMIN=1.98$; $CFI= .96$; $RMSEA = .06$ IC 90 [.00-.13]).

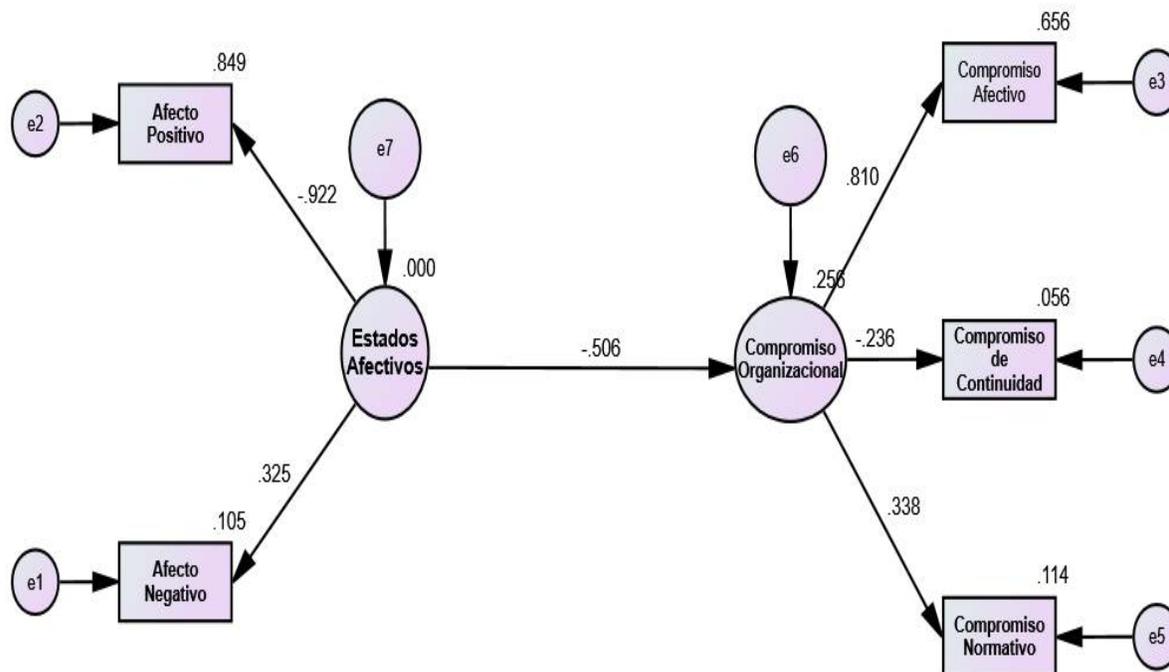


Figura 11. Modelo parsimonioso de investigación. N=258.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

El modelo parsimonioso de la figura 11 muestra un modelo reflexivo en el que los estados afectivos se reflejan en dos dimensiones: afecto positivo y afecto negativo, registrando los afectos positivos mayor carga factorial con un coeficiente de -.92, mientras que el compromiso organizacional se refleja en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, reportando mayor carga factorial la dimensión compromiso afectivo con un coeficiente de .81. Además, se aprecia que el -.51 de la variabilidad en el compromiso organizacional se debe a los estados afectivos y que la relación entre estas dos variables es negativa.

Contraste de hipótesis

En el siguiente apartado se describen los resultados de la prueba de hipótesis planteadas en el capítulo I del presente estudio.

La hipótesis general de investigación establece H_1 : Los estados afectivos tienen un efecto significativo en el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco.

Para su comprobación es necesario analizar las cargas factoriales registradas en la tabla 25, en donde se reporta que los estados afectivos tienen un efecto significativo en el compromiso organizacional, reflejado en su valor p . Por lo tanto, con un 95% de confianza hay suficiente evidencia para aceptar la H_1 .

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 25

Cargas factoriales del modelo parsimonioso

	Variables	Estimados	Estandarizados	S.E.	C.R.	<i>p</i>
Compromiso Organizacional	<--- Estados Afectivos	-3.2	-0.51	0.79	-4.05	***
Afectos Negativos	<--- Estados Afectivos	1	0.33			
Afectos Positivos	<--- Estados Afectivos	-6.59	-0.92	2.92	-2.26	0.02
Compromiso Afectivo	<--- Compromiso Organizacional	1	0.81			
Compromiso de Continuidad	<--- Compromiso Organizacional	-0.09	-0.24	0.04	-2.43	0.02
Compromiso Normativo	<--- Compromiso Organizacional	0.21	0.34	0.07	3.14	0.00

Nota. Elaborado con datos de campo. N=258.

Para la comprobación de la hipótesis H₁: Los estados afectivos se relacionan positivamente con el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco, se analizaron los valores del modelo parsimonioso presentados en la figura 11, en donde el coeficiente beta estandarizado de -0.51 indica la existencia de una relación negativa entre los estados afectivos y el compromiso organizacional. Por lo tanto, no existe suficiente evidencia para aceptar ni rechazar la H₁.

Asimismo, se revisaron los valores de los efectos directos, indirectos y totales por dimensiones los cuales se presentan en la tabla 26, identificándose que los afectos positivos tienen el mayor efecto total estandarizado con un valor de .31 en el compromiso afectivo con

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

la institución, mientras que los afectos negativos registraron menores efectos totales estandarizados en las dimensiones del compromiso organizacional.

Tabla 26

Efectos de los estados afectivos en el compromiso organizacional

Tipo De Efecto	Variables	Afectos Positivos	Afectos negativos	Compromiso normativo	Compromiso de Continuidad
Efectos totales estandarizados	Normativo	.000	.033	.000	.000
	Continuidad	.000	.141	.001	.000
	Positivos	.000	-.299	.168	.000
	Afectivo	.313	-.106	.289	-.140
Efectos directos estandarizados	Normativo	.000	.033	.000	.000
	Continuidad	.000	.141	.001	.000
	Positivos	.000	-.305	.168	.000
	Afectivo	.313	.000	.236	-.140
Efectos indirectos estandarizados	Normativo	.000	.000	.000	.000
	Continuidad	.000	.000	.000	.000
	Positivos	.000	.006	.000	.000
	Afectivo	.000	-.106	.052	.000

Nota. Elaborado con datos de campo. N=258.

Para comprobar la hipótesis H₂= Los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco tienen alto nivel de compromiso organizacional, se realizó un análisis de cuartiles cuyos resultados se presentan en la tabla 27, en donde se observa que el 63% de los docentes tiene un nivel que va de comprometido a altamente comprometido. Sin embargo, es importante considerar que existe un 29% no despreciable que se encuentra poco comprometido con su institución. Estos datos indican que existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis H₂.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla 27

Nivel de compromiso organizacional de los docentes

Nivel	Percentil	Rango	%
Poco comprometido	25	valores <3.33	29
Medianamente comprometido	50	3.34-3.5	8
Comprometido	75	3.6-4.17	38
Altamente comprometido	100	valores >4.18	25

Nota. Elaborado con datos de campo. N=258.

Respecto a la hipótesis H₃= existen diferencias significativas entre los estados afectivos experimentados por los docentes de género femenino y los docentes de género masculino, se realizó una prueba *t* para muestras independientes. Los resultados de esta prueba se presentan en la tabla 28, en donde se aprecia que los valores obtenidos para el constructo estados afectivos ($t=-.22$) y valor *p* (.83), así como para sus dimensiones: afecto positivo ($t=-.98$) y valor *p* (.33) y afecto negativo ($t=1.06$) y valor *p* (.29) muestran que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación al nivel en el que experimentan cada uno de los estados afectivos, lo cual nos indica que con un 95% de confianza, no hay suficiente evidencia para aceptar la H₃.

Tabla 28

Prueba t para muestras independientes según estado afectivo y género

Variable	Femenino		Masculino		<i>df</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Estados Afectivos	23.46	4.64	26.59	4.63	256	-.22	.83
Afecto Positivo	16.77	4.32	17.32	4.47	256	-.98	.33
Afecto Negativo	9.69	3.34	9.27	2.96	256	1.06	.29

Nota: Elaborado con datos de campo. N=258.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

En la hipótesis H_4 = Existen diferencias significativas entre los docentes según su estado civil y su nivel de compromiso organizacional, se realizó una prueba de ANOVA de un factor identificándose que el nivel de significancia del estadístico F registra un valor $[F(3, 254)=.36, p<.780]$, lo cual permite comprobar la hipótesis nula de igualdad de medias, es decir no existen diferencias significativas entre los docentes según su estado civil y su nivel de CO, por lo tanto no existe suficiente evidencia para aceptar la H_4 .

Capítulo V. Conclusiones, discusión, y recomendaciones

Conclusiones

La gran importancia que tiene el compromiso del individuo en el contexto laboral ha generado que los investigadores centren su atención en identificar los factores que intervienen en la implicación de la persona con la organización, generando con ello diversos estudios que analizan los antecedentes y aspectos que lo propician (Fernández-Mesa et al., 2017).

Actualmente, los modelos predominantes de compromiso organizacional explican que esta ligadura tiene tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, destacando que es preferible que el compromiso sea de indole afectivo (Polo-Vargas et al., 2017). Sin embargo, al estudiar los elementos afectivos se suelen incluir únicamente a los afectos positivos, sin considerar que el término afecto o estado afectivo incluye también los afectos negativos que tienen efectos en las organizaciones (Dahiya & Rangnekar, 2019).

En la literatura disponible en bases de datos científicas se identificó un número limitado de investigaciones que abordan la relación entre los estados afectivos y el compromiso organizacional, en los que se sugiere realizar más estudios relacionados con estas dos variables para ampliar su conocimiento en la organización (García & Herrbach, 2010; Herrbach, 2006).

Asimismo, se analizó la situación del compromiso organizacional en el contexto educativo, encontrándose que en México la mayoría de los estudios reportados se han realizado en instituciones de educación superior de la zona centro y norte del país, no encontrándose evidencias del compromiso organizacional docente en el subsistema de Institutos Tecnológicos de nivel superior en el estado de Tabasco. Por lo tanto, había la necesidad de explicar el efecto que tienen los estados afectivos en el compromiso

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

organizacional en esta población, para proponer a los responsables de la gestión del capital humano acciones que permitan minimizar los estados afectivos negativos, así como mantener y propiciar los estados afectivos positivos que experimentan los docentes.

Ante esta situación se desarrolló un modelo de investigación que fue evaluado a través del modelado de ecuaciones estructurales reportando buen ajuste de los datos para dar respuesta a la pregunta general de investigación: ¿Cuál es el efecto que tienen los estados afectivos en el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco?

Los resultados comprueban la existencia de un efecto significativo de los estados afectivos en el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco reflejado en un coeficiente de $-.51$, lo cual indica que como se infería al principio de esta investigación los estados afectivos inciden en el compromiso organizacional de los trabajadores. Además, se encontró que los estados afectivos positivos evidenciaron tener mayores efectos, especialmente sobre el compromiso afectivo, mientras que los estados afectivos negativos ejercen menores efectos en el compromiso organizacional y cada una de sus dimensiones.

Estos resultados revelan que los directivos y/o responsables de la gestión del personal requieren generar acciones que propicien las experiencias afectivas positivas en el trabajo y contrarrestar las negativas, para fortalecer el vínculo psicológico con sus colaboradores, logrando con ello mayor involucramiento con los objetivos institucionales y un entorno de trabajo favorable estipulado en la NOM-035-STPS-2018 (STPS, 2018).

Los hallazgos de esta investigación corroboran que es necesario investigar el estatus que tiene el compromiso organizacional docente de nivel superior en el sureste de México,

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

para alentar las acciones que permitan afianzar la ligadura psicológica y de carácter afectivo entre las instituciones y los trabajadores de este subsistema de educación, particularmente con el personal docente, debido a que éste ejerce las labores sustantivas en los centros educativos (Betanzos et al., 2016). Es pertinente señalar que los resultados del estudio son válidos únicamente para los Institutos Tecnológicos de nivel superior participantes, pero la metodología podría ser replicada en otros contextos.

A su vez, se logró responder a las preguntas particulares las cuales se mencionan en lo sucesivo.

En la pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre los estados afectivos y el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco?, se identificó la existencia de una relación negativa entre los estados afectivos y el compromiso organizacional, en donde la ausencia de estados afectivos positivos como la motivación, emoción, entusiasmo, inspiración y activación genera una disminución del compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco; a su vez, la presencia de estados afectivos negativos como la culpabilidad, agresividad, irritabilidad, vergüenza, nerviosismo e inquietud disminuyen el compromiso organizacional de los docentes.

Para la pregunta ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco?, se identificó que el 63% de los docentes en los ITS de Tabasco tiene niveles de CO que se ubican en un nivel que va de comprometido a altamente comprometido, lo cual es un indicador favorable; sin embargo, se observa la presencia de un porcentaje no despreciable del 29% de participantes que registró un

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

bajo compromiso con su institución; este dato no debe ser ignorado porque indica una señal de alerta ante la potencial pérdida del capital humano valioso que integra a las instituciones.

Para la pregunta ¿existen diferencias significativas entre los estados afectivos experimentados por los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco de acuerdo al género?, se realizó una prueba *t* para muestras independientes en la cual no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación al nivel en el que experimentan cada uno de los estados afectivos, lo cual nos indica que experimentar estados afectivos positivos o negativos no está determinado por el género que tengan los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco.

En la pregunta ¿existen diferencias significativas entre los docentes de los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco según su estado civil y su nivel de compromiso organizacional? se realizó una prueba de ANOVA de un factor en la que no se encontraron diferencias significativas entre los docentes según su estado civil y su nivel de compromiso organizacional, estos datos indican que los docentes en los Institutos Tecnológicos en el estado de Tabasco se comprometen con la institución independientemente del estado civil que tengan.

