



Conciencia Tecnológica  
ISSN: 1405-5597  
contec@mail.ita.mx  
Instituto Tecnológico de Aguascalientes  
México

# Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas

Carlos-Ornelas, Carmen Estela; Rodríguez-González, Martha Patricia; Herrera-Estrada, Sasi; Sánchez-Calvillo, Víctor Rodolfo; González-Ortega, Claudia Alejandra; Guevara-Alvarado, Dora María  
Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas

Conciencia Tecnológica, núm. 61, 2021  
Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94467989007>

## Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas

*Determinants of the Organizational Commitment of Teachers in Two Mexican Higher Education Institutions*

*Carmen Estela Carlos-Ornelas*  
*Tecnológico Nacional de México/IT de Aguascalientes,*  
*México*  
carmen.co@aguascalientes.tecnm.mx

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94467989007>

*Martha Patricia Rodríguez-González*  
*Tecnológico Nacional de México/IT de Aguascalientes,*  
*México*

*Sasi Herrera-Estrada*  
*Tecnológico Nacional de México/IT de Aguascalientes,*  
*México*

*Víctor Rodolfo Sánchez-Calvillo*  
*Tecnológico Nacional de México/IT de Aguascalientes,*  
*México*

*Claudia Alejandra González-Ortega*  
*Tecnológico Nacional de México/IT de Aguascalientes,*  
*México*

*Dora María Guevara-Alvarado*  
*Tecnológico Nacional de México/IT de Pabellón de Arteaga,*  
*México*

Recepción: 02 Diciembre 2020

Aprobación: 01 Junio 2021

### RESUMEN:

El presente artículo analiza la relación entre varios factores y el compromiso organizacional, el cual es relevante por la influencia que ejerce sobre el desempeño del personal. Uno de esos factores es el tipo de contratación que destaca por su impacto en condiciones del empleo de gran importancia para el bienestar y la vida laboral como la remuneración, las prestaciones y la jornada laboral, entre otras. Otras variables como el género, la edad, la escolaridad, el perfil académico, el tipo de contratación, la institución en la que se trabaja y la antigüedad, podrían estar ejerciendo un impacto en el nivel de compromiso organizacional. El sustento teórico de este estudio es el Modelo del Compromiso Organizacional propuesto por Meyer y Allen. Los datos fueron recolectados mediante la aplicación del instrumento propuesto por dichos autores a una muestra de profesores que prestan sus servicios en dos Instituciones de Educación Superior (IES) en el Estado de Aguascalientes, México. Los resultados obtenidos no mostraron una diferencia significativa respecto al tipo de contratación, sin embargo, algunas otras variables como la edad y la antigüedad en la institución explican cierta variación.

**PALABRAS CLAVE:** Compromiso Organizacional, Tipo de contratación.

### ABSTRACT:

---

### NOTAS DE AUTOR

Contacto: carmen.co@aguascalientes.tecnm.mx

This article analyzes the relationship between various factors and organizational commitment, which is relevant due to the influence it exerts on staff performance. One of these factors is the type of hiring that stands out for its impact on employment conditions of great importance for well-being and working life, such as remuneration, benefits and working hours, among others. Other variables such as gender, age, schooling, academic profile, type of hiring, institution where one works and seniority, could be having an impact on the level of organizational commitment. The theoretical support for this research is the Organizational Commitment Model proposed by Meyer and Allen. The data were collected by applying the instrument proposed by these authors to a sample of teachers who provide their services in two Higher Education Institutions (IES) in the State of Aguascalientes, Mexico. The results obtained did not show a significant difference with respect to the type of hiring, however, some other variables such as age and length of service in the institution explain some variation.

**KEYWORDS:** Organizational Commitment, Type of contract.

## INTRODUCCIÓN

La profundización en la comprensión del compromiso organizacional podría favorecer la mejora en la toma de decisiones de los directivos sobre los procesos organizacionales en las relaciones laborales. Los empleados de las IES presentan características diversas que dificultan la implementación de estrategias y acciones que aumenten el compromiso del personal con la organización.

Diversos factores demográficos diferencian al personal que es contratado por tiempo indefinido que en general se categoriza como docente y no docente. El último incluye al personal de apoyo administrativo, de servicios generales y personal de intendencia. En los años recientes las organizaciones educativas han recurrido a tipos de contratación de servicios personales de maneras diferentes al tradicional contrato por tiempo indeterminado; han recurrido de manera creciente a la contratación de profesores, por horas bajo el régimen fiscal asimilación a salarios o pago por honorarios y a la subcontratación de servicios como vigilancia y limpieza.