Discusión

En el presente estudio se abordó al compromiso organizacional como una actitud favorable en los Institutos Tecnológicos de nivel superior en el estado de Tabasco, identificándose que de acuerdo con Guzmán y Ricaño (2016) el compromiso afectivo es el componente más deseable, especialmente ante las complejas condiciones de retribución y diversificación de actividades que los tienen los docentes en este nivel educativo (Betanzos et al., 2016; Manriquez et al., 2017).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

A su vez, se consideró como variable independiente a los estados afectivos y como dependiente al compromiso organizacional, asumiendo que el compromiso organizacional de los participantes en el estudio se deriva de los estados afectivos que éstos experimentan durante un determinado tiempo en el trabajo, lo cual es soportado por la Teoría de los eventos afectivos donde se asume que los estados afectivos inciden en las actitudes laborales como el compromiso organizacional (Velasco, Navarro, & Rueff-Lopes, 2017).

Los hallazgos de la investigación confirman la importancia de analizar de manera integrada las variables estados afectivos y compromiso organizacional para explicar la función que tienen los afectos en una de las actitudes laborales que más influyen en el desempeño (Thoresen et al., 2003). En este sentido, se comprobó que los estados afectivos afectan de forma significativa al compromiso organizacional, contrario a lo reportado por Herrbach (2006) quien asume que el compromiso organizacional es un antecedente o predictor de los estados afectivos positivos, sin embargo, reconoce que el efecto entre estas dos variables puede estar presente en ambos sentidos.

Además, se detectó que los efectos de los estados afectivos positivos se manifiestan con mayor intensidad en el compromiso afectivo de los docentes hacia su institución, coincidiendo con Betanzos, Guerrero y Paz (2016) en lo que concierne a que el compromiso de índole afectivo se favorece al experimentar afectos positivos como la motivación y el entusiasmo por realizar actividades académicas.

Se evidenció la relación negativa que existe entre los estados afectivos y el compromiso organizacional, en donde se aprecia que experimentar estados afectivos negativos como la culpabilidad, agresividad, irritabilidad, vergüenza, nerviosismo e inquietud disminuyen el compromiso organizacional de los docentes de los Institutos Tecnológicos de

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

nivel superior en el estado de Tabasco, lo cual es congruente con lo reportado por Garcia y Herrbach (2010) respecto a que el estado afectivo negativo irritabilidad disminuye el compromiso de los auditores de grandes empresas internacionales en Francia y se corroboró que la ausencia de los estados afectivos positivos como la motivación, el entusiasmo, la inspiración y la activación disminuyen las actitudes laborales positivas como el compromiso organizacional de los docentes (Herrbach, 2006).

En relación al nivel de compromiso organizacional docente, los resultados de esta investigación concuerdan con lo reportado por Durgapal (2015) respecto a que el nivel de compromiso organizacional de los docentes es moderadamente alto. A su vez, la dimensión con mayor presencia en los docentes es el compromiso afectivo, y en menor grado se presentan el compromiso normativo y el compromiso de continuidad, lo cual es similar a lo encontrado por diversos autores (Barraza & Acosta, 2008; Guzmán et al., 2014; Jiménez, Acevedo, Salgado, & Moyano, 2009).

Por su parte, referente a los estados afectivos se identificó que el nivel en que éstos se experimentan es independiente del género que posea el individuo, lo cual contradice lo reportado por Fernández-Castillo, Molerio, Grau y Cruz (2016) el cual encontró que los estados afectivos negativos se presentan de manera más habitual e intensa en mujeres que en hombres. En lo que respecta al estado civil, se constató lo encontrado por Maldonado-Radillo et al. (2014) con relación a que esta variable sociodemográfica no está asociada al nivel de compromiso organizacional de los docentes.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados de la investigación, se presentan algunas propuestas de mejora, las cuales se describen a continuación:

En términos prácticos y con base en la Teoría de los Eventos Afectivos de Weiss y Cropanzano (1996) se propone a la alta dirección, así como a los responsables de la gestión del personal en los Institutos Tecnológicos de nivel superior en el estado de Tabasco, el diseño de programas de aseguramiento de un entorno laboral favorable que incluyan la impartición de cursos y talleres, así como el manejo de técnicas que promuevan la presencia de los estados afectivos positivos (motivado, emocionado, entusiasmado, inspirado, activo) y que ayuden a mitigar los efectos de los estados afectivos negativos (culpable, agresivo, irritable, avergonzado, nervioso e inquieto).

Estas acciones además de alentar el compromiso organizacional de los profesores, ayudaran a la recopilación de evidencias para dar cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018, la cual es una normatividad que exige a todas las organizaciones establecidas en México las condiciones mínimas necesarias relacionadas con la seguridad, la salud y el medio ambiente de trabajo (STPS, 2018).

A su vez, considerando que el compromiso de continuidad y el compromiso normativo fueron las dimensiones del compromiso organizacional que presentaron algunas debilidades en el modelo de investigación, se recomienda para el caso del compromiso de continuidad atender lo señalado por Becker (1960) en la Teoría del Intercambio, mediante la revisión de los lineamientos en materia de ascensos y promociones; así también, que el área administrativa brinde a los docentes de manera oportuna los recursos necesarios para facilitar su participación en convocatorias de apoyo interno o externo, en los cuales puedan obtener

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

incentivos económicos adicionales al salario. Asimismo, se sugiere el reconocimiento a través de un premio en especie a los docentes que cumplan determinado tiempo de antigüedad laborando en la institución, de acuerdo a los recursos disponibles en la misma.

Por su parte, en el compromiso normativo se propone emplear los principios de la Teoría de la atribución de Wiener (1982) para fomentar el sentimiento de reciprocidad, a través del desarrollo de lineamientos que establezcan los compromisos asumidos por los docentes que hayan recibido apoyos independientes a los otorgados por vía sindical, por ejemplo: asistir a eventos académicos, estancias de investigación, cursos de capacitación, permisos especiales para realizar estudios de posgrado o para atender situaciones particulares.

En relación a las futuras líneas de investigación se sugiere realizar más estudios empíricos con diseño transversal y longitudinal para evaluar el efecto de los estados afectivos en el compromiso organizacional de los docentes en distintos espacios temporales y en otros niveles educativos o sectores económicos, así como analizar el efecto que tienen las dos dimensiones de los estados afectivos en las tres dimensiones del compromiso organizacional. Asimismo, se sugiere emplear el método cualitativo para profundizar y complementar el conocimiento de las variables abordadas en el presente estudio.

Referencias

- Amor, P. J., Holgado-Tello, F. P., Lasa-Aristu, A., Domínguez-Sánchez, F. J., & Delgado, B. (2015). Estructura factorial de la Escala de Balance Afectivo en población normativa. *Clínica y Salud, 2*, 73–80. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2015.03.001>
- Ansa P, M., & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales, 14*(1), 121–130. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011673010%0ACómo>
- Araque, D. L., Sánchez, J. M., & Uribe, A. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales, 33*, 95–101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Arciniega, L. M., & González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad : análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social, 27*(3), 273–285. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4017158>
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa, 8*(45), 20–35. <https://doi.org/10.3305/nh.2012.27.4.5846>
- Barrera, M. E., Martín, M. J., & Cisneros, E. J. (2014). Caracterización del académico de nivel superior: políticas para su formación. En P. Sánchez (Ed.), *Docencia y Gestión en la Educación Superior*. vol. 1. (pp. 1-14) Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/289790715_Capitulo_1_Caracterizacion_del_academico_de_nivel_superior_politicas_para_su_formacion/link/569299d208aed0aed816

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

85f2/download

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. Retrieved from

<https://pdfs.semanticscholar.org/1c60/335d5100c88ae1d685ca5e162a30d1ef3c4d.pdf>

Berkovich, I. (2018). Effects of Principal-Teacher Gender Similarity on Teacher's Trust and Organizational Commitment. *Sex Roles*, 78, 561–572. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0814-3>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.

Betanzos-Díaz, N., Rodríguez-Loredo, C. S., & Paz-Rodríguez, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment : A pilot study in Mexicans workers The construct of the organizational commitment has its. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–402. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>

Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 25–43. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>

Betanzos, N., Guerrero, A., & Paz, F. (2016). Midiendo el compromiso organizacional y de carrera en docentes universitarios. *Revista Marista de Investigación Educativa*, 6(11), 15–28. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/317567967_Midiendo_el_compromiso_organizacional_de_carrera_en_docentes_universitarios

Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207–215. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?idp=1&id=16723205&cid=37426>

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

- Betanzos, N., & Paz, F. (2011). El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior : Una revisión en América Latina durante la última década. *XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. Retrieved from <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4D.pdf>
- Blanco, M., & Villanea, S. (2014). *Escala de Afectividad (PANAS) de Watson y Clark en Adultos Mayores* (pp. 72–76). pp. 72–76. Retrieved from [http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/30348/Escala de Afectividad \(PANAS\) de Watson y Clark en Adultos Mayores.PDF?sequence=4](http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/30348/Escala%20de%20Afectividad%20(PANAS)%20de%20Watson%20y%20Clark%20en%20Adultos%20Mayores.PDF?sequence=4)
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, *53*, 279–307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, *19*(4), 533–546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Cabrera, C., & Schwerdt, F. (2014). Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca. *VIII Jornadas de Sociología de La UNLP*, 1–16. Retrieved from http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4695/ev.4695.pdf
- Cabrera, J. J., & Urbiola, A. E. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas lp en Costa Rica. *Gestión y Estrategia*, (41), 15–28. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/48395706.pdf>
- Calderón, J. L., Laca, F., Pando, M., & Pedroza, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Psicogente, 18(34), 267–277. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>

Cárdenas, M., & Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G * Power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & Sociedad*, 5(2), 210–224. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>

Carro, F., & Caló, A. (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. *VII Jornadas de Sociología de La Universidad Nacional de La Plata “Argentina En El Escenario Latinoamericano Actual: Debates Desde Las Ciencias Sociales,”* 1–18. Retrieved from <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>

Casciaro, T. (2014). Affect in Organizational Networks. *Research in the Sociology of Organizations*, 40, 219–238. [https://doi.org/10.1108/s0733-558x\(2014\)0000040033](https://doi.org/10.1108/s0733-558x(2014)0000040033)

Cernas, D. A., Mercado, P., & León, C. F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional : prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1–23. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>

Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión*, (33), 140–161. <https://doi.org/10.1105/tpc.104.023150> [doi]\rtpc.104.023150 [pii]

Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Artículo Original Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 56, 134–138. Retrieved from www.cienciaytrabajo.cl

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (segunda). Retrieved from

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Dahiya, R., & Rangnekar, S. (2019). Validation of the positive and negative affect schedule (PANAS) among employees in Indian manufacturing and service sector organisations. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 184–194. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2018-0070>

De Frutos, B., Ruiz, M. A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones. *Psicológica*, 19, 345–366. Retrieved from <https://www.uv.es/psicologica/articulos3.98/frutos.pdf>

De la Garza, J. (2013). La evaluación de programas educativos del nivel superior en México Avances y perspectivas. *Perfiles Educativos*, 35, 33–45. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/132/13229960004.pdf>

Domínguez, L. R., Ramírez, Á. F., & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59–70. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(6), 959–977. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>

Durgapal, B. P. (2015). Organizational Commitment of Teachers in Higher Education with Special Reference to Kumaun University. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 6(10), 61–66. Retrieved from <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=>

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

crawler&jrnl=22494561&AN=119728790&h=M7AMzDLwa4f8%2Fjjf8zSB1tiG0IaSqb
LTNjYwYb%2B8GJds5s1C2fqR0ueulzJ6EKu8c5FqhI4Bt42686lOU62KRw%3D%3D&
crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLoca

- Edel-Navarro, R., Ferrá-Torres, G., & De Vries, W. (2018). El Prodep en las Escuelas Normales mexicanas: efectos y prospectiva. *Revista de La Educación Superior*, 47(187), 71–92. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v47n187/0185-2760-resu-47-187-71.pdf>
- Escalante, E., Repetto, A., & Mattinello, G. (2012). Exploración y análisis de la actitud hacia la estadística en alumnos de psicología. *Liberabit. Revista de Psicología*, 18(1), 15–26. Retrieved from <http://dev.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n1/a03v18n1.pdf>
- Escalona, L. (2012). Evaluación y Acreditación en México: indicadores de calidad para la educación bibliotecológica. En L. Escalona & M. T. Múnera (Eds.), *La calidad de la educación superior en América Latina: los desafíos para la educación bibliotecológica* (Primera Ed, p. 135). <https://doi.org/10.22201/cuib.9786070237027e.2012>
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V., & Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & Trabajo*, (55), 16–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. Retrieved from

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

<https://link.springer.com/content/pdf/10.3758%2F03193146.pdf>

Fernández-Castillo, E., Molerio, O., Grau, R. G., & Cruz, A. (2016). Ansiedad y Estrés.

Ansiedad y Estrés, 22, 26–32. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2016.03.001>

Fernández-Mesa, A., Llopis-Córcoles, Ó., García-Granero, A., Olmos-Peñuela, J., &

Martínez-Sanchis, P. (2017). Dime cómo eres y entenderé por qué te vas. *Universia*

Business Review, 98–117. DOI: 10.3232/UBR.2017.V14.N3.04

Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el

Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México.

Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática, (20), 1–13. Retrieved

from <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426/9370>

Galimberti, U. (2002). *Diccionario de Psicología* (p. 1221). p. 1221. Retrieved from

<https://saberespsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umberto-diccionario-de-psicologc3ada.pdf>

Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo:

problemáticas y soluciones. *Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa*,

1–15. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2734826>

García, A., & Herrbach, O. (2010). Organisational commitment, role tension and affective

states in audit firms. *Managerial Auditing Journal*, 25(3), 226–239.

<https://doi.org/10.1108/02686901011026332>

Gaskin, J., & Lim, J. (2016). AMOS Plugin. *Master Validity Tool*, p. 56.

<https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>

Gobierno de la República. *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. , (2013).

Gobierno de la República. *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2014*. , (2019).

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

- Godoy-Izquierdo, D., Martínez, A., & Godoy, J. F. (2008). La Escala de Balance Afectivo: Propiedades psicométricas de un instrumento para la medida del afecto positivo y negativo en población española. *Clínica y Salud, 19*(2), 157–189.
<https://doi.org/10.1093/jac/dkh149>
- Goswami, A., Nair, P., Beehr, T. B., & Grossenbacher, M. G. (2016). The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions: moderating effect of leaders' transformational leadership style. *Leadership & Organization Development Journal, 37*(8), 1–37.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0001>
- Guerreiro, D., Rocha, J. L., & Rodrigues, M. H. (2015). Relation Between Organizational Commitment and Professional Commitments: an Exploratory Study Conducted With Teachers. *Universitas Psychologica, 14*(1), 15–28.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.rhoc>
- Guzmán, C., Aguilar, N., & Magaña, D. E. (2010). Compromiso organizacional de los Profesores Investigadores de los Cuerpos Académicos en una Universidad Pública. *XIV Congreso Internacional de La Academia de Ciencias Administrativas A.C. (ACACIA): El Rol de Las Ciencias Administrativas En El Desarrollo Social*, 1–26. Retrieved from <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/C12P39C.pdf>
- Guzmán, C., Ancona, M., & García, C. (2014). El Compromiso Organizacional en profesores investigadores de una universidad pública mexicana. *Asamblea General de Alafec*, 1–21. Retrieved from <http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.08.pdf>
- Guzmán, E., & Ricaño, R. (2016). Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes en una institución de educación privada en México. *Edetania, 85–100*.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6039915.pdf>

Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 15–23. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.1.15>

Haidar, E., & Torres, G. C. (2015). La gestión mecanicista de las Instituciones de Educación Superior: un estudio desde la modelación sistémica. *Contaduría y Administración*, 60(4), 796–816. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/395/39541189007.pdf>

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Ed). Retrieved from https://is.muni.cz/el/1423/podzim2017/PSY028/um/_Hair_-_Multivariate_data_analysis_7th_revised.pdf

Hermosa-Rodríguez, A.-M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 1, 20–31. Retrieved from <https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=07170653&AN=136432302&h=ZGxwvHMYDFR2xpBt2mS3KCA0m%2Fy8p%2Fe9Y8kFE%2Ff2Q6MevWYIAv8biXZ71BUncCQgSA7QRPH5b%2BN0gXOs7denLw%3D%3D&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&result>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, S. (2011). *Introducción a la Administración teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México: Mc Graw Hill

Retrieved from <http://online.fliphtml5.com/vfco/wiyx/#p=2>

Herrbach, O. (2006). A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 629–643.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

<https://doi.org/10.1002/job.362>

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Criterios de corte para índices de ajuste en el análisis de la estructura de la covarianza: Convencional Criterios Versus Nuevas Alternativas. *SEM*, 6(1), 1–55.

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2015). *Los docentes en México Informe 2015*. Retrieved from

<http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/I/240/P1I240.pdf>

Jiménez, A. E., Acevedo, D., Salgado, A. L., & Moyano, E. (2009). Cultura trabajo- familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicología Em Estudio*, 14(4), 729–738. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722009000400013>

Kanter, R. (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>

Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2006). *Pruebas psicológicas Principios, aplicaciones y temas*. México: Thomson.

Landero, R., & González, M. (2016). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.

Latinjak, A. T., López-Ros, V., & Font-Lladó, R. (2015). A descriptive study of emotion concepts using dimensional models of core affect. *Estudios de Psicología : Studies in Psychology*, 1–38. <https://doi.org/10.1080/02109395.2015.1026121>

Lind, D. A., Wathen, S. A., & Marchal, W. G. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la Economía*. México: Mc Graw Hill.

Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Industrial Data, 10(2), 30–37. Retrieved from

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81620574005>

Madero-Gómez, S., & Olivas-Luján, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51–59. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21244782005>

Maldonado-Radillo, S., Ramírez, M., García, B., & Chairez, A. (2014). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Tecnológica*, (47), 12–18. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/264339291_Compromiso_Organizacional_de_los_Profesores_de_una_Universidad_Publica

Maldonado, B. del R., Buenaño, J. J., & Benavides, K. V. (2017). Gestión de las emociones en los docentes universitarios. *San Gregorio*, (19), 6–19. Retrieved from <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/450/1-Betsabe>

Mañas, M. Á., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395–400. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>

Manriquez, M. R., Rendón, L. P., Sánchez-Fernández, M. D., & Guerra, J. F. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 16(02), 90–103. <https://doi.org/10.5585/riae.v16i2.2455>

Martínez-Chairez, G. I., Guevara, Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. Retrieved from

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

<http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

- Martins, O. M., & Costa, J. M. (2016). Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it? *Cuadernos de Gestion*, 16(1), 43–62. <https://doi.org/10.5295/cdg.140484om>
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638–642. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.638>
- Mendoza, J. (2018). Subsistemas de Educación Superior. Estadística básica 2006-2017. *Cuadernos de Trabajo de la Dirección General de Evaluación Institucional*. <http://www.dgei.unam.mx/hwp/wp-content/uploads/2018/04/cuaderno15.pdf>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J.P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & 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/https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organisation: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710–720.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and

Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, pp. 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & 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>

Miralles, C., & Navarro, J. (2016). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 55–65.

<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.003>

Molina-Sabando, L., Briones-Véliz, Í., & Arteaga-Coello, H. (2016). El comportamiento

organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 498–510. Retrieved from

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>

Moral, J. (2011). La escala de afecto positivo y negativo (PANAS) en parejas casadas

mexicanas. *CIENCIA Ergo Sum*, 18, 117–125. <https://doi.org/10.5294/dika.2016.25.1.2>

Moriondo, M., De Palma, P., Medrano, L., & Murillo, P. (2012). Adaptación de la escala de

afectividad positiva y negativa (PANAS) a la población de adultos de la ciudad de

Córdoba: análisis psicométricos preliminares. *Universitas Psychologica*, 11(1), 187–196.

Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/647/64723234015.pdf>

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The*

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Psychology of Commitment, Absenteeism & Turnover.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.

<https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714004>

Munch, L. (2014). *Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo.*

México: Pearson. Retrieved from

<http://fernandosuarz.com.ar/descargas/bibliodigital/admin/adminmunch.pdf>

Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional , cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Latino-Am. Enfermagem*, (26), 1–11.

<https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo.* México: Mc Graw Hill

Retrieved from

https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo._Newstrom

Nolla, M. del C., Queral, R., & Miró, J. (2014). Las escalas PANAS de afecto positivo y negativo: Nuevos datos de su uso en personas mayores [The Positive and Negative Affect Schedule: Further examination of the questionnaire when used with older patients].

Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 19(1), 15–21.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

<https://doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.1.2014.12931>

- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Omar, A., & Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación En Psicología, 13*(2), 353–372. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>
- Ordorika, I. (2014). Sistema de información para la evaluación de la educación superior en México. *Revista de La Educacion Superior, 43*(171), 5–7. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.03.001>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2011). La misión de la UNESCO en educación. In *La UNESCO y la educación “Toda persona tiene derecho a la educación.”* Retrieved from https://www.academia.edu/36742681/La_UNESCO_y_la_Educacion
- Padrós, F., Soriano-Mas, C., & Navarro, G. (2012). Afecto Positivo y Negativo: ¿Una dimensión bipolar o dos dimensiones unipolares independientes? *Interdisciplinaria, 29*(1), 151–164. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18026124008>
- Pelcastre, L., Serrato, A., & Zavala, G. (2015). Actitudes hacia la ciencia de estudiantes de educación preuniversitaria del centro de México. *Revista Eureka Sobre Enseñanza y Divulgación de Las Ciencias, 12*(3), 475–490. https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2015.v12.i3.06
- Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M., Bargsted, M., Ferguson, L., & Rojas-Santiago, M.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

- (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review*, 110–127.
<https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 1–21. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Priego, J. (2018). *Capital Humano en una Institución de Educación Superior: efecto del enfoque regulatorio y el compromiso organizacional de los profesores universitarios* (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Guadalajara campus Tabasco).
- Ramírez-Sánchez, R. D. (2019). Del edén al infierno: inseguridad y construcción estatal en Tabasco. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, 17(2), 196–216. DOI: <http://dx.doi.org/10.29043/liminar.v17i2.690>
- Reina, C. S., Peterson, S. J., & Waldman, D. A. (2015). Neuroscience as a basis for understanding emotions and affect in organizations. *Monographs in Leadership and Management*, 7, 213–232. <https://doi.org/10.1108/S1479-357120150000007008>
- Ríos, M., Téllez, M. del R., & Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, (231), 103–125. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39512458006>
- Rivas, L. A. (2017). *Elaboración de tesis estructura y metodología* (primera). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318969826_Elaboracion_de_Tesis_Estructura_y_Metodologia
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. England: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Retrieved from

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

https://www.academia.edu/31136742/Comportamiento_organizacional_15_edicion_.pdf

Robles, R., & Páez, F. (2003). Estudio sobre la traducción al español y las propiedades psicométricas de las escalas de afecto positivo y negativo (panas). *Salud Mental*, 26(1), 69–75. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/582/58212608.pdf>

Rodríguez, G., Juárez, C. S., & Ponce de León, M. del C. (2011). La culturalización de los afectos: Emociones y sentimientos que dan significado a los actos de protesta colectiva. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(2), 193–201. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28422741010>

Rodríguez, M. N., & Ruiz, M. A. (2008). Atenuación de la asimetría y de la curtosis de las puntuaciones observadas mediante transformaciones de variables: Incidencia sobre la estructura factorial. *Psicologica*, 29(2), 205–227. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2718372>

Ruiz de Alba, J. (2013). El Compromiso Organizacional: Un Valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 67–86. Retrieved from <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eJAVOKIbZf0J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx>

Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles Del Psicólogo*, 31(1), 34–45. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>

Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1977). An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 427–456. <https://doi.org/10.2307/2392182>

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

- Salvador, C. M., & García-López, E. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca , México. *Revista Diversitas Perspectivas en Psicología*, 6(2), 375–387. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2010.0002.11>
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Altoandin*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335> Journal
- Sánchez, G., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo . Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161–166. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011673010%0ACómo>
- Sánchez, P., Valdés, A., Gantús, M., & Vales, J. (2011). Propiedades psicométricas de un instrumento para medir la disposición hacia el estudio. *Revista de Investigación Educativa* 12, 1–15. Retrieved from <https://www.uv.mx/cpue/num12/inves/completos/sanchez-cuervo-propiedades.html>
- Sandin, B. (2003). Escalas PANAS de afecto positivo y negativo para niños y adolescentes (PANASN). *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(2), 173–182. Retrieved from [http://aepcp.net/arc/06.2003\(2\).Sandin.pdf](http://aepcp.net/arc/06.2003(2).Sandin.pdf)
- Sandín, B., Chorot, P., Lostao, L., Joiner, T. E., Santed, M. A., & Valiente, R. M. (1999). Escalas PANAS de afecto positivo y negativo: Validacion factorial y convergencia transcultural. *Psicothema*, 11(1), 37–51. <https://doi.org/ISSN 0214-9915>
- Scheaffer, R. L., Mendenhall, W., & Ott, L. (1987). *Elementos de muestreo*. México: grupo editorial Iberoamérica.
- Secretaria de educación pública. (2017a). *Evaluación de Consistencia y Resultados Programa para el Desarrollo Profesional Docente*. Retrieved from

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

<http://prodep.estrategianacionaldeformaciondocente.sems.gob.mx/evaluaciones/Evaluacion%20de%20Consistencia%20y%20Resultados%20Programa%20para%20el%20Desarrollo%20Profesional%20Docente.pdf>

Secretaría de Educación Pública. (2017b). *Panorama de la educación superior en el estado de Tabasco*. Retrieved from

http://www.pides.mx/panorama_esmex_2015_2016/27_tabasco_panorama_esmex_m.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención*. Retrieved from

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Simkin, H., Olivera, M., & Azzollini, S. (2016). Validación argentina de la Escala de Balance Afectivo. *Revista de Psicología*, 25(2), 1–17. <https://doi.org/10.5354/0719->

Tecnológico Nacional de México. (2017). *Anuario Estadístico*. Retrieved from

<https://sne.tecnm.mx/public/anuarios>

Tejada, J. M., & Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 10(2), 295–309. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>

Tellegen, A., Watson, D., & Clark, L. A. (1999). *Psychological Science*.

<https://doi.org/10.1111/1467-9280.00157>

The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. (1990). *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & De Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914–945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>

Toledo, C., & Maldonado-Radillo, S. E. (2016). El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California, México. *Biblioteca Universitaria*, 19(2), 135–146.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/dgb.0187750xp.2016.2.153>

Torres, Z. (2014). *Teoría general de la Administración*. Retrieved from <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074386196.pdf>

Vargas, T., & Mora-Esquivel, R. (2017). Tamaño de la muestra en modelos de ecuaciones estructurales con constructos latentes: Un método práctico. *Revista Actualidades Investigativas En Educación*, 17(1), 1–34.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.27294>

Velasco, M., Navarro, J., & Rueff-Lopes, R. (2017). Teoría de los Acontecimientos Afectivos: Revisión de su Impacto y Desarrollos en el Estudio del Afecto en las Organizaciones. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 30–38.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12106>

Verdugo, M., Crespo, M., Badía, M., & Arias, B. (2008). *Metodología en la investigación sobre discapacidad. Introducción al uso de las ecuaciones estructurales* (INICO, Ed.). Retrieved from <http://hdl.handle.net/11181/3270>

Warr, P. B., Barter, J., & Brownbridge, G. (1983). On the independence of positive and negative affect. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 44(3), 644–651.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.3.644>

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>

Weiss, H., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences At Work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Russell_Cropanzano/publication/228079335_Affective_Events_Theory_A_Theoretical_Discussion_of_The_Structure_Cause_and_Consequences_of_Affective_Experiences_at_Work/links/59e13575458515393d534b8e/Affective-Events-Theory-

Wiener. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(418–428), 257334. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2307/257334>

Woodworth, R. J., O'Brien-Malone, Diamond, M. R., & Schüz, B. (2016). Happy Days : Positive Psychology interventions effects on affect in an N-of-1 trial. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 16, 21–29. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2015.07.006>

Apéndices

Apéndice A. Tamaño de la muestra.