Entre los factores demográficos que conforman el perfil del personal que presta servicios en las IES destaca el tipo de contratación que tiene gran importancia por su impacto en la vida en el trabajo, así como en la vida laboral, la remuneración, las prestaciones y la jornada laboral. En la literatura especializada en el tema, existe un debate expreso sobre las implicaciones que los tipos de contratación tienen en el compromiso organizacional, el desempeño laboral y la rotación de personal. Autores como Maldonado aseguran que estos tipos de contratación reducen los costos absolutos del empleo; esto hace que la organización empleadora pueda competir con sus rivales en el mercado doméstico [12]. Por otro lado, autores como Vesga, apuntan que para los empleados que están vinculados con las organizaciones mediante modalidades como el outsourcing o cooperativas, los significados construidos en la relación de trabajo están asociados con el desmejoramiento de su calidad de vida, la discriminación y la inconformidad con este tipo de vinculación, pues están en la condición de menos beneficios [2]. En este sentido, no se trata de un debate que involucre solo a economistas, pues políticos, trabajadores y periodistas han intervenido sistemáticamente en la discusión (...) Como era de esperarse, en cada profesión involucrada hay bandos que defienden los respectivos lados de la discusión [12].

El compromiso organizacional no sólo podría presentar diferencias derivadas del tipo de contratación, sino también de otros factores demográficos como el género, la edad, el nivel de estudios, el perfil profesional, el tiempo de dedicación, el número de lugares de trabajo, el puesto y la antigüedad. Evaluar las diferencias en el compromiso organizacional implicadas en el tipo de contratación y de otras diferencias del perfil de los empleados, es relevante para aumentar el entendimiento del comportamiento de los empleados, de manera que se favorezca una toma de decisiones sobre los procesos y las relaciones laborales que beneficie el logro de los objetivos institucionales.

Meyer y Allen [5], propusieron un modelo específico para los antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional, el cual establece dos bloques principales de variables que pueden considerarse antecedentes del constructo y clasificarse en proximal y distal. Las variables distales se refieren a las características de la organización como el tamaño y la estructura; a las características personales como

los valores, las experiencias de socialización culturales, familiares u otras, las prácticas de gestión como la compensación; y las condiciones ambientales como la tasa de desempleo. Los antecedentes proximales son; las experiencias laborales como el apoyo y la justicia; los estados como el conflicto y la sobrecarga; y los contratos psicológicos [1].

La principal variable que es objeto de estudio en este trabajo para el análisis de las diferencias entre el compromiso organizacional de los grupos de empleados es el tipo de contratación al que están sujetos. En el tipo de contratación se enmarcan todas las clases de contrato laboral (verbal o escrito, temporal o indefinido) que vinculan a una persona con una organización y obtiene el carácter de empleado de ésta, recibiendo, a cambio de su trabajo, un salario y beneficios adicionales denominados prestaciones sociales, como la prima de servicios, las vacaciones o las cesantías, entre otros [2]. En México la Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 establece que, los tipos de relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y que, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado [3].

Otra forma de vinculación entre una persona y una empresa, una dependencia de gobierno u otra persona física, es la prestación de servicios profesionales de manera independiente, no como asalariada. Esa forma de vinculación también se presenta en las IES en las que se contratan profesores para uno o varios cursos específicos.

Esas formas de contratación, el contrato directo, la subcontratación y el contrato para la prestación de servicios profesionales independientes son los valores posibles de la variable tipo de contratación con la que se clasificarán los grupos de personal que prestan sus servicios para las instituciones objeto de este estudio.

## FUNDAMENTOS TEÓRICOS

### Compromiso organizacional

El concepto del compromiso organizacional es un constructo de tres dimensiones que se ha fortalecido desde los trabajos seminales de Meyer y Allen, quienes lo definieron como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con su organización y que tiene implicaciones en su decisión de abandonar o permanecer en la organización para la que trabaja [4].

Las tres dimensiones del compromiso organizacional incluyen una vinculación afectiva con la organización denominada compromiso afectivo, la percepción de los costos asociados a dejar la organización llamada compromiso de continuidad y la obligación de permanecer en la organización denominado compromiso normativo. Desde esa perspectiva, el compromiso organizacional es una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la organización. El compromiso es una variable actitudinal relacionada con la identificación de una persona con la organización que no es permanente ni mantiene siempre los mismos niveles, sino que puede aumentar o disminuir [5].