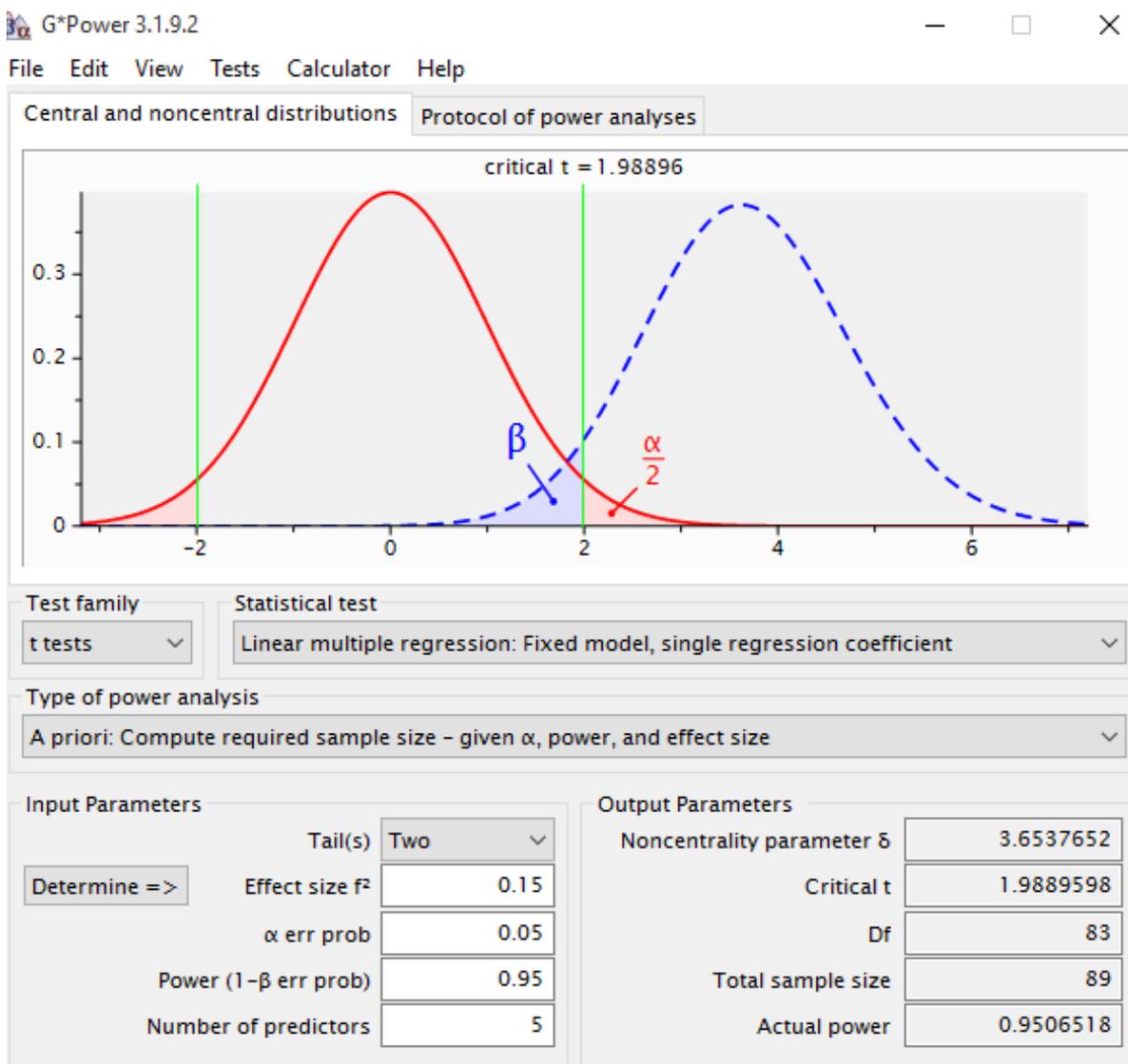


Figura A. Cálculo de la potencia estadística obtenido de power.t.test desarrollada por Faul, Erdfelder, Buchner y Lang (2009) y Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner (2007).

Apéndice B. Trabajo de campo.



1781/18

Oficio No. JEP/347/2018
Villahermosa, Tabasco a 04 de octubre de 2018

ING. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ PÉREZ
DIRECTOR
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE COMALCALCO
PRESENTE

Por este medio me es grato saludarle y aprovecho la oportunidad para presentar a sus apreciables órdenes a la M.A. Erika Guadalupe May Guillermo 171B35007, estudiante de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA), del Doctorado en Estudios Económico Administrativos (DEEA), programa que se encuentra adscrito al Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), la alumna se encuentra realizando el proyecto de tesis titulado "Estados afectivos que impactan al compromiso organizacional. Una aplicación para la Educación Superior" por lo que solicitamos su valioso apoyo para realizar un trabajo de campo que consiste en aplicar encuestas al personal docente que labora en la institución que usted dignamente dirige. Mucho agradeceré a usted, de no existir inconveniente alguno en proporcionarle todas las facilidades a la interesada.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un afectuoso saludo.

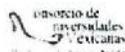


ATENTAMENTE


DR. LEMÍN MARTÍNEZ PÉREZ
Director de la DACEA
Presidente del Comité Académico del DEEA



Ccp Dr. Jorge Rebollo Meza - Coordinador de Investigación y Posgrado de la DACEA
Dra. Gilda María Bertolini Díaz - Coordinadora Académica del DEEA
Archivo



Av. Universidad s/n. Zona de la Cultura, Col. Magisterial, C.P. 86040 Villahermosa, Tabasco
Tel. (993) 358.15.00 Ext. 6203 E-mail:cp.dacea@ujat.mx

www.ujat.mx

Figura B1. Ejemplo de carta de presentación

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

TECNM
MEXICO
TECNOLOGICO NACIONAL DE MEXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE VILLA LA VENTA
ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO

Tabasco
Credencia congreso

SE
Secretaría de Educación
"XV años Superando Retos"

"2018, Año del V Centenario de la Promulgación del Encuentro de Dos Mundos en Tabasco"

Oficio No. ITSLV/DG/208/2016
Asunto: El que se Indica
La Venta, Tab. 16 de octubre de 2017.

Gobierno del Estado de Tabasco

ANUIES
Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

COMESA
Comisión de Medios de Comunicación Social

INR
ISO 9001:2015
CERTIFIED

INR
ISO 14001:2015
CERTIFIED

INR
ISO 45001:2018
CERTIFIED

Dr. Lenin Martínez Pérez
Director de la DACEA
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Presente

Por este medio hago llegar a usted mis más cordiales saludos y en relación a su solicitud para que la M.A. Erika Guadalupe May Guillermo estudiante de Doctorado pueda aplicar encuestas al personal docente de esta institución a mi cargo, como parte de su proyecto de tesis, me permito comentarle que no hay inconveniente para que lleve a cabo dicho trabajo de campo, solamente le pido por favor se considerado el derecho de protección de datos personales de los docentes que participaran.

Para tal efecto podrá presentarse con el Ing. Sergio Arturo Maldonado Pardini para coordinarse con él y definir la logística así como identificar al personal docente que participara.

Sin otro particular me despido de usted enviándole un cordial y afectuoso saludo, no sin antes reiterándole a sus órdenes.

Atentamente
"Ciencia, Innovación y Desarrollo Tecnológico"



Ing. Pedro Green Canepa
Director General

G.c.p. Ing. Sergio Arturo Maldonado Pardini.- Jefe del Departamento de Personal del ITS LV.
Archivo.

PGC/thr

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
VILLA LA VENTA
TABASCO
DIRECCIÓN
DE VILLA LA VENTA HUMANAGULLO

Circuito Tecnológico No. 1
Col. El Cuatro, La Venta,
Hunmanguillo, Tabasco. C.P. 86410

Tel. 01 923 323 2000
01 923 23 2 03 25
www.itslv.edu.mx

Figura B2. Ejemplo de oficio de autorización para aplicar encuesta

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.



Figura B3. Evidencias fotográficas del trabajo de campo

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Apéndice C. Instrumento de investigación.

Cuestionario de comportamiento en el trabajo

Buen día estimado participante, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su apoyo para responder a este breve cuestionario, cuyo objetivo es conocer la percepción que usted tiene con respecto a su actividad laboral. La información que proporcione será confidencial y empleada para fines académicos, por lo que agradecería respondiese con plena libertad cada pregunta. Su opinión y participación es muy importante para el desarrollo de esta investigación, por lo tanto, desde ahora agradezco su participación.

I. Datos generales.

Instrucciones. Proporcione los siguientes datos.

Edad: _____ Antigüedad: _____ Categoría docente: _____

Género: Femenino () Masculino () Tipo de contratación laboral: _____

Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Unión libre ()

ITS de adscripción: _____ Tipo de institución: federal () Descentralizado ()

II. Percepción del trabajo.

Instrucciones: A continuación, se presentan palabras que describen diferentes sentimientos y emociones que los individuos pueden experimentar en el trabajo. Indique como se ha sentido usted laborando durante **EL ÚLTIMO AÑO** en la institución. Utilice la siguiente escala para elegir su respuesta y colóquela en el espacio ubicado a la derecha de cada palabra.

Nada	Algo	Moderadamente	Bastante	Extremadamente
1	2	3	4	5

Ejemplo: Si se presenta la palabra nervioso, y en **EL ÚLTIMO AÑO** de labores en la institución usted se ha sentido extremadamente nervioso, entonces registrará su respuesta con el número 5: **nervioso: 5**

Motivado (a)	_____	Irritable	_____
Molesto (a)	_____	Alerta	_____
Emocionado (a)	_____	Avergonzado (a)	_____
De malas	_____	Inspirado (a)	_____
Firme	_____	Nervioso (a)	_____
Culpable	_____	Decidido (a)	_____
Temeroso (a)	_____	Estar atento (a)	_____
Agresivo (a)	_____	Inquieto (a)	_____
Entusiasmado (a)	_____	Activo (a)	_____
Estar orgulloso (a)	_____	Inseguro (a)	_____

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Instrucciones: A continuación, se enumeran una serie de declaraciones que representan la forma en que los individuos se sienten cuando trabajan. Por favor marque con una X la opción que mejor describa su forma de pensar y sentir sobre el trabajo, según las categorías proporcionadas:

1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Neutral	4=De acuerdo	5= Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
1. Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.					
2. Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.					
3. En esta institución me siento como en familia.					
4. Me siento encariñado con esta institución.					
5. Esta institución significa mucho para mí.					
6. Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.					
7. Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.					
8. Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar mi institución por ahora.					
9. En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.					
10. Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta institución.					
11. Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.					
12. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.					
13. Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.					
14. Esta institución merece mi lealtad.					
15. Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.					
16. No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.					
17. Estoy en deuda con mi institución.					
18. Me siento obligado a permanecer en la institución.					

Gracias por su participación

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Apéndice D. Prueba piloto.



Oficio No. JEP/347/2018
Villahermosa, Tabasco a 03 de octubre de 2018

LIC. ADELA MÉNDEZ MARTÍNEZ
RECTORA
UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DEL ESTADO DE TABASCO
PRESENTE

Por este medio me es grato saludarle y aprovecho la oportunidad para presentar a sus apreciables órdenes a la M.A. Erika Guadalupe May Guillermo 171B35007, estudiante de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA), del Doctorado en Estudios Económico Administrativos (DEEA), programa que se encuentra adscrito al Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), la alumna se encuentra realizando el proyecto de tesis titulado "Estados afectivos que impactan al compromiso organizacional. Una aplicación para la Educación Superior" por lo que solicitamos su valioso apoyo para realizar un trabajo de campo que consiste en aplicar encuestas dirigidas al personal que labora en la universidad, con el objetivo de aplicar una prueba piloto para recabar información de su trabajo de tesis. Mucho agradeceré a usted, de no existir inconveniente alguno en proporcionarle todas las facilidades a la interesada.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un afectuoso saludo.



ATENTAMENTE

DR. LENIN MARTÍNEZ PÉREZ
Director de la DACEA
Presidente del Comité Académico del DEEA

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA
DE TABASCO



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS
DIRECCIÓN

C.c.p. Dr. Jorge Rebollo Meza.- Coordinador de Investigación y Posgrado de la DACEA
Dra. Gilca María Bertolini Díaz.- Coordinadora Académica del DEEA
Archivo



Av. Universidad s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, C.P. 86040 Villahermosa, Tabasco
Tel. (993) 358.15.00 Ext. 6203 E-mail: cjp.daceaa@ujat.mx

www.ujat.mx

Figura A.7. Carta de presentación para aplicar la prueba piloto

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Apéndice E. Exploración de datos de campo.

Tabla E1

Desviación estándar por participante para los ítems con escala Likert

Número de caso	Desviación estándar
37	.98
62	.96
63	.94
100	.91
109	.85
110	.73
116	.69
135	.91
141	.87
159	.98
167	.89
173	.98
176	.86
220	.79
237	.84
265	.75
270	.98

Nota. Elaboración propia con datos de campo. N=273

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla E2

Datos atípicos univariantes en las variables sociodemográficas

Variable	Número de caso	Valor
Edad	102	65
	127	63
	142	62
	218	64
Antigüedad	30	33
Categoría docente	30	7
	31	8
Tipo de contrato	220	2
	223	2
	231	2
	257	2
Estado civil	254	4
	263	4
	269	4
	270	4
	272	3
	258	1
	265	1
	271	1

Nota. Elaboración propia con datos de campo. N=273

Tabla E3

Índices de ajuste con datos atípicos y sin datos atípicos multivariantes

Modelo	df	X^2	X^2/df	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR
Con atípicos	660	1635.53	2.48	.72	.77	.074	.13
Sin atípicos	660	1635.54	2.48	.70	.76	.08	.13

Nota. Elaborado con datos de campo.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

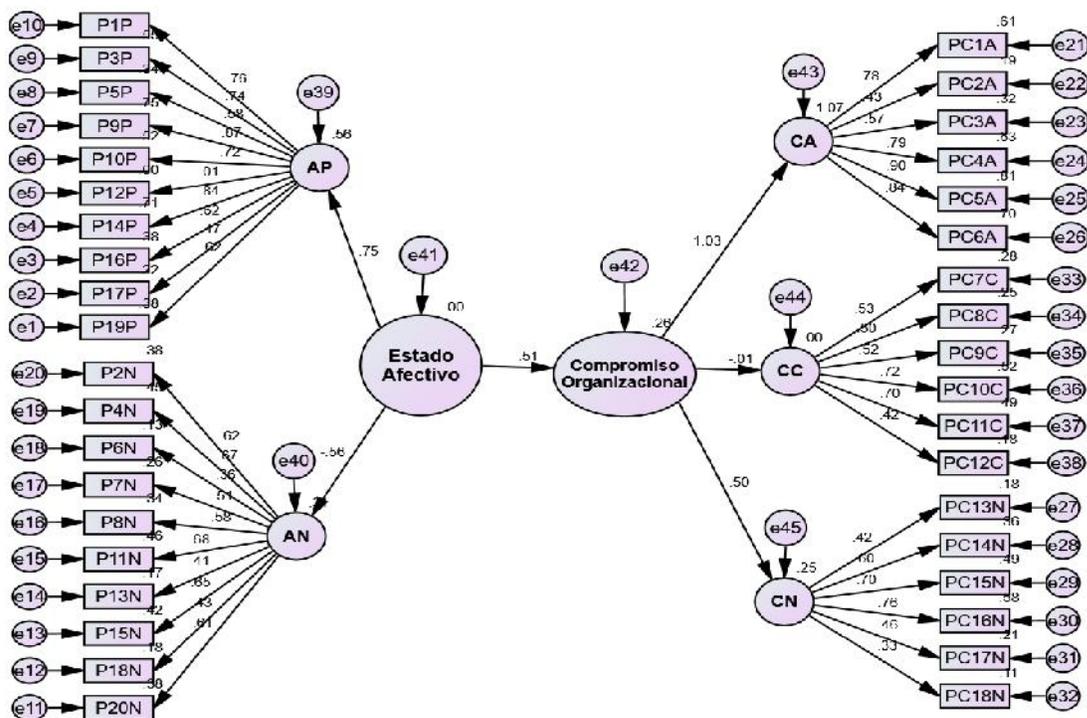


Figura E1. Valores estandarizados del Modelo de investigación con datos atípicos multivariantes. N=273

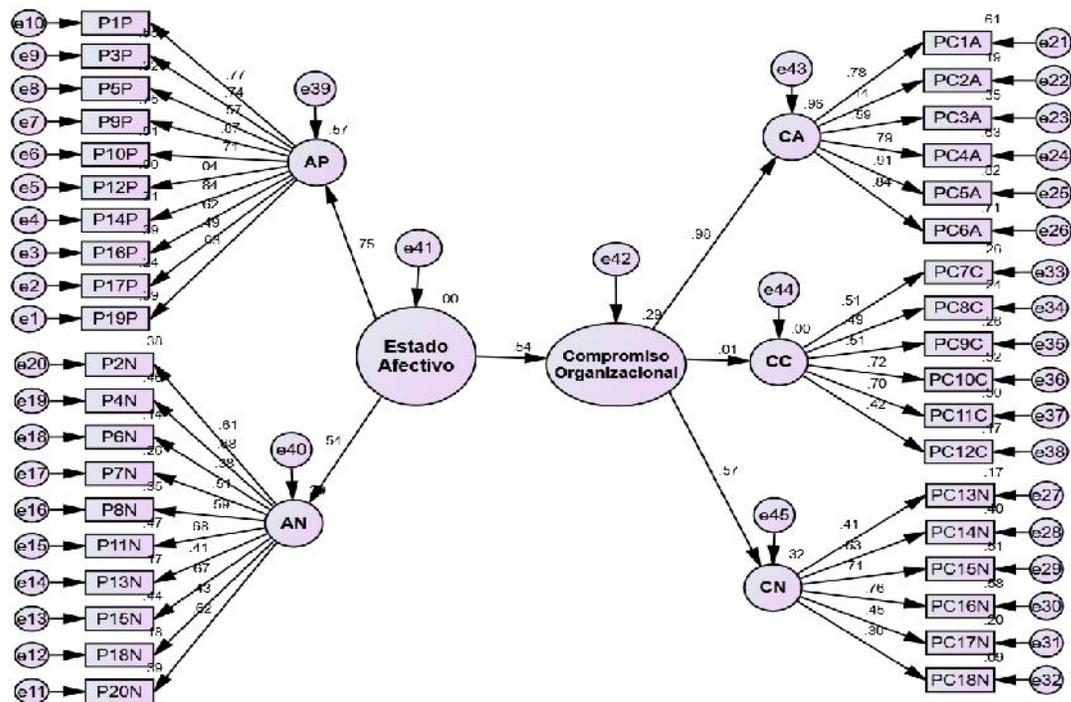


Figura E2. Valores estandarizados del Modelo de investigación sin datos atípicos multivariantes. N=258.

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Tabla E4

Análisis de sensibilidad de los valores estimados con datos atípicos y sin datos atípicos multivariantes

Modelo sin atípicos		Estimados	Modelo con atípicos		Estimados	Diferencia
Compromiso_ Organizacional <---	Estado_Afectivo	0.54	Compromiso_ Organizacional <---	Estado_Afectivo	0.51	0.03
AP <---	Estado_Afectivo	0.75	AP <---	Estado_Afectivo	0.75	0.00
AN <---	Estado_Afectivo	-0.54	AN <---	Estado_Afectivo	-0.56	0.03
CA <---	Compromiso_ Organizacional	0.98	CA <---	Compromiso_ Organizacional	1.03	-0.06
CC <---	Compromiso_ Organizacional	0.01	CC <---	Compromiso_ Organizacional	-0.01	0.02
CN <---	Compromiso_ Organizacional	0.57	CN <---	Compromiso_ Organizacional	0.50	0.07
P19P <---	AP	0.63	P19P <---	AP	0.62	0.01
P17P <---	AP	0.49	P17P <---	AP	0.47	0.02
P16P <---	AP	0.62	P16P <---	AP	0.62	0.00
P14P <---	AP	0.84	P14P <---	AP	0.84	0.00
P12P <---	AP	0.04	P12P <---	AP	0.02	0.02
P10P <---	AP	0.71	P10P <---	AP	0.72	-0.01
P9P <---	AP	0.87	P9P <---	AP	0.87	0.00
P5P <---	AP	0.57	P5P <---	AP	0.58	-0.02
P3P <---	AP	0.74	P3P <---	AP	0.74	0.00
P1P <---	AP	0.77	P1P <---	AP	0.76	0.00
P20N <---	AN	0.62	P20N <---	AN	0.61	0.01
P18N <---	AN	0.43	P18N <---	AN	0.43	0.00
P15N <---	AN	0.67	P15N <---	AN	0.65	0.02
P13N <---	AN	0.41	P13N <---	AN	0.41	0.00
P11N <---	AN	0.68	P11N <---	AN	0.68	0.01
P8N <---	AN	0.59	P8N <---	AN	0.58	0.01
P7N <---	AN	0.51	P7N <---	AN	0.51	0.00
P6N <---	AN	0.38	P6N <---	AN	0.36	0.02
P4N <---	AN	0.68	P4N <---	AN	0.67	0.01
P2N <---	AN	0.62	P2N <---	AN	0.62	0.00
PC1A <---	CA	0.78	PC1A <---	CA	0.78	0.00
PC2A <---	CA	0.44	PC2A <---	CA	0.43	0.00

Efectos de los Estados Afectivos en el Compromiso Organizacional: una aplicación para la educación superior.

Continúa ...

Modelo sin atípicos			Estimados	Modelo con atípicos			Estimados	Diferencia
PC3A	<---	CA	0.59	PC3A	<---	CA	0.57	0.02
PC4A	<---	CA	0.80	PC4A	<---	CA	0.80	0.00
PC5A	<---	CA	0.91	PC5A	<---	CA	0.90	0.00
PC6A	<---	CA	0.84	PC6A	<---	CA	0.84	0.01
PC13N	<---	CN	0.41	PC13N	<---	CN	0.42	-0.01
PC14N	<---	CN	0.63	PC14N	<---	CN	0.60	0.03
PC15N	<---	CN	0.71	PC15N	<---	CN	0.70	0.01
PC16N	<---	CN	0.76	PC16N	<---	CN	0.76	0.00
PC17N	<---	CN	0.45	PC17N	<---	CN	0.46	0.00
PC18N	<---	CN	0.30	PC18N	<---	CN	0.33	-0.03
PC7C	<---	CC	0.51	PC7C	<---	CC	0.53	-0.02
PC8C	<---	CC	0.49	PC8C	<---	CC	0.50	0.00
PC9C	<---	CC	0.51	PC9C	<---	CC	0.52	0.00
PC10C	<---	CC	0.72	PC10C	<---	CC	0.72	0.00
PC11C	<---	CC	0.70	PC11C	<---	CC	0.70	0.00
PC12C	<---	CC	0.42	PC12C	<---	CC	0.42	0.00

Nota. Elaborado con datos obtenidos en AMOS.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Apéndice F. Descriptivos de la muestra.

Tabla F1

Frecuencia de docentes en los ITS por género

Género	Número de docentes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	111	41%	41%
Masculino	162	59%	100%
Total	273	100%	100%

Nota. Elaborado con datos de campo.

Tabla F2

Frecuencia de docentes en los ITS por tipo de contrato

Tipo de contrato	Número de docentes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Permanente	249	91%	91%
Eventual	24	9%	100%
Total	273	100%	100%

Nota. Elaborado con datos de campo.

Tabla F3

Frecuencia de docentes por tipo de institución

Tipo de institución	Número de docentes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Federal	34	12%	12%
Descentralizado	239	88%	100%
Total	273	100%	100%

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla F4

Frecuencia de docentes en los ITS por estado civil

Categoría docente	Número de docentes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	68	25%	25%
Casado	179	65.6%	90%
Viudo	1	0.4%	91%
Unión libre	25	9%	100%
Total	273	100%	100%

Nota. Elaborado con datos de campo.

Tabla F5

Descriptivos de los docentes en los ITS por edad y antigüedad

Estadístico	Edad	Antigüedad
Media	40	11
Mediana	39.00	10.00
Moda	35	6
Desviación estándar	8	6
Varianza	56.654	33.045
Rango	40	32
Mínimo	25	1
Máximo	65	33
Total	273	100%

Nota. Elaborado con datos de campo.

Tabla F6

Frecuencia de docentes en los ITS por edad

Rango de edad	Número de docentes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
25-33	38	14%	14%
34-42	141	52%	66%
43-51	72	26%	92%
52-60	18	7%	99%
61-69	4	1%	100%
Total	273	100%	100%

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla F7

Frecuencia de docentes en los ITS por antigüedad

Antigüedad	Número de docentes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-9	129	47%	47
10-18	123	45%	92
19-27	20	7.3%	100
28-36	1	0.4%	100
Total	273	100%	100%

Nota. Elaborado con datos de campo.

Tabla F8

Frecuencia de docentes en los ITS por categoría

Categoría docente	Número de docentes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Profesor de Asignatura A	126	46%	46%
Profesor de Asignatura B	76	28%	74%
Profesor Asociado A	44	16.1%	90%
Profesor Asociado B	15	5.5%	96%
Profesor Asociado C	8	2.9%	99%
Profesor Titular A	2	0.7%	99%
Profesor Titular B	1	0.4%	100%
Profesor Titular C	1	0.4%	100%
Total	273	100%	100%

Nota. Elaborado con datos de campo. N=273

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla F9

Descriptivos de los docentes en los ITS por edad y antigüedad

ITS	Categoría docente								
	Asignatura A	Asignatura B	Asociado A	Asociado B	Asociado C	Titular A	Titular B	Titular C	
ITHUI	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
ITZO	42%	0%	25%	0%	8%	8%	8%	8%	
ITSCE	84%	0%	16%	0%	0%	0%	0%	0%	
ITSC	30%	40%	10%	20%	0%	0%	0%	0%	
ITSS	23%	61%	15%	2%	0%	0%	0%	0%	
ITSR	14%	52%	14%	7%	12%	0%	0%	0%	
ITSM	80%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	
ITSLV	0%	7%	50%	21%	14%	7%	0%	0%	
Total	46%	28%	16%	5%	3%	1%	0%	0%	

Nota. Elaborado con datos de campo. N=273.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Apéndice G. Descriptivos de los constructos por dimensión.