En este sentido, los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen porque quieren, aquellos con un fuerte compromiso de continuidad porque lo necesitan, y aquellos con un fuerte compromiso normativo porque sienten que deben hacerlo [5].

El componente afectivo está dado por los lazos emocionales que forman las personas con las organizaciones y depende de la satisfacción de sus necesidades y expectativas, de la que resulta su apego emocional a ellas que les hace disfrutar su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización [6]. El componente normativo lleva al empleado a una conducta de lealtad por un lado y de responsabilidad por otro [7]. El componente de continuidad está asociado con el cálculo que el trabajador hace de los costos financieros y psicológicos de abandonar la organización debido a

que implicaría perder tiempo, dinero y esfuerzo invertido, y dejarla implicaría perderlo todo, además de que la percepción de oportunidades reducidas fuera de ella, incrementan su apego [8].

## Tipos de contratación

Los tipos de contratación de las personas vinculadas con la IES objeto de este estudio. Son tres: la contratación directa, la subcontratación y la prestación de servicios profesionales independientes.

- La contratación directa se refiere al contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido es la regla general de toda relación laboral, pues se entiende celebrado para siempre y con vocación de perdurabilidad hasta que el trabajador pueda hacerse del ingreso de seguridad social que reemplace un salario, o que alguna otra causa lo detenga [9].
- La asimilación a salarios es una modalidad en la cual las personas físicas obtienen ingresos por prestar servicios profesionales de manera independiente (no como asalariados) a empresas, dependencias de gobierno o instituciones privadas, a dichos ingresos se les llama honorarios [10].

Los servicios profesionales independientes son prestados por personas físicas no asalariadas a empresas, dependencias de gobierno o a personas físicas en general y tributan en el régimen fiscal denominado de servicios independientes o de honorarios, ya sea que para efectos fiscales sus obligaciones sean o no asimiladas a salarios. Los vínculos de esta naturaleza están regulados por el Artículo 14 de la Ley del ISR y por el capítulo 11 del Código Civil Federal Mexicano [11].

Un contexto de América Latina caracterizado por el crecimiento del sector informal, la precarización e inestabilidad del mercado laboral [6] y la flexibilidad laboral favorecen la existencia de vínculos, mediante la prestación de servicios profesionales independientes y la subcontratación, con los que no se crean prestaciones, seguridad social, ni la antigüedad que a largo plazo genera el derecho a una pensión. A pesar de la posible existencia de grandes diferencias en el compromiso organizacional de quienes prestan sus servicios, independientes o no, a las Instituciones de Educación Superior, es escasa la investigación que se ha dirigido a revelar esas diferencias. En este trabajo se adoptará como referencia el modelo que muestra la Figura 1.

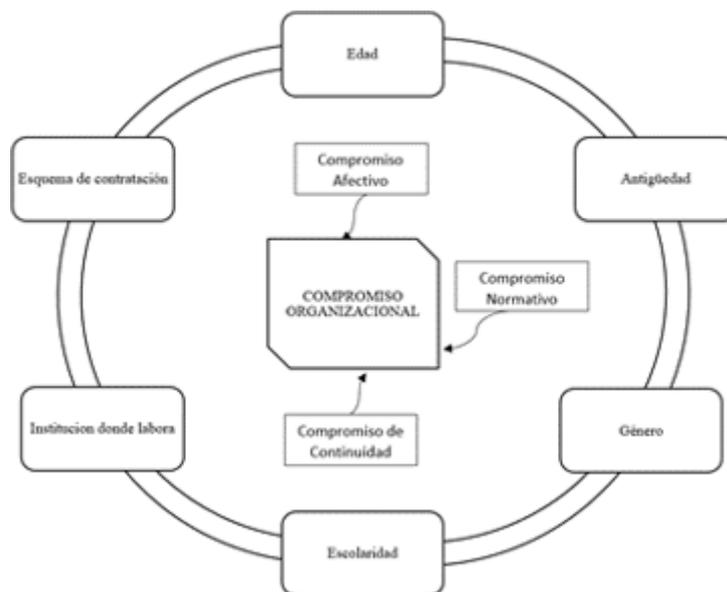


FIGURA 1.  
Modelo explicativo del compromiso organizacional.