Tabla G1

Estadísticos descriptivos de los ítems para la dimensión afecto positivo

Estadísticos		P1P	P3P	P5P	P9P	P10P	P12P	P14P	P16P	P17P	P19P
N	Válido	273	273	273	273	273	273	273	273	273	273
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		3.25	3.13	3.90	3.33	3.76	2.96	3.43	3.85	3.86	4.01
Mediana		3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Moda		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Desviación estándar		1.089	1.099	.942	1.131	1.150	1.243	1.093	.912	.924	.881
Varianza		1.186	1.208	.888	1.279	1.322	1.546	1.194	.831	.853	.776
Asimetría		-.380	-.407	-1.057	-.514	-.927	-.154	-.608	-1.142	-.969	-.997
Curtosis		-.458	-.613	1.237	-.375	.291	-1.002	-.212	1.826	1.078	1.333
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Percentil 25		3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.50	3.00	4.00
	50	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	75	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla G2

Estadísticos descriptivos de los ítems para la dimensión afecto negativo

Estadísticos		P2N	P4N	P6N	P7N	P8N	P11N	P13N	P15N	P18N	P20N
N	Válido	273	273	273	273	273	273	273	273	273	273
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.33	1.80	1.19	1.51	1.28	1.62	1.26	1.62	2.43	1.55
Mediana		2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
Moda		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Desviación estándar		1.161	1.013	.462	.854	.622	.904	.682	.901	1.220	.926
Varianza		1.348	1.027	.214	.729	.387	.817	.465	.811	1.489	.858
Asimetría		.602	1.323	2.436	1.907	2.396	1.511	3.052	1.506	.324	1.757
Curtosis		-.448	1.251	5.332	3.687	5.578	1.723	9.895	1.836	-1.070	2.537
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	3	5	4	5	5	5	5	5
Percentil	25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	50	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
	75	3.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla G3

Estadísticos descriptivos de los ítems para la dimensión compromiso afectivo

Estadísticos		PC1A	PC2A	PC3A	PC4A	PC5A	PC6A
N	Válido	273	273	273	273	273	273
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		4.40	3.27	3.49	4.14	4.33	4.18
Mediana		5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00
Moda		5	4	4	5	5	5
Desviación estándar		.950	1.137	1.125	.903	.920	.916
Varianza		.903	1.294	1.266	.816	.846	.839
Asimetría		-1.764	-.442	-.501	-1.085	-1.607	-1.231
Curtosis		2.856	-.533	-.314	1.275	2.630	1.537
Mínimo		1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5
Percentiles	25	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00
	75	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla G4

Estadísticos descriptivos de los ítems para la dimensión compromiso de continuidad

Estadísticos		PC7C	PC8C	PC9C	PC10C	PC11C	PC12C
N	Válido	273	273	273	273	273	273
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		3.68	3.56	2.64	2.73	2.74	2.86
Mediana		4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Moda		5	5	2	3	3	3
Desviación estándar		1.366	1.330	1.223	1.271	1.293	1.169
Varianza		1.866	1.769	1.495	1.616	1.671	1.368
Asimetría		-.735	-.654	.342	.200	.114	.058
Curtosis		-.642	-.676	-.799	-.938	-1.052	-.716
Mínimo		1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5
Percentiles	25	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
	50	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
	75	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla G5

Estadísticos descriptivos de los ítems para la dimensión compromiso normativo

Estadísticos		PC13N	PC14N	PC15N	PC16N	PC17N	PC18N
N	Válido	273	273	273	273	273	273
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		2.66	4.18	3.38	3.37	2.95	2.33
Mediana		3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
Moda		3	5	3	3	3	3
Desviación estándar		1.305	.931	1.188	1.182	1.219	1.154
Varianza		1.702	.866	1.412	1.397	1.487	1.331
Asimetría		.344	-1.184	-.314	-.368	-.068	.510
Curtosis		-.920	1.403	-.651	-.552	-.794	-.459
Mínimo		1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5
Percentiles	25	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00
	50	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
	75	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Apéndice H. Supuestos para el análisis multivariante.

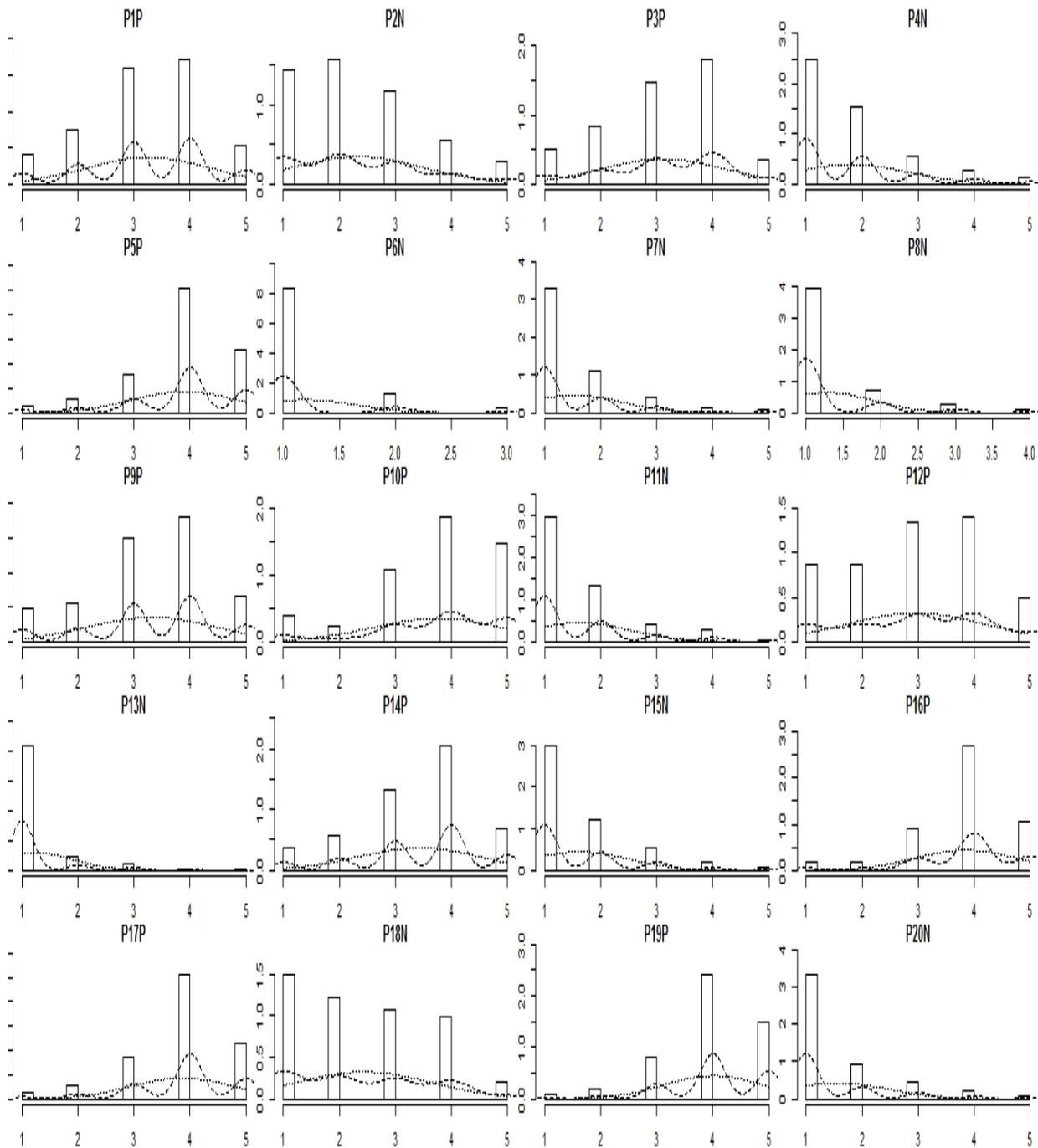


Figura H.1. Histogramas de normalidad de los ítems de la variable estados afectivos. Elaborado con datos de campo analizados en Project R 3.5.2.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

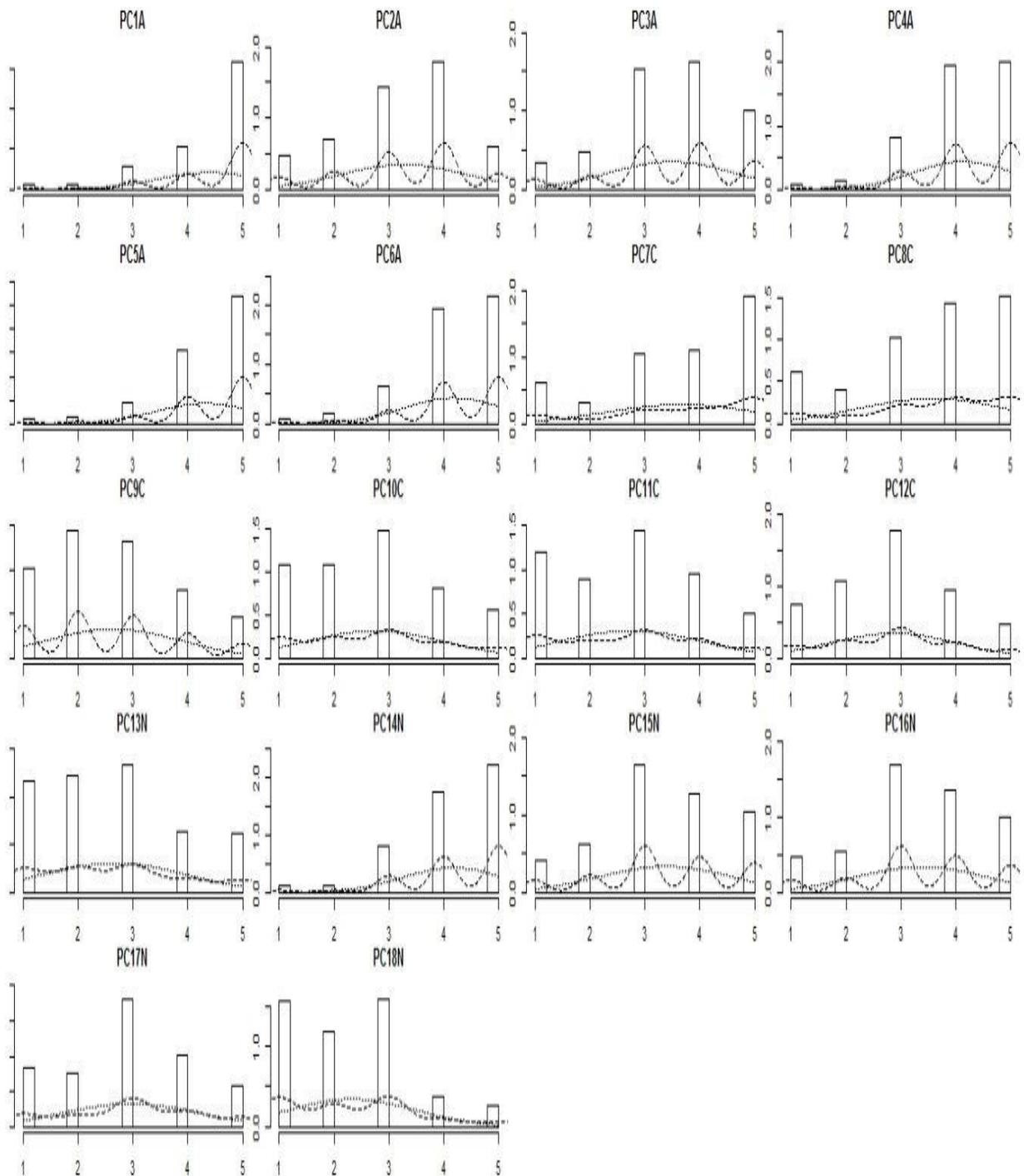


Figura H.2. Histogramas de normalidad de los ítems de la variable estados afectivos. Elaborado con datos de campo analizados en Project R 3.5.2.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de datos de campo: estados afectivos

Ítem	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	sig.
P1P	.206	273	.000
P2N	.214	273	.000
P3P	.218	273	.000
P4N	.284	273	.000
P5P	.302	273	.000
P6N	.499	273	.000
P7N	.385	273	.000
P8N	.470	273	.000
P9P	.219	273	.000
P10P	.249	273	.000
P11N	.344	273	.000
P12P	.180	273	.000
P13N	.487	273	.000
P14P	.249	273	.000
P15N	.354	273	.000
P16P	.315	273	.000
P17P	.302	273	.000
P18N	.184	273	.000

Nota. ^a Corrección de significación de Lilliefors. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H2

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de datos de campo: compromiso organizacional

Ítem	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	sig.
PC1A	.369	273	.000
PC2A	.219	273	.000
PC3A	.201	273	.000
PC4A	.235	273	.000
PC5A	.310	273	.000
PC6A	.247	273	.000
PC7C	.218	273	.000
PC8C	.218	273	.000
PC9C	.192	273	.000
PC10C	.151	273	.000
PC11C	.162	273	.000
PC12C	.183	273	.000
PC13N	.174	273	.000
PC14N	.259	273	.000
PC15N	.167	273	.000
PC16N	.178	273	.000
PC17N	.197	273	.000
PC18N	.186	273	.000

Nota. ^a Corrección de significación de Lilliefors. Elaboración propia con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H3

Prueba de asimetría y curtosis para la normalidad de los datos de campo: estados afectivos

Ítem	N	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
P1P	273	-.380	.147	-.458	.294
P2N	273	.602	.147	-.448	.294
P3P	273	-.407	.147	-.613	.294
P4N	273	1.323	.147	1.251	.294
P5P	273	-1.057	.147	1.237	.294
P6N	273	2.436	.147	5.332	.294
P7N	273	1.907	.147	3.687	.294
P8N	273	2.396	.147	5.578	.294
P9P	273	-.514	.147	-.375	.294
P10P	273	-.927	.147	.291	.294
P11N	273	1.511	.147	1.723	.294
P12P	273	-.154	.147	-1.002	.294
P13N	273	3.052	.147	9.895	.294
P14P	273	-.608	.147	-.212	.294
P15N	273	1.506	.147	1.836	.294
P16P	273	-1.142	.147	1.826	.294
P17P	273	-.969	.147	1.078	.294
P18N	273	.324	.147	-1.070	.294
P19P	273	-.997	.147	1.333	.294
P20N	273	1.757	.147	2.537	.294
N válido (por lista)	273				

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H4

Prueba de asimetría y curtosis para la normalidad de los datos de campo: compromiso organizacional

Ítem	N	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
PC1A	273	-1.764	.147	2.856	.294
PC2A	273	-.442	.147	-.533	.294
PC3A	273	-.501	.147	-.314	.294
PC4A	273	-1.085	.147	1.275	.294
PC5A	273	-1.607	.147	2.630	.294
PC6A	273	-1.231	.147	1.537	.294
PC7C	273	-.735	.147	-.642	.294
PC8C	273	-.654	.147	-.676	.294
PC9C	273	.342	.147	-.799	.294
PC10C	273	.200	.147	-.938	.294
PC11C	273	.114	.147	-1.052	.294
PC12C	273	.058	.147	-.716	.294
PC13N	273	.344	.147	-.920	.294
PC14N	273	-1.184	.147	1.403	.294
PC15N	273	-.314	.147	-.651	.294
PC16N	273	-.368	.147	-.552	.294
PC17N	273	-.068	.147	-.794	.294
PC18N	273	.510	.147	-.459	.294
N válido (por lista)	273				