Fuente: Elaboración propia

## MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se caracteriza como una comparación de grupos de corte cuantitativo, tipo encuesta basado en una muestra de 157 profesores de dos IES del estado de Aguascalientes, México, de los cuales 65 son profesores con contratación directa y 92 profesores contratados bajo el régimen fiscal de pago por honorarios.

Para medir el compromiso organizacional de los profesores se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen [5], el cual considera las 3 dimensiones del compromiso: normativo, afectivo y de continuidad. Los reactivos que lo integraron fueron tipo Likert de 5 valores, siendo 1- totalmente en desacuerdo, 2- en desacuerdo, 3- ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4- de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Para el procesamiento de los datos se analizó la confiabilidad a través del coeficiente de Cronbach, posteriormente se aplicó la técnica estadística de correlación de Spearman, análisis de varianza ANOVA y prueba T para la prueba de hipótesis.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El 52% de los profesores de la muestra fueron hombres, y 48% mujeres, el 56% tienen 10 años o menos laborando en el instituto, 46% de la muestra tenían 40 años o menos, mientras que el perfil profesional predominante fue el de ciencias económico-administrativas (94 profesores) seguidos de las ciencias físico-matemáticas y de la ingeniería (44 profesores) y, finalmente, de las ciencias sociales y humanidades (12 profesores) y las ciencias químico-biológicas (7 profesores).

Los profesores de la Institución 1, en un 57% estaban contratados por honorarios y en un 43% por contratación directa. En la Institución 2 los porcentajes fueron de 60% y 40% respectivamente.

La confiabilidad de los 6 reactivos que midieron cada una de las dimensiones del compromiso organizacional arrojaron un alfa de Cronbach de 0.969, .828, .831 en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo respectivamente. No fue necesario eliminar reactivos ya que los parámetros de consistencia fueron aceptables.

El nivel de compromiso de los 157 profesores estudiados fue en general mediano: compromiso afectivo 3.88, compromiso de continuidad 2.93 y compromiso normativo 3.18, dado que la escala usada fue de 1 a 5 siendo 1- totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Las medias correspondientes a los grupos que resultaron de las clasificaciones por edad, género, escolaridad, antigüedad, institución y perfil académico pueden verse en la Tabla 1.

TABLA 1.  
Medias por grupos

	Tipo de Contratación		Edad				Género		Escolaridad		Antigüedad en años		Institución			Perfil académico					
	Grupos	N	Media	Grupos	N	Media	Grupos	N	Media	Grupos	N	Media	Grupos	No.	Media	Grupos	No.	Media			
Compromiso afectivo	Contrato por honorarios	92	3.930	< 31	21	3.85	Femenino	75	3.85	Licenciatura	52	3.89	<11 años	94	3.88	Institución 1	84	4.06	Ciencias Sociales	105	3.8937
	Contrato directo	65		31-40	52	3.89	Masculino	82	3.90	Posgrado	102	3.89	11-20 años	41	3.55	Institución 2	73	3.86	Ciencias Físico-Matemáticas	45	3.7815
				41-50	40	3.81							21-30 años	9	4.85				Ciencias Físico-Matemáticas		
				51-60	30	4.13							31-40 años	9	4.46				Ciencias Biológicas	6	4.6389
			>60	14	3.48							>40	3	3.44							
Compromiso continuidad	Contrato por honorarios	92	2.96	< 30	21	2.94	Femenino	75	2.92	Licenciatura	52	3.07	<11 años	94	2.93	Institución 1	84	2.97	Ciencias Sociales	105	2.9540
	Contrato directo	65	2.89	31-40	52	2.97	Masculino	82	2.94	Posgrado	102	2.88	11-20 años	41	2.83	Institución 2	73	2.89	Ciencias Físico-Matemáticas	45	2.8556
				41-50	40	2.93							21-30 años	9	3.37				Ciencias Físico-Matemáticas		
				51-60	30	3.18							31-40 años	9	2.85				Ciencias Biológicas	6	3.0556
			>60	14	2.25							>40	3	3.28							
Compromiso normativo	Contrato por honorarios	92	3.30	< 30	21	3.14	Femenino	75	3.18	Posgrado	52	3.24	<11 años	94	3.24	Institución 1	84	3.39	Ciencias Sociales	105	3.2492
	Contrato directo	65	3.02	31-40	52	3.31	Masculino	82	3.19	Posgrado	102	3.19	11-20 años	41	2.98	Institución 2	73	2.95	Ciencias Físico-Matemáticas	45	3.0852
				41-50	40	3.05							21-30 años	9	3.57				Ciencias Físico-Matemáticas		
				51-60	30	3.51							31-40 años	9	3.33				Ciencias Biológicas	6	2.9167
			>60	14	2.44							>40	3	2.78							

**TABLA 2.**  
**Pruebas Anova**

Dimensiones	Prueba t (Grupos por tipo de contratación)		Prueba Anova (Grupos por edad)*		Prueba t (Grupos por género)		Prueba t (grupos por escolaridad)		Prueba Anova (Grupos por antigüedad)		Prueba t (Grupos por Institución)**		Prueba Anova (Grupos por área académica)		
	t	Sig.	F	Sig.	t	Sig.	t	Sig.	F	Sig.	t	Sig.	F	Sig.	
Compromiso afectivo	.559	.577	.552	.588	-.220	.83	-.011	.991	2.155	.077	Institución 1	1.801	.074	.999	.371
Compromiso continuidad	.357	.722	1.901	.113	-.074	.94	1.123	.263	.554	.666	Institución 2	.445	.657	.176	.839
Compromiso normativo	1.541	.125	2.750	.030	.052	.96	.281	.779	.814	.518		2.551	.012	.543	.582

\* La prueba post hoc de Scheffé, con un nivel de significación del 0.05 mostró diferencias relacionadas con la edad solamente en el compromiso normativo entre el grupo 4 y el grupo 5, en los que sus respectivas medias fueron de 3.51 y 2.4.

\*\* El nivel de significación de 0.012 de la prueba t, muestra una diferencia entre las medias del compromiso normativo entre la Institución 1 y la Institución 2, que son de 3.39 y 2.95 respectivamente.

Algunas hipótesis no fueron apoyadas por los datos, ya que el nivel de la significación estadística de las pruebas t y Anova fueron mayores de 0.05, por lo que se aceptaron sus correspondientes hipótesis nulas de la inexistencia de diferencias entre las medias de los grupos analizados, ver Tabla 2. Esas hipótesis fueron:

*H1: Existe diferencia en el compromiso afectivo entre los profesores con contratación directa y los profesores contratados por honorarios.*

*H3: Existe diferencia en el compromiso organizacional entre los profesores de género femenino con respecto a los de género masculino.*

*H4: Existe diferencia en el compromiso organizacional entre los grupos de profesores formados por escolaridad.*

*H5: Hay diferencia en el compromiso organizacional de los profesores por grupo de antigüedad.*

*H7: Hay diferencia en el compromiso organizacional de los profesores por grupo de perfil académico.*

En el caso de la hipótesis

*H2: Existe diferencia en el compromiso organizacional entre los grupos de profesores formados por edad,*

se rechazó la hipótesis nula referida a la inexistencia de diferencias entre las medias de los grupos analizados, dado que el estadístico F del Anova practicado arrojó un nivel de significación menor a 0.5, ver Tabla 2, por lo que pudo afirmarse que hay diferencias estadísticamente significativas entre al menos dos de los grupos analizados.

La prueba post hoc Scheffé, con un nivel de significación de 0.05, mostró que las diferencias se encontraban solamente en el compromiso normativo entre el grupo 4, de edad de 51 a 60 años, en comparación del grupo 5, de mayores de 60 años, en los que sus respectivas medias fueron de 3.51 y 2.4.

En el caso de la hipótesis H6,

*H6: Hay diferencia en el compromiso organizacional de los profesores de la Institución 1 versus la Institución 2,*

El nivel de significación de la prueba de 0.012 permite aseverar que la diferencia entre las medias del compromiso normativo entre la Institución 1 y la Institución 2, que son de 3.39 y 2.95 respectivamente, es estadísticamente significativa.

En futuras investigaciones será conveniente explorar la influencia de otras variables como el esquema de compensación, prestaciones laborales y otras, que pudieran orientar las políticas y programas que favorezcan el compromiso organizacional en las IES.

Los resultados de esta investigación discrepan de los de Ríos Manríquez, Pérez Rendón & Ferrer Guerra [13], quienes encontraron que la dimensión de compromiso afectivo se veía impactada por las variables moderadoras de edad y tipo de contratación y encontraron también la existencia de una especie de crisis laboral en los profesores de entre 50 y 58 años, que fueron quienes mostraron un menor compromiso afectivo. Respecto al tipo de contratación, hallaron un mayor compromiso afectivo entre los profesores asalariados, mientras que en la presente investigación no se encontró ninguna variación asociada al tipo de contratación, además de que el grupo de edad de 51 a 60 años fue el que mostró un mayor compromiso

afectivo, contraponiéndose a la “crisis laboral” que mencionan dichos autores previamente mencionados [13].