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H5

Prueba de normalidad en AMOS

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PC12C	1.000	5.000	.057	.387	-.724	-2.443
PC11C	1.000	5.000	.113	.764	-1.054	-3.556
PC10C	1.000	5.000	.199	1.340	-.943	-3.179
PC9C	1.000	5.000	.340	2.292	-.806	-2.718
PC8C	1.000	5.000	-.650	-4.385	-.685	-2.311
PC7C	1.000	5.000	-.731	-4.930	-.652	-2.199
PC18N	1.000	5.000	.507	3.423	-.472	-1.593
PC17N	1.000	5.000	-.067	-.455	-.801	-2.702
PC16N	1.000	5.000	-.366	-2.469	-.564	-1.903
PC15N	1.000	5.000	-.313	-2.109	-.661	-2.229
PC14N	1.000	5.000	-1.178	-7.945	1.356	4.572
PC13N	1.000	5.000	.343	2.311	-.925	-3.119
PC6A	1.000	5.000	-1.224	-8.259	1.487	5.016
PC5A	1.000	5.000	-1.598	-10.781	2.560	8.634
PC4A	1.000	5.000	-1.079	-7.277	1.230	4.148
PC3A	1.000	5.000	-.499	-3.363	-.330	-1.115
PC2A	1.000	5.000	-.440	-2.965	-.545	-1.839
PC1A	1.000	5.000	-1.754	-11.833	2.782	9.384
P2N	1.000	5.000	.598	4.035	-.461	-1.556
P4N	1.000	5.000	1.316	8.878	1.207	4.070
P6N	1.000	3.000	2.422	16.339	5.213	17.581
P7N	1.000	5.000	1.896	12.791	3.598	12.134
P8N	1.000	4.000	2.383	16.073	5.454	18.395
P11N	1.000	5.000	1.503	10.136	1.670	5.633
P13N	1.000	5.000	3.035	20.474	9.692	32.689
P15N	1.000	5.000	1.498	10.105	1.780	6.005
P18N	1.000	5.000	.322	2.171	-1.073	-3.618
P20N	1.000	5.000	1.748	11.789	2.468	8.325
P1P	1.000	5.000	-.378	-2.550	-.472	-1.591
P3P	1.000	5.000	-.405	-2.731	-.624	-2.104
P5P	1.000	5.000	-1.051	-7.089	1.193	4.023
P9P	1.000	5.000	-.511	-3.447	-.390	-1.314
P10P	1.000	5.000	-.922	-6.221	.264	.891
P12P	1.000	5.000	-.154	-1.036	-1.006	-3.392
P14P	1.000	5.000	-.604	-4.077	-.230	-.775
P16P	1.000	5.000	-1.136	-7.660	1.771	5.974
P17P	1.000	5.000	-.963	-6.498	1.036	3.495
P19P	1.000	5.000	-.992	-6.691	1.287	4.341
Multivariate					248.931	37.299

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H6

Matriz de Correlaciones de Pearson para medir la colinealidad: estados afectivos

Ítem	P1P	P2N	P3P	P4N	P5P	P6N	P7N	P8N	P9P	P10P	P11N	P12P	P13N	P14P	P15N	P16P	P17P	P18N	P19P	P20N
P1P	1.000	-.423	.653	-.416	.410	-.093	-.179	-.168	.699	.523	-.331	-.099	-.111	.665	-.188	.370	.285	-.102	.411	-.299
P2N	-.423	1.000	-.307	.478	-.058	.155	.309	.277	-.287	-.219	.474	.274	.220	-.252	.352	-.117	.039	.287	-.086	.388
P3P	.653	-.307	1.000	-.327	.370	.002	-.094	-.139	.676	.510	-.258	-.077	-.172	.640	-.139	.448	.289	-.036	.424	-.243
P4N	-.416	.478	-.327	1.000	-.120	.167	.211	.526	-.399	-.315	.577	.265	.197	-.438	.355	-.183	-.037	.176	-.179	.317
P5P	.410	-.058	.370	-.120	1.000	-.017	-.117	-.067	.464	.485	-.090	.185	-.116	.450	-.108	.544	.386	.026	.546	-.276
P6N	-.093	.155	.002	.167	-.017	1.000	.422	.298	-.070	-.080	.182	.122	.227	-.089	.274	.058	-.034	.219	-.077	.157
P7N	-.179	.309	-.094	.211	-.117	.422	1.000	.211	-.216	-.209	.214	.158	.288	-.248	.473	-.087	-.149	.266	-.218	.398
P8N	-.168	.277	-.139	.526	-.067	.298	.211	1.000	-.147	-.178	.438	.191	.312	-.222	.312	-.050	-.093	.221	-.180	.302
P9P	.699	-.287	.676	-.399	.464	-.070	-.216	-.147	1.000	.634	-.286	-.027	-.120	.737	-.201	.535	.373	-.039	.520	-.260
P10P	.523	-.219	.510	-.315	.485	-.080	-.209	-.178	.634	1.000	-.221	.037	-.258	.623	-.199	.401	.337	-.052	.504	-.283
P11N	-.331	.474	-.258	.577	-.090	.182	.214	.438	-.286	-.221	1.000	.369	.237	-.282	.377	-.081	.022	.315	-.133	.356
P12P	-.099	.274	-.077	.265	.185	.122	.158	.191	-.027	.037	.369	1.000	.151	.013	.226	.225	.235	.271	.104	.163
P13N	-.111	.220	-.172	.197	-.116	.227	.288	.312	-.120	-.258	.237	.151	1.000	-.234	.289	-.015	.015	.134	-.170	.278
P14P	.665	-.252	.640	-.438	.450	-.089	-.248	-.222	.737	.623	-.282	.013	-.234	1.000	-.205	.510	.386	-.032	.534	-.246
P15N	-.188	.352	-.139	.355	-.108	.274	.473	.312	-.201	-.199	.377	.226	.289	-.205	1.000	-.136	-.107	.369	-.199	.525
P16P	.370	-.117	.448	-.183	.544	.058	-.087	-.050	.535	.401	-.081	.225	-.015	.510	-.136	1.000	.518	.031	.547	-.278
P17P	.285	.039	.289	-.037	.386	-.034	-.149	-.093	.373	.337	.022	.235	.015	.386	-.107	.518	1.000	.055	.472	-.101
P18N	-.102	.287	-.036	.176	.026	.219	.266	.221	-.039	-.052	.315	.271	.134	-.032	.369	.031	.055	1.000	-.018	.315
P19P	.411	-.086	.424	-.179	.546	-.077	-.218	-.180	.520	.504	-.133	.104	-.170	.534	-.199	.547	.472	-.018	1.000	-.251
P20N	-.299	.388	-.243	.317	-.276	.157	.398	.302	-.260	-.283	.356	.163	.278	-.246	.525	-.278	-.101	.315	-.251	1.000

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

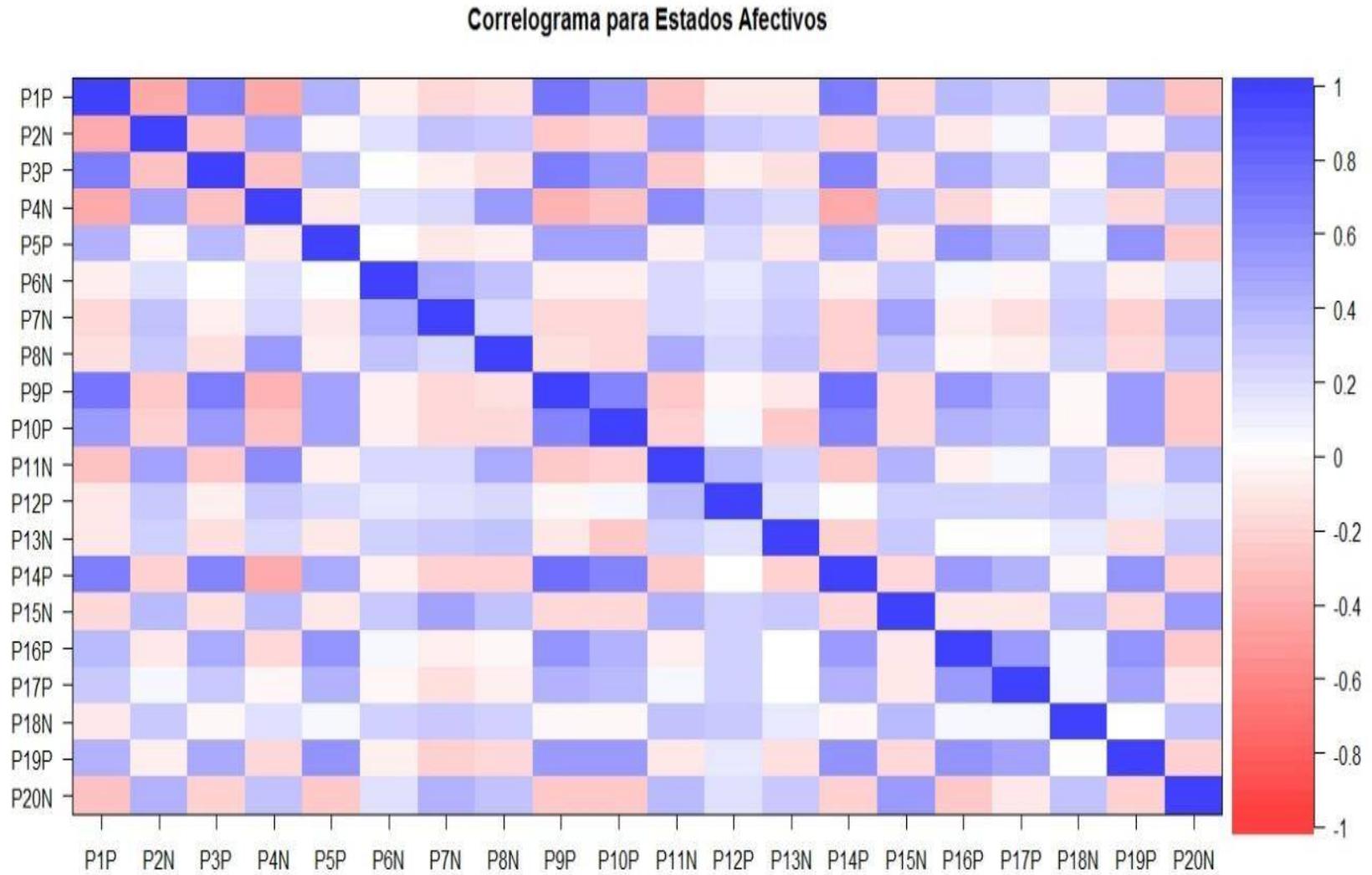


Figura H3. Correlograma para la variable estados afectivos. Elaborado con datos de campo analizados en Project R 3.5.2.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H7

Matriz de Correlaciones de Pearson para medir la colinealidad: compromiso organizacional

Ítem	PC1A	PC2A	PC3A	PC4A	PC5A	PC6A	PC7C	PC8C	PC9C	PC10C	PC11C	PC12C	PC13N	PC14N	PC15N	PC16N	PC17N	PC18N
PC1A	1.000	.300	.453	.570	.691	.639	.112	.215	-.126	-.050	-.025	-.050	.057	.527	.285	.265	.077	-.033
PC2A	.300	1.000	.283	.411	.341	.362	.068	.091	-.118	.005	-.042	-.030	.012	.267	.144	.184	.102	.067
PC3A	.453	.283	1.000	.451	.473	.413	.071	.081	-.131	-.131	-.141	-.016	.039	.363	.297	.286	.119	.071
PC4A	.570	.411	.451	1.000	.726	.641	.187	.169	-.133	-.039	-.089	.004	.042	.479	.216	.273	.056	-.050
PC5A	.691	.341	.473	.726	1.000	.755	.148	.216	-.155	-.038	-.071	-.031	.043	.564	.254	.290	.086	-.062
PC6A	.639	.362	.413	.641	.755	1.000	.202	.285	-.196	.003	-.072	-.032	.002	.549	.296	.345	.116	-.042
PC7C	.112	.068	.071	.187	.148	.202	1.000	.600	.184	.327	.323	.193	.318	.253	.279	.262	.172	.172
PC8C	.215	.091	.081	.169	.216	.285	.600	1.000	.187	.248	.329	.191	.341	.217	.202	.326	.203	.201
PC9C	-.126	-.118	-.131	-.133	-.155	-.196	.184	.187	1.000	.457	.325	.288	.236	-.071	-.024	-.071	.031	.236
PC10C	-.050	.005	-.131	-.039	-.038	.003	.327	.248	.457	1.000	.550	.277	.305	.074	.140	.077	.018	.152
PC11C	-.025	-.042	-.141	-.089	-.071	-.072	.323	.329	.325	.550	1.000	.310	.286	.001	.110	.090	-.008	.173
PC12C	-.050	-.030	-.016	.004	-.031	-.032	.193	.191	.288	.277	.310	1.000	.368	.035	.243	.215	.235	.254
PC13N	.057	.012	.039	.042	.043	.002	.318	.341	.236	.305	.286	.368	1.000	.167	.279	.368	.283	.300
PC14N	.527	.267	.363	.479	.564	.549	.253	.217	-.071	.074	.001	.035	.167	1.000	.415	.395	.263	.056
PC15N	.285	.144	.297	.216	.254	.296	.279	.202	-.024	.140	.110	.243	.279	.415	1.000	.567	.261	.221
PC16N	.265	.184	.286	.273	.290	.345	.262	.326	-.071	.077	.090	.215	.368	.395	.567	1.000	.336	.239
PC17N	.077	.102	.119	.056	.086	.116	.172	.203	.031	.018	-.008	.235	.283	.263	.261	.336	1.000	.484
PC18N	-.033	.067	.071	-.050	-.062	-.042	.172	.201	.236	.152	.173	.254	.300	.056	.221	.239	.484	1.000