## CONCLUSIONES

En esta investigación se realizó un análisis del efecto que tiene el tipo de contratación y algunos factores demográficos, en el compromiso organizacional de los profesores de dos IES. Los resultados mostraron como cualidad psicométrica del instrumento utilizado propuesto por Meyer y Allen, una confiabilidad alta. También mostraron que la escolaridad y el género no contribuyen a explicar el compromiso organizacional de las muestras estudiadas.

Por otro lado, aunque la antigüedad no se reveló como factor explicativo del compromiso organizacional, se halló un menor compromiso organizacional entre el grupo de mayor edad y el grupo que le sigue hacia una menor edad, lo cual es sorprendente si se considera que los profesores de mayor edad en general están contratados directamente y han recibido por mayor tiempo los beneficios de la estabilidad laboral y las prestaciones que la institución ofrece. Podrían ser su avanzada edad y su cercanía con la terminación de su actividad laboral, los factores que explican ese resultado.

En cuanto a la influencia del tipo de contratación, se esperaba hallar un mayor compromiso organizacional de los profesores contratados directamente con respecto a los contratados por honorarios derivada de las mejores prestaciones y estabilidad laboral que la institución ofrece a los primeros. Los resultados no mostraron tal influencia en ninguna de las tres dimensiones del compromiso organizacional.

Un indicio más de que el tipo de contratación no explica las diferencias entre el compromiso organizacional, es el hallazgo de una diferencia significativa en el compromiso normativo entre los profesores de las instituciones 1 y 2 a favor de la 1, a pesar de que ambas tienen porcentajes muy semejantes de distribución entre los profesores contratados por honorarios y de manera directa. Queda para futuras investigaciones la tarea de explorar más profunda y ampliamente los factores explicativos del contexto interno que expliquen esa diferencia entre las dos Instituciones.

También convendría explorar otros factores personales como la motivación y la satisfacción laboral. Dados los límites de la presente investigación en cuanto al universo de estudio, queda para futuras investigaciones ampliar el número de muestras, los tamaños de éstas, la diversidad de instituciones y los contextos geográficos con el fin de refutar o confirmar los resultados que se reportan en este documento. También queda para futuras investigaciones la exploración de la relación entre el compromiso organizacional y la relación con su desempeño docente, a fin de justificar la implementación de programas de contratación e incentivos que lo aumenten.

## REFERENCIAS

- 1 Arciniega, L.M. & González. L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, 21 (1), 35-50.
- 2 Vesga Rodríguez, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 171-182.
- 3 Camara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de La Federación, 1-235..
- 4 Meyer J, P., Allen N, J. (1991). A three- component conceptualization of organizational commitment. *The University of Western Ontario*, 62-89.
- 5 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*, 78(4), 538-551.

- 6 García, B. (2007). El sentido de las transformaciones laborales en América Latina. *Revista Latinoamericana de Población*, 1(1), 1-22.
- 7 Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2005). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 22, (1), 25-43.
- 8 Lisbona Bañuelos, A., Morales Dominguez, J., Palací Descals, F. (2006). Identidad y compromiso en equipos de intervención en emergencias. *Psicothema*, 18, (3), 407-412.
- 9 Berumen, L., Aurora, M., Sosa, M., Garcia Silva, Y., y Rodriguez Cebreros, J. (2011). Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 12, 3-62.
- 10 Servicio de Administración Tributaria (s.f.). Disponible en <https://www.sat.gob.mx/>
- 11 Código Civil Federal (11-01-2021). Disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2\\_110121.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_110121.pdf)
- 12 Maldonado V, F. (2013). Los retos del empleo: Las ventajas comparativas en el debate teórico sobre el outsourcing. *Actualidad Contable Faces*, 16(27), 50-68.
- 13 Ríos-Manríquez, M., Pérez-Rendón, L. P. R., & Ferrer-Guerra, J. (2018). Impacto de las variables moderadoras en las dimensiones que conforman el compromiso organizacional en docentes de IES públicas. *Ciencias Administrativas. Teoría Y Praxis*, 11(1).