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Correlograma para Compromiso Organizacional

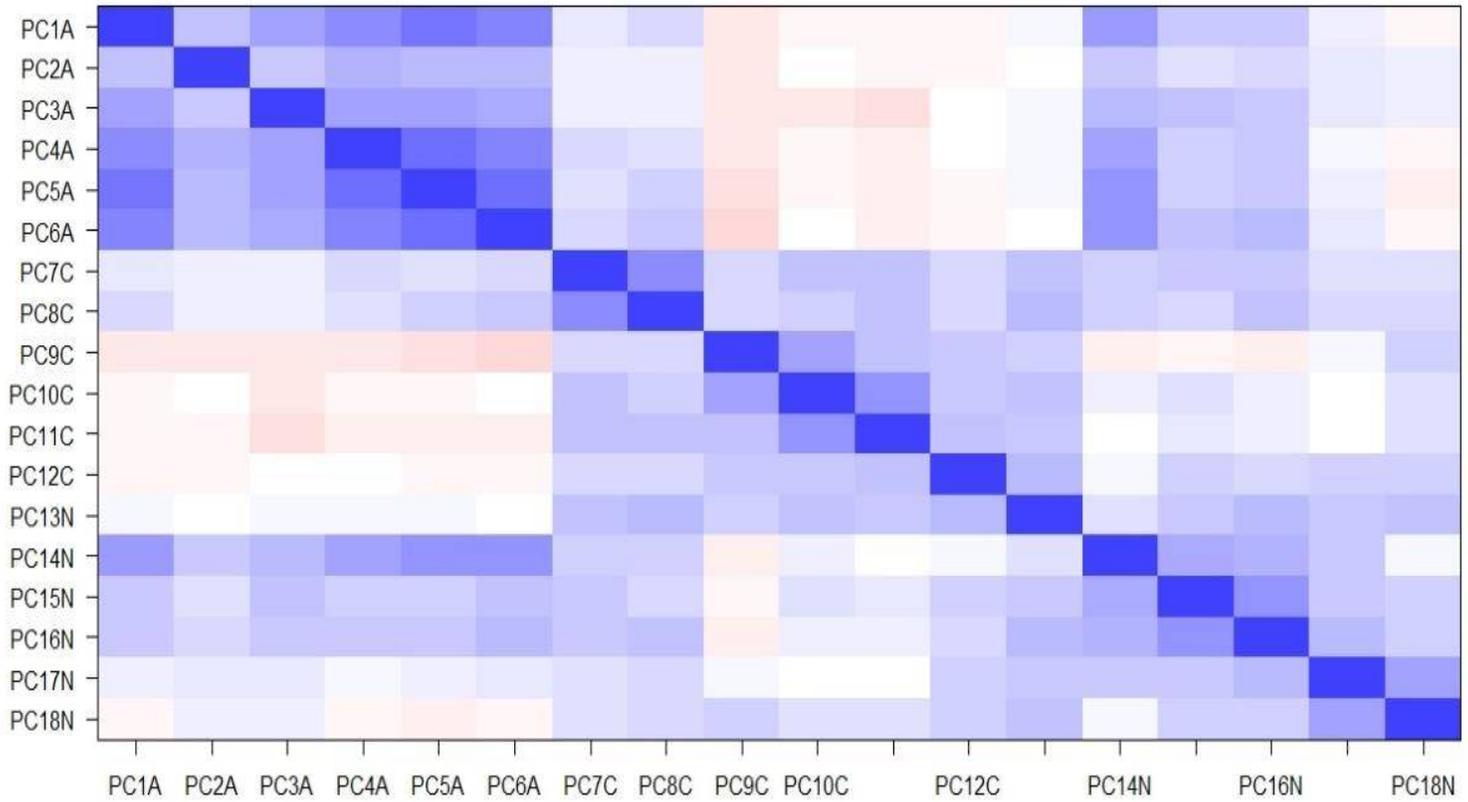


Figura H4. Correlograma para la variable compromiso organizacional. Elaborado con datos de campo analizados en Project R 3.5.2.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

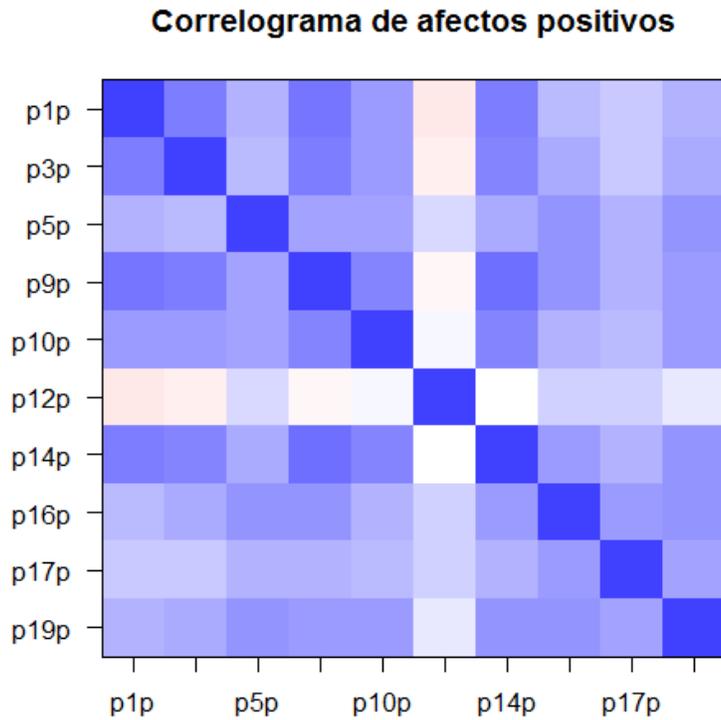


Figura H5. Correlograma para la dimensión afecto positivo. Elaborado con datos de campo analizados en Project R 3.5.2.

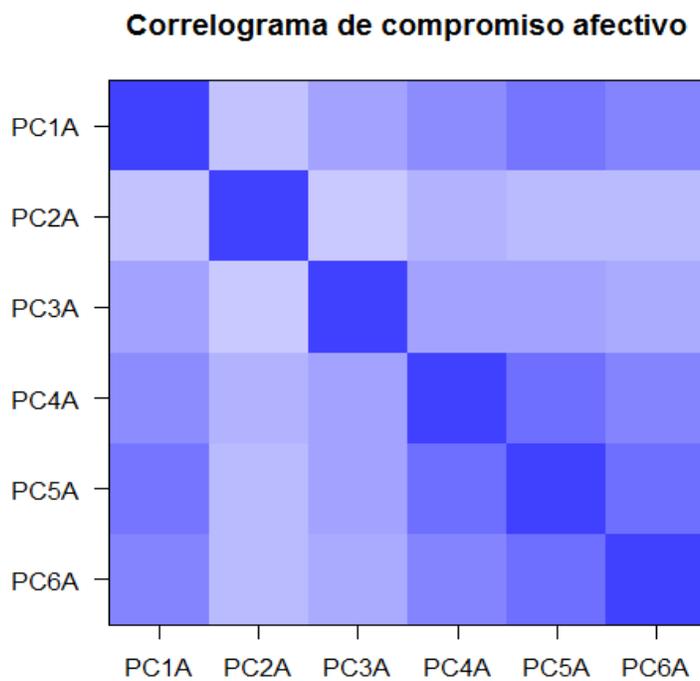


Figura H6. Correlograma para la dimensión compromiso afectivo. Elaborado con datos de campo analizados en Project R 3.5.2.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H8

Prueba de homogeneidad de varianzas: estados afectivos

Ítem	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Motivado (a)	0.81	2	269	.450
Molesto (a)	1.56	2	269	.213
Emocionado (a)	0.58	2	269	.563
De malas	0.35	2	269	.709
Firme	0.28	2	269	.755
Culpable	2.384	2	269	.094
Temeroso (a)	0.29	2	269	.765
Agresivo (a)	3.83	2	269	.023
Entusiasmado (a)	1.14	2	269	.322
Estar orgulloso (a)	1.31	2	269	.272
Irritable	1.62	2	269	.199
Alerta	1.13	2	269	.324
Avergonzado (a)	11.96	2	269	.000
Inspirado (a)	0.72	2	269	.489
Nervioso (a)	0.27	2	269	.767
Decidido (a)	0.02	2	269	.982
Estar atento (a)	0.40	2	269	.674
Inquieto (a)	0.56	2	269	.574
Activo (a)	0.70	2	269	.499
Inseguro (a)	3.80	2	269	.024

Nota. Elaborado con datos de campo. El factor empleado fue el estado civil.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H9

Prueba de homogeneidad de varianzas: compromiso organizacional

Ítems	Estadístico de			
	Levene	gl1	gl2	sig.
Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión, de manera permanente en esta institución.	1.70	2	269	.184
Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.	0.55	2	269	.576
En esta institución me siento como en familia.	2.30	2	269	.102
Me siento encariñado con esta institución.	0.48	2	269	.620
Esta institución significa mucho para mí.	0.36	2	269	.701
Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.	0.18	2	269	.832
Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	0.52	2	269	.593
Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar mi institución por ahora.	2.63	2	269	.074
En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.	0.04	2	269	.960
Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta institución.	0.62	2	269	.540
Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.	0.77	2	269	.465
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.	2.38	2	269	.094
Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	2.28	2	269	.104
Esta institución merece mi lealtad.	1.17	2	269	.313
Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.	0.08	2	269	.920
No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.	1.67	2	269	.191
Estoy en deuda con mi institución.	0.00	2	269	.997
Me siento obligado a permanecer en la institución.	0.35	2	269	.703

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla H10

Estadísticas de colinealidad para el constructo estados afectivos

Ítem	Tolerancia	VIF
Motivado (a)	0.36	2.78
Molesto (a)	0.57	1.77
Emocionado (a)	0.43	2.33
De malas	0.45	2.25
Firme	0.54	1.85
Culpable	0.75	1.34
Temeroso (a)	0.59	1.70
Agresivo (a)	0.59	1.70
Entusiasmado (a)	0.30	3.38
Estar orgulloso (a)	0.48	2.08
Irritable	0.53	1.88
Alerta	0.72	1.40
Avergonzado (a)	0.75	1.36
Inspirado (a)	0.32	3.17
Nervioso (a)	0.56	1.78
Decidido (a)	0.44	2.26
Estar atento (a)	0.61	1.65
Inquieto (a)	0.76	1.32
Activo (a)	0.51	2.00
Inseguro (a)	0.56	1.79

Nota. Elaborado con datos de campo.

Estados Afectivos que influyen en el Compromiso Organizacional. Una aplicación para la Educación Superior.

Tabla E11

Estadísticas de colinealidad para el constructo compromiso organizacional

Ítem	Tolerancia	VIF
Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión, de manera permanente en esta institución.	0.44	2.26
Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.	0.79	1.27
En esta institución me siento como en familia.	0.67	1.50
Me siento encariñado con esta institución.	0.40	2.48
Esta institución significa mucho para mí.	0.28	3.55
Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.	0.34	2.97
Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	0.56	1.80
Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar mi institución por ahora.	0.53	1.90
En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.	0.67	1.49
Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta institución.	0.56	1.80
Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.	0.60	1.67
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.	0.74	1.36
Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	0.66	1.52
Esta institución merece mi lealtad.	0.52	1.92
Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.	0.58	1.74
No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.	0.54	1.86
Estoy en deuda con mi institución.	0.64	1.55
Me siento obligado a permanecer en la institución.	0.66	1.51

Nota. Elaborado con datos de campo.

Apéndice I. Cálculo de los indicadores de validez de estructura.

Variable: estados afectivos

Afecto positivo.

$$AVE = (.80^2 + .77^2 + .87^2 + .85^2 + .59^2) / 5 = 0.62$$

$$MSV = 0.39^2 = 0.15$$

$$ASV = 0.39^2 = 0.15$$

$$FC = (.80 + .77 + .87 + .85 + .59)^2 / (.80 + .77 + .87 + .85 + .59)^2 + (1 - .64) + (1 - .60) + (1 - .76) + (1 - .72) + (1 - .35) = .89$$

Afecto negativo.

$$AVE = (.44^2 + .62^2 + .44^2 + .67^2 + .61^2 + .41^2) / 6 = .30$$

$$MSV = -0.39^2 = .15$$

$$ASV = -0.39^2 = .15$$

$$FC = (.44 + .62 + .44 + .67 + .61 + .41)^2 / (.44 + .62 + .44 + .67 + .61 + .41)^2 + (1 - .20) + (1 - .39) + (1 - .19) + (1 - .44) + (1 - .38) + (1 - .17) = .71$$

Variable: compromiso organizacional

Compromiso afectivo.

$$AVE = (.83^2 + .92^2 + .78^2 + .75^2) / 4 = .68$$

$$MSV = -0.44^2 = .19$$

$$ASV = (-0.08^2 + 0.44^2) / 2 = .10$$

$$FC = (.83 + .92 + .78 + .85 + .59)^2 / (.83 + .92 + .78 + .85 + .59)^2 + (1 - .69) + (1 - .85) + (1 - .61) + (1 - .57) = .89$$

Compromiso de continuidad.

$$AVE = (.52^2 + .86^2 + .64^2) / 3 = .48$$

$$MSV = -0.11^2 = .01$$

$$ASV = 0.01 + (-0.08)^2 = .01$$

$$FC = (.52 + .86 + .64)^2 / (.52 + .86 + .64)^2 + (1 - .27) + (1 - .74) + (1 - .42) = .72$$

Compromiso de normativo.

$$AVE = (.68^2 + .84^2 + .40^2) / 3 = .45$$

$$MSV = -0.44^2 = .19$$

$$ASV = -0.44^2 + 0.11^2 = .10$$

$$FC = (.68 + .84 + .40)^2 / (.68 + .84 + .40)^2 + (1 - .47) + (1 - .71) + (1 - .16) = .70$$